

## VERBALE DI ACCORDO

Addì, 27 marzo 2024

**BUSITALIA-SITA NORD S.R.L.**, anche in rappresentanza delle Società controllate che applicano il CCNL Autoferrotravvieri/Internavigatori (Mobilità/TPL) ed il Contratto Collettivo Aziendale 18/02/2015, rappresentata da Noemi Pantile e Marco Bisagno

E

le OO.SS. Nazionali **FILT-CGIL**, **FIT-CISL**, **UILTRASPORTI**, **FAISA-CISAL** rappresentate rispettivamente da: Daniele Fuligni, Viviana Flamigni, Eliseo Grasso, Francesca Di Felice, Roberto Napoleoni, Mauro Mongelli, Edgardo Fano, Vincenzo Rotella.

### premesse che:

- il verbale dell' incontro tenutosi il 18/05/2020 tra Associazioni Datoriali e Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL ha confermato la validità del "lavoro agile" come strumento di conciliazione dei tempi vita-lavoro, promuovendone la diffusione a livello aziendale, ove compatibile con le esigenze lavorative, organizzative e produttive aziendali, anche successivamente alla vigenza delle disposizioni normative dettate in materia dai provvedimenti Governativi emanati in conseguenza dello stato emergenziale determinato dalla diffusione del Covid-19 sul territorio nazionale;
- nel medesimo verbale le Parti hanno ritenuto opportuno procedere ad una disciplina sperimentale della modalità di lavoro agile (c.d. Smart Working) individuando alcuni principi generali di cui tener conto in caso di ricorso al lavoro agile;
- il 7/12/2021 è stato sottoscritto tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali il "Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile";
- con verbale di accordo del 17.03.2022 è stata prevista per i dipendenti di BUSITALIA SITA NORD e delle Controllate sopra indicate la possibilità di prestare la propria attività lavorativa secondo il modello del lavoro agile (Smart - Working), come disciplinato dagli artt. 18-24 della L. 22.05.2017, n.81 e dal successivo protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile sottoscritto in data 07.12.2021.
- le Parti, considerato il proficuo utilizzo dell'istituto che, oltre ad essere agevolato dalla sempre più larga utilizzazione delle tecnologie informatiche, ha consentito ai lavoratori interessati, tra l'altro, una migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro, con verbale di accordo del 03.08.2023 hanno confermato l'applicazione della modalità di lavoro in smart working per come disciplinato dal verbale di accordo del 17.03.2022.
- le parti nel darsi nuovamente atto che lo Smart Working, così come definito e disciplinato all'interno degli accordi sopra citati non si configura come telelavoro né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo, hanno condiviso la necessità di mantenere per alcune categorie di lavoratori la concessione semplificata dello SW e quindi la necessità di aggiornare la disciplina degli accordi citati al fine di valorizzare l'esperienza maturata nel corso della loro vigenza.

### Tutto ciò premesso, si concorda quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. Restano ferme e impregiudicate le previsioni e le modalità applicative dello SW di cui ai verbali di incontro del 17.03.2022 e del 03.08.2023, con particolare riferimento alla previsione del numero minimo di 6 e massimo di 11 giornate al mese, anche non consecutive, per le lavoratrici e i lavoratori con rapporto di lavoro dipendente, indipendentemente dall'anzianità aziendale, e dalla tipologia contrattuale, il cui ruolo e le relative mansioni non siano incompatibili con tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Si potrà tuttavia effettuare attività lavorativa in SW, compatibilmente con le esigenze aziendali, anche oltre il numero massimo di cui al precedente punto 2, nelle seguenti ipotesi:
- a) lavoratori cc.dd. fragili, ossia affetti dalle patologie individuate dal Decreto del Ministero della Salute del 04.02.2022;
  - b) lavoratori con disabilità grave, ai sensi dell'art 3, comma 3, della Legge 104/1992;
  - c) lavoratori con almeno un figlio con disabilità grave (riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992) o con bisogni educativi speciali (BES), a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore;
  - d) lavoratori affetti da una malattia grave tra quelle di cui all'art. 1, punto 4, A.N. 19 settembre 2005.

Il numero delle giornate di SW e la loro pianificazione nell'arco della settimana o del mese sarà concordata tra il Responsabile e il Lavoratore

Per quanto sopra le parti si danno atto che hanno dato seguito a quanto previsto dal punto 3 dell'Accordo del 3 agosto 2023.

BUSITALIA-SITA NORD S.R.L.



OO.SS.

FILT-CGIL



FIT-CISL



UIL-TRASPORTI



FAISA-CISAL

