

VERBALE DI ACCORDO

In data 19 febbraio 2020, presso la sede di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. in Bologna,

tra

UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

e

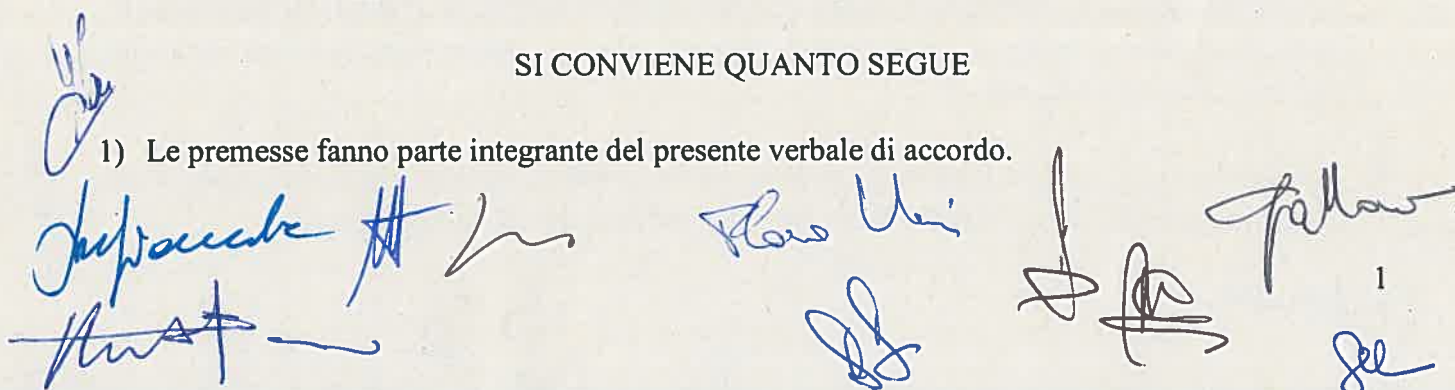
le delegazioni sindacali FIRST/CISL, FISAC/CGIL, F.N.A., S.N.F.I.A. e UIL C.A.

PREMESSO CHE

- a) l'evoluzione delle tecnologie informatiche e telematiche rende possibile nuove forme di gestione della prestazione lavorativa, comunemente identificate con il termine "smart working", che sono capaci di conciliare le necessità di efficienza e produzione delle imprese con le esigenze personali dei dipendenti di miglior gestione dei tempi di vita e di lavoro, nonché di favorire la tutela ed il miglioramento delle condizioni ambientali tramite la riduzione dei tempi e dei costi di trasferimento nei tragitti casa-lavoro;
- b) nell'arco temporale di attuazione del Piano Industriale 2019-2021, denominato "Mission Evolve", le Parti hanno condiviso di attuare un progetto pilota di Lavoro Agile – Flexible Working (di seguito "Lavoro Agile");
- c) il Lavoro Agile è coerente con una nuova filosofia manageriale fondata sull'assegnazione alle persone di flessibilità e autonomia a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati, nonché finalizzata ad individuare elementi utili ai fini di una diversa ed evolutiva configurazione logistica degli ambienti di lavoro;
- d) all'interno del progetto pilota è stata svolta una Survey di readiness Assessment che ha coinvolto circa il 25% della popolazione aziendale, all'esito della quale sono state individuate le funzioni aziendali maggiormente predisposte per sperimentare l'adozione del Lavoro Agile;
- e) si prevede che la sperimentazione delle nuove modalità di lavoro possa essere avviata nel corso del primo semestre del 2020 e completarsi entro il primo trimestre 2021;
- f) entro il termine della sperimentazione, i relativi esiti saranno oggetto di condivisione con le Organizzazioni sindacali e, prima di avviarne l'eventuale estensione ad ulteriori aree aziendali di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. e alle altre imprese assicurative del Gruppo, sarà effettuato un nuovo confronto per la definizione di un ulteriore accordo sindacale che possa disciplinare in modo stabile l'applicazione del modello di Lavoro Agile individuato;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

- 1) Le premesse fanno parte integrante del presente verbale di accordo.



