

VERBALE DI ACCORDO

Addì 18 febbraio 2021, in Roma

tra

Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A., anche in rappresentanza delle Società del Gruppo FS Italiane che applicano il CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie ed il Contratto aziendale di Gruppo FS Italiane del 16.12.2016 (di seguito, Gruppo FS Italiane)

e

le Organizzazioni sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Ferrovieri, Slm Fast Confisal e Orsa Ferrovie,

premesso che:

- in data odierna, Agens e le Organizzazioni sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Ferrovieri, Fast Confisal e Orsa Ferrovie hanno raggiunto un'intesa finalizzata a riconoscere ai lavoratori una somma economica a copertura del triennio 2018-2020 tenendo conto dell'andamento del settore nell'intero periodo e con l'obiettivo di porre le basi per la prosecuzione del percorso relazionale per il rinnovo del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 16.12.2016;
- la gestione dell'emergenza sanitaria determinata dalla diffusione del virus Sars-CoV-2 ha ulteriormente favorito l'utilizzo dello smart working, riconosciuto dalle Parti tra le misure idonee a conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro attraverso le leve di flessibilità legate al luogo e al tempo di svolgimento della prestazione lavorativa;
- le Parti si danno atto che, coerentemente con gli attuali scenari economici e di mercato, è opportuno prevedere strumenti con cui valorizzare le professionalità, le competenze e il merito dei lavoratori;
- le Parti condividono, altresì, la necessità di mettere a disposizione dei lavoratori un paniere di beni e servizi di people caring sempre più ampio, nella comune convinzione che il welfare aziendale rappresenti lo strumento capace di migliorare il benessere e la motivazione dei lavoratori, agevolando il bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro;
- per l'anno 2020, le Parti non hanno sottoscritto accordi per la definizione di Premi di Risultato ai sensi dell'art. 29 del Contratto aziendale di Gruppo FS Italiane 16.12.2016; tuttavia, nel medesimo anno 2020, il Gruppo FS Italiane ha potuto affrontare le difficoltà e le criticità che si sono determinate a causa della pandemia da Covid-19 assicurando, mediante l'apporto qualificato dei lavoratori delle Società del Gruppo, la continuità del trasporto ferroviario in quanto servizio essenziale al Paese,

tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

A) Smart working

1. A far data dalla conclusione dell'attuale fase emergenziale, ferme restando le previsioni dell'accordo del 20 aprile 2018 e le successive modalità applicative adottate, i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, indipendentemente dall'anzianità aziendale e dalla tipologia contrattuale e il cui ruolo e le relative mansioni non siano incompatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, potranno lavorare in smart working per un minimo di 6 ed un massimo di 11 giornate nel mese, anche frazionabili. Si conferma che il numero di giornate di smart working, la loro pianificazione e la frazionabilità saranno concordati tra il responsabile e il lavoratore. L'adesione allo smart working avverrà esclusivamente su base volontaria e avrà una durata di 24 mesi.
2. Fatti salvi i soli casi in cui l'effettuazione di lavoro notturno e lavoro festivo sia prevista dalla ordinaria articolazione del turno, la prestazione in smart working potrà essere svolta soltanto durante l'orario di lavoro diurno compreso tra le ore 06.00 e le ore 22.00 e nei giorni feriali.
3. Si conferma, altresì, in coerenza con le previsioni della L. n. 81/2017, che sarà garantita la possibilità di disconnessione dai dispositivi/strumenti informatici al termine della prestazione programmata e sino all'avvio della prestazione successiva in linea con le previsioni normative vigenti, garantendo il rispetto del riposo giornaliero e settimanale così come previsto dal CCNL Mobilità/Area AF e dal Contratto aziendale di Gruppo FS Italiane del 16.12.2016.
4. Le Parti concordano di incontrarsi a livello aziendale entro la fine dell'anno corrente per un monitoraggio ed una verifica dello stato di attuazione delle presenti previsioni che sostituiscono l'intesa dell'8 luglio 2020.

B) Agevolazioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

1. A partire dal 2021, la somma complessiva annua pari a € 100,00 messa a disposizione di ciascun lavoratore occupato a tempo indeterminato, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'art. 22, punto 1, del Contratto aziendale di Gruppo FS Italiane del 16.12.2016, potrà essere destinata alla fruizione delle specifiche misure di welfare presenti nella piattaforma aziendale con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria, ai sensi di quanto previsto in materia dal D.P.R. n. 917/1986 (TUIR). In particolare, in aggiunta alle misure già previste, la suddetta somma potrà essere utilizzata per ulteriori voci di welfare quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, rimborso degli interessi su mutui e prestiti, del trasporto pubblico locale, voucher o buoni acquisto.
2. Il dettaglio delle voci accettate e le modalità operative per la fruizione delle stesse saranno definiti, sulla base della normativa vigente, a livello di Holding che ne darà preventiva informativa alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo.
3. Resta fermo che qualora, alla data del 31 dicembre di ogni anno, tutto o parte dell'importo di cui alla presente lettera B) non risulti fruito, al lavoratore non verrà riconosciuta alcuna liquidazione monetaria e la somma non fruita sarà destinata al Fondo Pensione Complementare Eurofer.

