



comunicato sindacale

## **COMMISSIONE WELFARE e PARI OPPORTUNITÀ** **LAVORO AGILE (SMART WORKING) in FCA**

In prossimità della scadenza (31 luglio 2020) dello stato di emergenza causato dal COVID-19, nell'incertezza che la normativa di emergenza sia prorogata in tutte le sue parti, per far fronte all'eventualità di un mancato rinnovo, la Direzione aziendale del gruppo FCA ha condiviso con le OOSS firmatarie del CCSL la necessità e la volontà di proseguire il percorso del LAVORO AGILE con accordi individuali, in base alla disciplina contenuta nel CCSL.

È opportuno riepilogare alcuni punti essenziali della disciplina contenuta nel CCSL.

Il lavoro AGILE è una modalità di lavoro discontinuo, con adesione volontaria, senza precisi vincoli di orario e di luogo, da attivarsi con accordo individuale, che consente, fino ad un massimo dell'80% dell'orario di lavoro, di effettuare la prestazione lavorativa fuori dai locali aziendali con strumenti messi a disposizione dall'azienda.

La prestazione deve essere quantitativamente e qualitativamente analoga a quella svolta in modo ordinario in azienda, ossia non deve essere richiesta una prestazione di lavoro maggiore, fermo restando l'obbligo di prestare le 40 ore settimanali, e avviene tramite connessione da remoto. Esiste una fascia oraria protetta, di disconnessione garantita, dalle 20:00-8:30.

A complemento della fascia di disconnessione, esiste una fascia di disponibilità del lavoratore nell'orario compreso tra le 8:30 e le 20:00, che in tempi ragionevoli (come accaduto finora nell'attività svolta in ufficio) dovrà, con mezzi aziendali, rispondere ad eventuali chiamate o a convocazioni di riunioni (da effettuare con adeguato anticipo) da parte del proprio responsabile. A tale scopo, come previsto dalla disciplina contrattuale, ogni aderente al LAVORO AGILE avrà in dotazione un cellulare aziendale o smartphone.

In considerazione dell'ampia possibilità di gestire la propria prestazione lavorativa, programmabile su base mensile con il proprio responsabile, il lavoratore autodeterminerà l'utilizzo dei p.a.r. che andranno tutti fruiti, in modo autonomo, su base annuale. Ciò rappresenta un importante aspetto di autodisciplina nella fruizione dei permessi. In questa fase sperimentale, che inizia il prossimo 1 agosto, i p.a.r. oggetto della disciplina AGILE saranno solo quelli maturati a partire dallo stesso mese di agosto e verranno caricati dal dipendente utilizzando un nuovo, specifico codice giustificativo.

Lo straordinario è ammesso solo per esigenze eccezionali nelle giornate non lavorative (sabato, domenica, festività infrasettimanali) e nella fascia disconnessione e solo se preventivamente autorizzate dal responsabile. Ciò in quanto nelle giornate lavorative ordinarie non è configurabile né una perdita di salario causato da minore presenza, né un aumento di salario per maggiore presenza, secondo il principio di compensazione garantito dalla discontinuità dell'attività lavorativa.

Tutta la disciplina del LAVORO AGILE è stata estesa, in modo proporzionale, anche ai dipendenti in Part Time, che non erano inizialmente inclusi. Infatti, le parti contrattuali



hanno deciso di testare l'estensione dell'applicazione anche sui Part Time fino a fine anno in via sperimentale.

È possibile sia per il lavoratore sia per l'azienda recedere con comunicazione scritta per tornare alla modalità "normale" di lavoro ON-SITE (presso l'azienda). In questo accordo sperimentale, è possibile il recesso a fronte di giustificato motivo.

Il termine di adesione a questa sperimentazione, inizialmente fissato per il 19 luglio e determinato da necessità puramente tecniche, è stato prorogato a giovedì 23 luglio su nostra richiesta, a fronte di segnalazioni di problemi informatici e di necessità di maggiori informazioni di dettaglio sul funzionamento da parte dei lavoratori interessati.

