Protocollo d'Intesa tra le società del Gruppo SAGAT e le OO.SS - RSU sul Lavoro Agile

Le società del Gruppo SAGAT e le OO.SS. – RSU si sono incontrate al fine di condividere reciprocamente le rispettive considerazioni e istanze in merito all'attuazione del Lavoro Agile in modalità ordinaria.

Premesso che

- L'istituto del Lavoro Agile ha consentito per alcune figure professionali, durante il periodo pandemico, la garanzia di un corretto contemperamento tra la salvaguardia della salute dei lavoratori, la complessa gestione di situazioni personali o familiari e l'esercizio della prestazione lavorativa. Lo strumento ha inoltre contribuito al mantenimento dei livelli occupazionali, alla riduzione dell'utilizzo degli strumenti di gestione della crisi, oltre ad aver garantito la continuità delle Relazioni Industriali in periodi di estrema criticità.

- L'istituto è stato regolato nel biennio marzo 2020 – marzo 2022 dalle Linee Guida Aziendali del 9 marzo 2020 in applicazione della normativa operante in deroga rispetto alla l. n. 81/2017, norma primaria in materia, deroga dettata dallo Stato di Emergenza nazionale proclamato e nel tempo prorogato fino al 31 marzo 2022.

- La citata normativa in deroga, unitamente alle inderogabili esigenze di natura sanitaria, hanno determinato uno straordinario effetto acceleratore sull'implementazione di tale istituto.

- Il 7 dicembre 2021 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e le Parti Sociali hanno sottoscritto il Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile. Tale Protocollo stabilisce alcuni principi volti a *dare impulso al cambiamento organizzativo e di processo*, oltre al promuovere *specifici percorsi formativi utili a consentire a tutti i lavoratori lo svolgimento del lavoro in tale modalità*. Nell'incentivare l'applicazione in modalità ordinaria del Lavoro Agile, vengono inoltre statuite alcune norme di riferimento inderogabili da includersi nella futura contrattazione collettiva e negli accordi azienda – lavoratore.

Da parte datoriale si è rappresentato quanto segue.

L'organizzazione aziendale trova primaria modalità di esecuzione nel lavoro in presenza, nella socialità, nella condivisione di spazi e vicinanza. Premesso questo, le Società del Gruppo intendono dotarsi di un Regolamento attuativo dell'Istituto del Lavoro Agile, a decorrere dal 1° aprile 2022, come previsto e disciplinato dalla Legge 81/17 e successive modifiche e integrazioni e dal Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità Agile del 7 dicembre 2021.

Tale istituto sarà da considerarsi avente natura di **specialità** rispetto alla primaria prestazione in presenza e sempre sottoposto a preventiva richiesta e approvazione.

Il Lavoro Agile sarà applicabile su esclusivamente su **base volontaria** e troverà, ove possibile, un'applicazione flessibile, relativamente al tipo di mansione svolta, in una visione diversificata dell'istituto, avendo come obiettivi principali il miglioramento del bilanciamento tra la sfera personale e lavorativa e la riduzione degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti in un'ottica di abbattimento delle emissioni inquinanti.

Le società individueranno all'interno del Regolamento un **numero** massimo di giorni annui e settimanali, lavorabili (previa richiesta ed autorizzazione), in modalità remota. Tale monte giorni sarà compreso tra il 25% e il 30% dei giorni effettivamente lavorabili al netto di ferie, permessi ROL e festività infrasettimanali.

Il Regolamento recepirà quanto prescritto dal Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile in materia di **orario** di lavoro relativamente all'incompatibilità con il lavoro straordinario, alla formazione, alla disconnessione degli strumenti e alla dinamicità della fascia in cui operare la prestazione lavorativa.

La scelta del **luogo** di esecuzione della prestazione da remoto sarà libera, ma subordinata al rispetto dei criteri generali legati alla sicurezza, alla riservatezza di dati e persone, alla vulnerabilità di strumenti materiali e immateriali, alla sicurezza informatica.

Il **trattamento retributivo** sarà disciplinato come già previsto dalle linee guida aziendali che hanno regolato in precedenza il lavoro agile e le giornate non saranno **frazionabili** in ore o in mezze giornate.

