

VERBALE DI ACCORDO

Addì 5 giugno 2018, in Roma,

tra

Ansaldo STS S.p.A.

assistita da Unione Industriali Napoli

e

Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil Nazionali e Territoriali e le RSU di Ansaldo STS S.p.A.

(di seguito per brevità le Parti)

PREMESSO CHE:

- Le parti sono interessate a valutare l'utilizzo dello strumento dello smart working in un'ottica di evoluzione normativa sulle forme flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa
- Il quadro normativo di riferimento è stato introdotto dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81 che al capo II, artt. 18-23, detta una disciplina del lavoro agile inteso come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato definita tramite accordo individuale senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- Fatta salva la normativa in vigore, le Parti concordano nel ritenere che lo strumento del lavoro agile sia uno strumento utile per favorire da un lato la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e dall'altro, incrementare la produttività e la competitività dall'azienda.
- Le Parti, pertanto, concordano nel procedere ad inserire azioni di miglioramento del contesto lavorativo e professionale anche introducendo forme flessibili di lavoro dove autonomia, rapporto fiduciario tra dipendente e responsabile diretto e orientamento al risultato siano principi cardine delle stesse.
- Le Parti convengono che lo smart working possa contribuire a ridurre in modo significativo l'impatto ambientale (ad es. riduzione delle emissioni dei gas di scarico) rappresentando, pertanto, una buona pratica di responsabilità sociale
- Le Parti esprimono la comune volontà di introdurre in Ansaldo STS S.p.a. la suddetta modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, attraverso l'avvio di una fase sperimentale delineandone le linee guida normative ed operative come di seguito concordato;
- Le Parti riconoscono che, al fine di perseguire le sopra riferite finalità di conciliazione delle esigenze aziendali con le esigenze personali, la prestazione lavorativa in modalità smart-working potrà essere svolta alternativamente presso altra sede aziendale, escluso quelle di rappresentanza, più prossima al luogo abituale di dimora del dipendente (c.d. sedi aziendali) o presso altre postazioni alternative che dovranno essere comunicate preventivamente all'Azienda, a condizione che vengano rispettati i parametri di sicurezza e riservatezza delle informazioni e i requisiti minimi per l'utilizzo degli strumenti tecnologici;

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

1. Progetto Pilota

1.1. Durata e destinatari

A partire dal mese di settembre 2018 sarà avviato in Ansaldo STS S.p.a. un progetto di sperimentazione della modalità di lavoro in smart-working che avrà durata di 3 mesi.

Il contratto individuale di smart working si trasformerà a tempo indeterminato a seguito del superamento del periodo di prova la cui durata è fissata in analogia a quanto previsto dal CCNL di riferimento per il periodo di prova in caso di assunzione.

Tale Progetto pilota interesserà – su base volontaria – dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (inclusi eventualmente contratti di apprendistato professionalizzante), che svolgono attività eseguibili da remoto che saranno verificate dall' Azienda.

In fase di prima sperimentazione saranno interessate le famiglie professionali Procurement; Ingegneria Power Supply & TS e IT di tutti i 4 siti di Ansaldo STS

Sono espressamente escluse dall'ambito di partecipazione al progetto Pilota le seguenti tipologie di lavoratori:

- Dipendenti in periodo di prova contrattuale;
- dipendenti il cui ruolo e le relative mansioni non rientrino tra le attività eseguibili da remoto.

1.2. Modalità di accesso e di recesso

L'accesso al Progetto avverrà:

- su richiesta del dipendente interessato che sia in possesso dei requisiti definiti nel presente accordo;
- con autorizzazione del responsabile della struttura di appartenenza del dipendente, in accordo con la struttura HR di sede,
- a fronte di specifico accordo individuale sottoscritto ai sensi e nelle forme di cui all'art. 19, L. n. 81/2017, che - per tutto il periodo di sperimentazione –integrerà, ad ogni effetto, il contratto individuale di lavoro. Il singolo dipendente potrà richiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale.

Il format del suddetto accordo individuale tra azienda e dipendente, sarà oggetto di apposita informativa sindacale.

- Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working, è ammesso il recesso – in forma scritta – dall'accordo individuale che disciplina la suddetta modalità di esecuzione della prestazione, sia da parte dell'azienda che del dipendente, entro i termini di preavviso stabiliti dall'art. 19, L. n. 81/2017. Le Parti si danno atto che costituisce giustificato motivo di recesso senza preavviso della Società dall'accordo individuale ai sensi dell'art. 19 comma 2, L. n. 81/2017, tra l'altro, la variazione della mansione la quale non preveda una prestazione lavorativa con attività non eseguibili da remoto, nonché la riscontrata inoperatività del dipendente. Le ipotesi di trasferimento del dipendente ad altra sede e di variazione delle mansioni rispetto a quelle assegnate al momento dell'accesso al Progetto potranno configurare il venir meno dei requisiti di partecipazione alla sperimentazione.

