



Come noto, il 31 marzo prossimo **terminerà il periodo dell'emergenza sanitaria** stabilito dal Governo. A questa scadenza è legata anche la validità dell'Accordo sindacale del 16 giugno 2020, che ha definito per tutti i lavoratori di MPS la possibilità di fruire, nel periodo emergenziale, della prestazione in modalità agile con particolare attenzione alle situazioni di fragilità e di supporto alla genitorialità.

Abbiamo perciò condiviso con l'Azienda l'opportunità di proseguire l'accesso al lavoro agile, in un nuovo quadro normativo definito nel pieno rispetto di Legge e della contrattazione nazionale (diritto alla disconnessione, modalità di svolgimento della prestazione, numero massimo di giornate, ecc.), sulla base degli accordi sindacali aziendali del 29/5/2017 e del 23/02/2018.

Lo scorso 1° marzo è stato quindi raggiunto un Accordo programmatico che stabilisce in sintesi:

- **la possibilità di effettuazione del lavoro agile, su richiesta del lavoratore, previa valutazione di compatibilità con la struttura di appartenenza**
- l'estensione a tutti i lavoratori della formazione online (e-learning) in modalità agile, ferma restando la possibilità di programmare la formazione obbligatoria in "tempo protetto"
- un percorso immediato di confronto riguardo gli sviluppi delle modalità di applicazione del lavoro agile.

Tutti i lavoratori riceveranno dall'Azienda la proposta di aggiornamento dei contratti individuali, così come da previsioni di legge, tali da consentire l'accesso al lavoro agile post emergenza. È utile ricordare che la sottoscrizione del contratto individuale non comporterà l'immediata attivazione della nuova possibilità di prestazione di lavoro in smart working, che si realizzerà con l'uscita della specifica normativa aziendale, prevista nei prossimi giorni.

Si avvieranno già dal corrente mese di marzo gli incontri programmati per il percorso di confronto, da concludersi orientativamente entro giugno, con l'obiettivo condiviso di:

- monitorare l'evoluzione del contesto regolamentare di contrasto alla pandemia, al fine di recepire eventuali interventi che dovessero rendersi necessari;
- con riferimento all'operatività da svolgere tipicamente "in presenza", ricercare le compatibilità normative, organizzative e produttive per l'avvio di una sperimentazione del lavoro agile volto alla sostenibilità e alla salvaguardia delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e in linea con lo sviluppo della digitalizzazione dei processi;
- supportare l'implementazione con piani di comunicazione e di accrescimento delle competenze rivolti a tutto il personale e favorirne l'ulteriore sviluppo anche con riferimento all'evoluzione del quadro normativo (ad es. in materia di flessibilità e tempi di lavoro, disconnessione, trattamento contrattuale).

Siena, 8 marzo 2022

Le Segreterie

⇒ [scarica l'accordo programmatico](#)