Ogni lavoratrice e lavoratore dovranno obbligatoriamente seguire, con esito positivo, un **modulo formativo** sulle caratteristiche del lavoro agile in termini di erogazione della prestazione e di sicurezza lavoro.

Da Parte sindacale si è considerato quanto segue.

Nel convenire sull'importanza della socialità del lavoro in presenza, si concorda sul fatto che l'istituto del lavoro agile abbia avuto un effetto positivo, oltreché nella gestione della salute durante il periodo pandemico, anche sull'equilibrio vita-lavoro del personale che ne ha potuto usufruire: la futura disciplina dovrà continuare a garantire tale beneficio, esclusivamente su base volontaria, mediante sottoscrizione dell'accordo azienda- lavoratore, assistito ove richiesto dalle parti sindacali, che recepisca gli elementi legati alle indicazioni normative in tema di orario di lavoro e di disconnessione.

È tuttavia rilevante, pur riconoscendo la specificità e la naturale applicazione dello strumento a determinate categorie e mansioni, che venga esercitata la massima attenzione affinché tale specificità non ingeneri elementi che possano avere un effetto discriminatorio tra diverse qualifiche e professionalità.

In particolare viene richiesto che sia ulteriormente implementato il sistema di formazione on line da remoto per i **lavoratori turnisti**, come già sperimentato in fase pandemica, al netto di ogni altra applicazione dell'istituto che sia già ordinariamente possibile per questa categoria di lavoratori. In particolare si richiede che venga studiata la possibilità dell'utilizzo delle ore CCNL a intera giornata, oltreché per esercitare dove necessario e utile la prestazione lavorativa da remoto, anche per percorsi formativi parimenti da remoto.

In relazione alle **dotazioni tecniche**, pur riconoscendo che la disponibilità che le Società hanno adoperato ha permesso l'implementazione dell'istituto a favore di tutti lavoratori interessati, si ritiene opportuno che si proceda progressivamente alla fornitura della dotazione da parte delle aziende.

Esistono alcune **situazioni di specialità** che riguardano alcune lavoratrici e lavoratori che sono ad avviso delle parti sindacali meritevoli di ulteriore attenzione, relative allo stato di salute proprio o dei propri familiari, o relative a gravi eventi inattesi, tali da impedire temporaneamente la presenza in servizio, per i quali si chiede alle aziende di prevedere salvaguardie specifiche. Oltremodo meritevoli di tutela si ritengono le situazioni di genitori con figli in età infantile, colleghe nel periodo prenatale. Viene in ogni caso ribadita la circostanza per cui ogni situazione citata deve essere compatibile con il reale esercizio della prestazione seppur da remoto.

Pur riconoscendo da parte sindacale che l'esecuzione della prestazione in modalità agile renda estremamente complesso, per la flessibilità garantita in materia di luogo di lavoro, individuare elementi continuativi o ripetitivi in materia di utilizzo e costo delle utenze private o terze, si ritiene necessaria una riflessione sull'esigenza di una forma indennitaria a favore dei lavoratori correlata alle utenze.

Le **Parti,** nel ricevere le reciproche richieste e riflessioni, concordano di prevedere un monitoraggio congiunto, su base semestrale, volto all'analisi dell'andamento dell'istituto al fine di confermarne l'impostazione o introdurre nuovi elementi migliorativi, oltre a verificarne la coerenza con eventuali interventi normativi o contrattuali. Da parte aziendale viene espressa la disponibilità a recepire in forma progettuale le soluzioni che possano accogliere le richieste da parte delle OO.SS. e RSU in relazione agli elementi di specialità segnalati e, in riferimento al tema delle utenze, a riconoscere, anche per le giornate di lavoro agile gli elementi retributivi indennitari, (*di campo* e *giornaliera*), correlati di norma alla effettiva presenza.

Caselle Torinese, 3 marzo 2022

Le Società SAGAT SpA

SAGAT Handling SpA

FILT CGIL

FIT CISL

UIL Trasporti

UGL Trasporto Aereo