1.3. Modalità di svolgimento

Luogo di svolgimento della prestazione lavorativa

Nelle giornate di smart-working la prestazione lavorativa potrà essere svolta:

- ✓ sia presso sedi ASTS diverse da quella di assegnazione
- ✓ sia presso altre postazioni alternative che dovranno essere preventivamente comunicate all'Azienda, a condizione che vengano rispettati i parametri di sicurezza e riservatezza delle informazioni e i requisiti minimi per l'utilizzo degli strumenti tecnologici

Lo svolgimento dell'attività in modalità di smart-working non comporta variazione delle sedi di lavoro, non configura l'istituto della trasferta e, non ricorrendo i presupposti, non dà diritto ad eventuali trattamenti di reperibilità e/o ad eventuali indennità.

Non sarà possibile usufruire della modalità in SW durante le giornate festive e le chiusure collettive

La modalità di smart working non darà diritto all'erogazione del pasto a mensa a meno che non sia svolta presso altre sedi ASTS.

Orario di lavoro

Le prestazioni rese in modalità smart-working in fase di prima attuazione, saranno di norma pari a max 3 giorni al mese non frazionabili e non cumulabili con altri permessi (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: ferie, PAR Conto ore, permessi legge 104 e visite specialistiche). Tali giorni potranno essere incrementati, ove sussista la condizione per cui, pur essendo stata approvata la giornata di smart working sia la stessa rifiutata dal Manager per ragioni tecnico organizzative e previa autorizzazione di HR, fino a 4 giorni nel mese successivo non frazionabili.

Esse dovranno essere pianificate, in accordo con il responsabile diretto e se possibile con cadenza mensile, anche tenendo conto delle necessità legate alle attività dell'unità organizzativa di appartenenza del dipendente

In ogni caso, le giornate di SW dovranno essere richieste dai dipendenti e concordate con il Manager preventivamente con preavviso di norma di almeno 5 giorni lavorativi, attraverso il sistema di gestione dei permessi ESS per consentire un'opportuna programmazione delle attività. Il responsabile potrà rifiutare la giornata di SW per esigenze tecnico-organizzative opportunamente comunicate al dipendente..

Nelle giornate di SW il dipendente osserverà lo stesso regime orario della sede di appartenenza, incluso l'intervallo pranzo.

Se svolta presso propria abitazione, o altra struttura, la giornata di SW dovrà essere svolta in un arco temporale compreso, di norma, dalle 8.00 alle 20.00 con un unico intervallo dalle 12.30 alle 14.30 con un minimo di 30 minuti e comunque sempre assicurando la la connessione tra le 10.00 e le 12.00 e tra le 14.30 e le 16.30. Fermo restando quanto scritto sopra, la giornata di smart working è equiparata – a tutti gli effetti di legge e di contratto – ad una giornata lavorativa di orario ordinario. Per i lavoratori in regime di part time le ore in cui dovrà essere garantita la presenza verranno riproporzionate in base al regime orario ridotto.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le modalità di effettuazione della prestazione così come definite nel presente accordo consentono al dipendente il rispetto dei limiti di orario di lavoro e dei tempi di riposo previsti dalle disposizioni di legge e di contratto.

1.4. Apparecchiature tecnologiche e strumenti informatici

Gli strumenti informatici (pc portatili) dotati delle caratteristiche tecniche necessarie per poter svolgere il proprio lavoro saranno forniti al dipendente dal datore di lavoro che, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 2, L. n. 81/2017 è responsabile della loro sicurezza e del buon funzionamento.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare e custodire le apparecchiature tecnologiche assegnate con diligenza e nel rispetto delle policy aziendali in materia di dotazioni informatiche, accertandosi della loro operatività e del collegamento di rete.

Nel corso della giornata effettuata in smart-working, durante l'orario di lavoro il dipendente dovrà essere contattabile da parte dell'azienda tramite gli strumenti messi a disposizione dal datore di lavoro (mail e Skype for business) e tramite il contatto telefonico che è stato indicato dal dipendente al momento della firma dell' accordo individuale.