C) *Una Tantum Welfare*

1. Stante l'impossibilità di attribuire il Premio di Risultato 2020 anche in ragione della mancata sottoscrizione di accordi per la definizione dello stesso così come illustrato in premessa, ai lavoratori occupati nell'anno 2020 nelle Società del Gruppo FS Italiane cui si applica il presente accordo e in forza alla data di sottoscrizione dello stesso nelle medesime Società, sarà riconosciuto a titolo di "Una Tantum Welfare", a copertura del periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2020, un importo complessivo pari a € 400,00 per tener conto dell'apporto professionale con il quale i lavoratori interessati hanno contribuito, anche nel pieno dell'emergenza sanitaria, ad assicurare la continuità aziendale.
2. Ciascun lavoratore potrà utilizzare l'Una Tantum Welfare a partire dal mese di giugno 2021 destinando l'importo spettante ad una o più delle seguenti misure:
 - servizi di welfare presenti sulla piattaforma aziendale con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria, ai sensi di quanto previsto in materia dagli artt. 51 e 100 del D.P.R. n. 917/1986 (TUIR) ed in aggiunta alla somma annua di cui al punto 1 dell'art. 22 del Contratto aziendale di Gruppo, come integrato dalla precedente lett. B). In particolare, la suddetta somma potrà essere utilizzata per misure di welfare quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, rimborso spese scolastiche, servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, rimborso degli interessi su mutui e prestiti, del trasporto pubblico locale, voucher o buoni acquisto;
 - Fondo Pensione Complementare Eurofer in aggiunta alla somma annua di cui al punto 2.3 dell'art. 22 del Contratto aziendale di Gruppo;
 - acquisto dei pacchetti aggiuntivi con validità annuale dell'assistenza sanitaria integrativa di cui al punto 3 dell'art. 22 del Contratto aziendale di Gruppo.

Le modalità operative per la destinazione alle suddette forme di welfare saranno definite a livello di Holding che ne darà preventiva informativa alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo.

Qualora il lavoratore non abbia destinato/utilizzato tutto o parte della somma di cui alla presente lettera C) entro i termini comunicati dall'azienda, o sia cessato nel periodo intercorrente tra la sottoscrizione del presente accordo e l'utilizzabilità di tali somme, allo stesso non verrà riconosciuta alcuna liquidazione monetaria e le somme residue saranno destinate al Fondo Pensione Complementare Eurofer.

3. L'importo spettante a ciascun lavoratore terrà conto dell'incidenza delle assenze non retribuite consuntivate nell'anno 2020 che non concorrono al calcolo dell'Una Tantum Welfare.

In caso di assunzione in corso d'anno 2020, l'importo spettante a ciascun lavoratore è riconosciuto pro-quota in ragione dei mesi di servizio effettivamente prestati, con arrotondamento a mese intero della frazione superiore a 15 giorni.

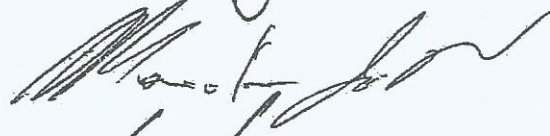
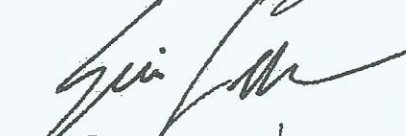
Per il personale a tempo parziale l'importo sarà inoltre riproporzionato in rapporto alla prestazione resa.

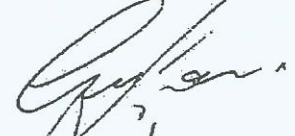
L'Una Tantum Welfare non spetta al personale responsabile di microstruttura organizzativa che nell'anno 2020 sia stato interessato dai sistemi di incentivazione individuale.

4. Gli importi dell'Una Tantum Welfare di cui alla presente lettera C) non avranno riflessi su alcun istituto contrattuale o di legge.

Fermo restando quanto definito nella presente intesa e in linea con il percorso delineato per il rinnovo del CCNL Mobilità/Area AF, le Parti concordano sull'opportunità di proseguire, entro il primo trimestre del 2021, il percorso per il rinnovo del Contratto aziendale di Gruppo FS Italiane 16.12.2016.

Per il Gruppo FS Italiane

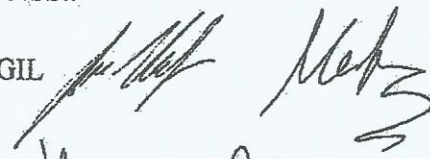




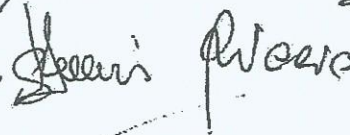



Per le OO.SS.:

FILT-CGIL



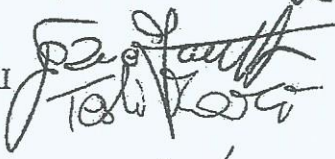
FIT-CISL



UILTRASPORTI



UGL FERROVIERI



SLM FAST CONFSAL



ORSA FERROVIE

