Comunicato Stampa

CHIMICA. ALLA SICOR SRL FIRMATO L'ACCORDO SUL LAVORO AGILE

Il 6 maggio scorso le segreterie nazionali, le rappresentanze territoriali di Filctem Cgil, Femca Cisl, Ultec Uil unitamente al coordinamento delle RSU del gruppo Sicor, hanno sottoscritto un accordo sul lavoro agile insieme alle rappresentanze datoriali del gruppo Sicor.

"Nell'incontro – spiegano le segreterie nazionali dei tre sindacati in una nota -, si è reciprocamente confermato il principio per cui il lavoro agile è una modalità dell'organizzazione del lavoro che si aggiunge e non si sostituisce ai tradizionali sistemi di svolgimento dell'attività lavorativa. È stata confermata, così, l'opportunità che offre lo smart working nel conciliare i tempi di lavoro con i tempi di vita, nel contribuire alla riduzione del congestionamento del traffico cittadino e dei consumi energetici, salvaguardando e, in alcuni casi, migliorando le prestazioni lavorative e produttive, come dimostrato nel periodo pandemico".

"Con la firma dell'accordo – prosegue la nota - si ribadiscono tali aspetti e si normano le soluzioni che prevedono la possibilità di svolgere l'attività lavorativa in presenza fisica, presso le sedi aziendali, o da remoto, con regole e impegni condivisi. Un risultato frutto di mature relazioni industriali in continua evoluzione che in Sicor si stanno dimostrando capaci di affrontare i processi di innovazione tecnologica e che sono sempre più improntate alla partecipazione attiva a tutti i livelli".

"Esprimiamo soddisfazione per il risultato raggiunto, non solo perché si è normato lo Smart Working che definisce regole necessarie a garantire la resa produttiva, ma anche e soprattutto per l'attenzione dimostrata verso la sicurezza e le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori che possono trovarsi in condizioni di difficoltà": conclude la nota delle segreterie nazionali di Filctem, Femca, Uiltec.

Contenuti dell'accordo

Grazie a tale atteggiamento costruttivo e partecipativo si è sviluppato un confronto tra la Direzione Aziendale e il Coordinamento Nazionale che ha consentito di raggiungere importanti risultati, in primis la possibilità di aderire aperta a tutte le mansioni compatibili e la disponibilità di valutare eventuali richieste da parte dei lavoratori che svolgono mansioni per cui non è previsto lo smart working. Inoltre, si potrà utilizzare la modalità lavoro agile per un massimo di due giorni alla settimana, presso una sede scelta dal lavoratore purché sia garantita la sicurezza e nel limite delle 8 ore giornaliere. Per quanto riguarda il trattamento economico si conferma, senza alcuna variazione, il trattamento economico in essere, garantito dal contratto nazionale di lavoro e dagli accordi aziendali.

Sul tema della salute e della sicurezza, l'intesa prevede le prestazioni assicurative per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali previste dall'INAIL; conferma il ruolo dei RLSSA in materia di lavoro agile; stabilisce l'inserimento nei piani di formazione annuali delle sessioni specifiche legate ai rischi correlati allo svolgimento del lavoro agile.

Per i lavoratori fragili, categorie protette e/o con particolari problemi familiari, sono previsti in aggiunta agli 8 giorni mensili di lavoro agile altri 24 giorni annui. Tale estensione è prevista per salvaguardare in particolare le lavoratrici e i lavoratori nei seguenti casi: gravidanza/maternità; paternità; genitorialità; lavoratori fragili con certificazione legge 104/92 per sé stessi o per un familiare; rientro da lunghi periodi di malattia e/o in prossimità del superamento del comporto; violenze di genere; disturbi specifici dell'apprendimento dei figli; assistenza a familiari congiunti. Verranno monitorate eventuali casistiche non contemplate per valutare una possibile regolamentazione delle stesse. In modalità lavoro agile sono garantiti tutti i diritti sindacali e per questo l'azienda metterà a disposizione delle RSU e delle organizzazioni sindacali la piattaforma tecnologica per lo svolgimento delle assemblee.

L'accordo sarà valido fino al 31 dicembre 2023, in questo periodo di vigenza sono previsti incontri di verifica periodica, per valutare l'andamento de lavoro agile e le possibili evoluzioni normative e/o pandemiche.

Roma, 9 maggio 2022