In caso di impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in smart-working, il dipendente è tenuto a segnalare tempestivamente al diretto responsabile la problematica. Qualora non sia possibile trovare una soluzione da remoto, il dipendente ed il responsabile concorderanno le modalità più consone di completamento della prestazione, ivi compreso l'eventuale rientro presso la sede aziendale di appartenenza per la parte residua della prestazione. Qualora tali impedimenti siano determinati dalla mancanza dei requisiti tecnici di connettività relativi alla residenza/domicilio ove il dipendente svolge in via residuale la prestazione lavorativa in modalità smart-working, il dipendente svolgerà la prestazione lavorativa in modalità smart-working presso la sede aziendale sino a ripristino dei requisiti di connettività.

Diritti e doveri del dipendente

Il dipendente in smart-working ha diritto a vedersi applicato il trattamento economico e normativo contrattualmente previsto per i dipendenti che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali.

Il dipendente in smart working ha le medesime opportunità di accesso alla formazione ed allo sviluppo professionale dei dipendenti che svolgono prestazione lavorativa in modalità tradizionale.

Ad esso sono riconosciuti diritti sindacali previsti dalla L. n. 300/1970

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working il comportamento del dipendente dovrà essere improntato a principi di correttezza e buona fede anche sulla base di quanto previsto dall'art. 1 – Sez. Quarta – Titolo VII vigente CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed all'installazione di impianti.

Il dipendente è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Qualora il dipendente svolga la propria prestazione in smart-working in violazione delle modalità previste dal presente Accordo nonché dall'accordo individuale, il comportamento del lavoratore sarà valutato in applicazione delle norme legislative, di CCNL e di Codice Disciplinare Aziendale, in materia di disciplina sul lavoro

1.5. Formazione

Sarà cura dell'Azienda effettuare preventivamente, nei confronti dei dipendenti coinvolti nel Progetto pilota e delle RSU dei siti di appartenenza dei lavoratori interessati, una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi di svolgimento della prestazione in modalità di smart-

working, e verrà fornita specifica documentazione con specifico riferimento alle tematiche di seguito elencate:

- Regolamento con indicazioni delle modalità e regole per lo svolgimento delle giornate in SW
- Prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- Corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche;
- Protezione dei dati aziendali, custodia e riservatezza.

1.6. Salute e sicurezza sul lavoro

In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro l'Azienda, preventivamente all'avvio della fase sperimentale, provvederà a fornire ai dipendenti interessati, un' informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità smart working. e il dipendente provvederà all'accettazione della suddetta documentazione inerente i rischi ai sensi dell'art 22 L. 81/2017 e della Circ. INAIL 42 del 2017.

Restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extra professionali previste in Azienda.

1.7. Monitoraggio della sperimentazione

L'applicazione del presente accordo e l'andamento della sperimentazione saranno oggetto di monitoraggio nell'ambito di un commissione paritetica, appositamente costituita, che si riunirà con le seguenti cadenze:

- Una volta al mese dall'avvio del Progetto Pilota e per tutta la sua durata per verifiche intermedie volte al monitoraggio del progetto pilota ed eventualmente ad esplorare il graduale ampliamento della platea dei dipendenti potenzialmente interessati allo strumento dello smart working, sia in termini numerici che con riferimento a diversi profili e categorie professionali, nonché del numero massimo di giornate lavorative in modalità smart-working.
- al termine della sperimentazione, per valutare compiutamente i risultati del Progetto e l'eventuale introduzione di una diversa disciplina, tenuto conto delle specifiche esigenze aziendali tecniche, organizzative e produttive.

2. Implementazione Progetto Smart Working

Le parti si danno atto che, previa valutazione positiva della fase di sperimentazione, verrà stipulato un accordo per disciplinare l'implementazione dello Smart working in Ansaldo STS.

Disposizioni Finali

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo, trova applicazione la Legge 22 maggio 2017, n. 81 (capo II, artt. 18-23).

Le Parti si danno reciprocamente atto che le prestazioni lavorative in modalità smart-working di cui al presente verbale di accordo sono utili per l'accesso agli incentivi fiscali e contributivi riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività e di efficienza.

Letto, confermato, sottoscritto.

ANSALDO STS S.P.A.

UNIONE INDUSTRIALI NAPOLI

FIOM CGIL

FIM CISL

UILM UIL

RSU

The image shows a collection of handwritten signatures in blue ink, corresponding to the labels on the left. The signatures are written in a cursive style. The first signature is for ANSALDO STS S.P.A. and is the largest. Below it are several smaller signatures for the various unions: UNIONE INDUSTRIALI NAPOLI, FIOM CGIL, FIM CISL, UILM UIL, and RSU. The signatures are arranged in a roughly horizontal line across the page.