Successivamente a questa scadenza, i lavoratori interessati e impossibilitati ad aderire in questo periodo, potranno ancora fare richiesta di adesione nei giorni successivi. L'operatività avrà però effetto nel mese successivo (settembre) a causa dei tempi imposti dalla procedura prevista dalla normativa.

Il lavoratore dovrà effettuare indicativamente (in quanto non ci sarà un controllo del tempo di presenza) almeno il 20% della prestazione lavorativa presso l'azienda, secondo un calendario mensile di programmazione concordato con il proprio responsabile, ma le regole di flessibilità e di disponibilità restano le stesse dell'attività svolta a casa o in altro luogo sul territorio italiano.

I permessi di legge saranno usufruibili nelle stesse modalità e nelle stesse quantità previste per il lavoro prestato presso l'azienda.

Trattandosi di Smart Working e non di Telelavoro, la cui disciplina prevede che la postazione di lavoro sia interamente fornita e certificata dall'azienda, le dotazioni relative alla postazione di lavoro AGILE restano a carico del dipendente, che dovrà attenersi alle relative prescrizioni legislative.

Riteniamo comunque opportuno definire ulteriormente gli aspetti legati alla sicurezza (monitor, sedia, ecc) e al tema economico (es: valutazione del recupero di servizi non fruiti, come la mensa). A tal proposito abbiamo espresso all'azienda la volontà di trattare questi temi e di monitorare, anche con il supporto e le segnalazioni dei colleghi, le adesioni, la gestione e l'andamento di questa sperimentazione e, a partire dal mese di settembre, pianificheremo incontri periodici per la valutazione dell'iniziativa e delle sue ricadute sulla sfera personale e lavorativa.

Questo periodo di sperimentazione del LAVORO AGILE "contrattuale" rappresenta l'opportunità per verificare tutti i possibili miglioramenti al fine di poter stabilizzare questa modalità lavorativa rendendola veramente utile ed efficace per i lavoratori.

L'emergenza causata dalla pandemia ci sta costringendo e ci costringerà a ripensare il nostro modo di lavorare. Il LAVORO AGILE si inserisce all'interno del concetto più ampio di SMART WORKING, ed è fortemente legato all'innovazione dei modelli di lavoro. In questo modo si può avviare un percorso virtuoso che coinvolge lavoratori e azienda. Questa modalità di lavoro, se applicata nei modi corretti, porta benefici sia al lavoratore migliorandone il bilancio vita/lavoro, che al datore di lavoro, creando una situazione di win-win.

In particolare, in questo difficile momento di emergenza sanitaria, l'utilizzo massivo del LAVORO AGILE rappresenta anche una tutela della salute delle persone, in particolare



per le fasce meno giovani, e uno strumento di flessibilità in caso di eventuali future emergenze.

Tutta la flessibilità indotta da questo nuovo rapporto va però intesa non in senso unilaterale (il lavoratore deve adeguarsi alle necessità di flessibilità richiesta dall'azienda), ma in modo biunivoco, cogliendo le migliori opportunità nella soddisfazione delle necessità di entrambe le parti.

In questo ambito, sarà fondamentale che non ci sia la prevalenza e la precedenza delle necessità di una Region sulle altre, per evitare sbilanciamenti di orario ad esclusivo carico del dipendente di una specifica Region.

Nell'ambito della pariteticità ogni Region dovrà bilanciare ed equilibrare le proprie esigenze sulla base del rispetto delle necessità delle altre.

Il funzionamento del LAVORO AGILE si basa sulla reciproca fiducia e sul reciproco rispetto tra Responsabile e Collaboratore: sarà ancora più importante gestire al meglio tale rapporto, che permetterà il bilanciamento ottimale tra flessibilità necessaria al Dipendente ed esigenze produttive aziendali.

## **I componenti le Commissioni Nazionali Welfare e Pari Opportunità**

***Torino, 20 luglio 2020***