PRINCIPI GENERALI

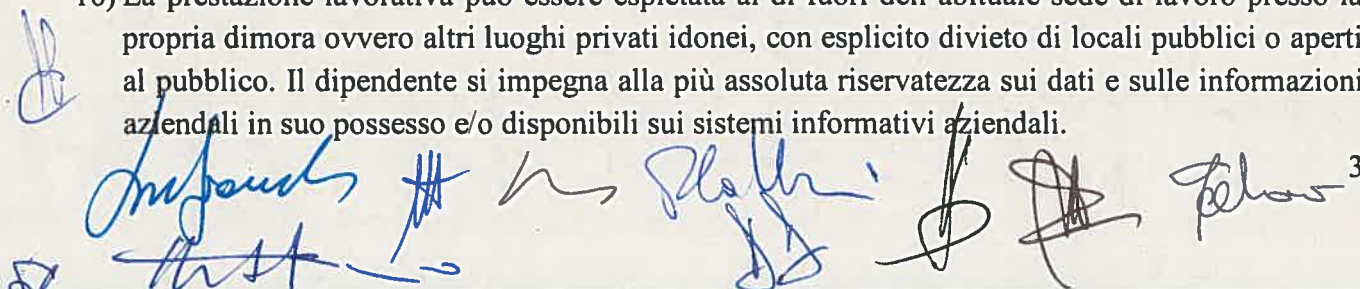
- 2) Il Lavoro Agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo individuale su base volontaria tra impresa e lavoratore, per cui la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
- 3) Il Lavoro Agile non rappresenta una modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, ma solo ed unicamente un'opportunità di svolgere l'attività lavorativa anche all'esterno dei locali aziendali, senza che questo incida sull'inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale, sulle opportunità di sviluppo professionale e sull'assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.
Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di Lavoro Agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'impresa.
- 4) La prestazione lavorativa resa in tale modalità non comporta il riconoscimento di alcun trattamento di trasferta.
L'impresa riconoscerà il diritto alla maturazione del buono pasto, secondo quanto previsto dai contratti collettivi tempo per tempo vigenti per il personale dipendente del settore assicurativo.
- 5) Nelle giornate di Lavoro Agile sono fatti salvi i periodi di assenze giustificate (es. malattia, ferie, ecc.) le cui modalità di utilizzo e fruizione, così come la loro comunicazione, restano le medesime applicate in azienda.
- 6) In materia di salute e sicurezza sul lavoro restano confermate le disposizioni a norma di legge e di contratto, integrate con le specifiche previsioni per il Lavoro Agile, di cui l'impresa fornisce apposita informativa al dipendente, così come previsto dall'art. 22 della Legge 81/2017.
In particolare, il luogo della prestazione dovrà essere idoneo all'uso abituale di supporti informatici, non dovrà presentare condizioni che mettano a rischio l'incolumità fisica o psichica del lavoratore e dovrà rispondere ai parametri di sicurezza del lavoro previsti dalle policy aziendali in uso.
- 7) Così come stabilito dall'art. 23 della Legge 81/2017, il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, nonché alla copertura assicurativa per gli infortuni professionali prevista dal CIA Assicurativo di Gruppo tempo per tempo vigente. Qualora un dipendente subisca un infortunio di qualsiasi genere mentre effettua la prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile, dovrà informare tempestivamente l'Amministrazione del Personale per i necessari adempimenti.
- 8) In tema di privacy, restano confermate le disposizioni aziendali in materia di assegnazione e uso degli strumenti elettronici, informatici e telematici delle infrastrutture tecnologiche.

DESTINATARI

- 9) Durante il periodo di sperimentazione, potranno chiedere all'impresa di accedere al Lavoro Agile i dipendenti a tempo indeterminato di UnipolSai e delle imprese del Gruppo distaccati presso UnipolSai operanti nelle funzioni aziendali riportate in allegato.
A fronte di particolari esigenze, la richiesta sarà accolta tenendo conto della valutazione da parte del responsabile e della Gestione del Personale, in relazione alle attività specifiche assegnate al lavoratore all'interno dell'unità organizzativa.
- 10) Sempre durante il periodo di sperimentazione e tenuto conto della valutazione da parte del responsabile e della Gestione del Personale, l'impresa valuterà in via eccezionale le domande di accesso al Lavoro Agile presentate dai dipendenti di UnipolSai, che fruiscono per se stessi dei permessi di cui alla Legge 104/1992 (condizione di handicap grave).
- 11) L'impresa può recedere dall'accordo individuale di Lavoro Agile con il preavviso di almeno trenta giorni (novanta giorni per i lavoratori diversamente abili), se il lavoratore non è in grado di mantenere gli stessi livelli quali-quantitativi di prestazione e di risultati che si sarebbero conseguiti presso la sede aziendale ovvero se vi è un cambiamento di mansioni assegnate o di organizzazione delle attività che non risultano più compatibili con la modalità di Lavoro Agile.
- 12) Il lavoratore può recedere in via anticipata rispetto alla scadenza del predetto accordo, dandone formale comunicazione, con il preavviso di almeno quindici giorni.
- 13) Si precisa, infine, che per accedere al Lavoro Agile il lavoratore deve aver svolto la formazione obbligatoria sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro di cui al D. Lgs. 81/2008.

DISCIPLINA GENERALE DEL PERIODO DI SPERIMENTAZIONE

- 14) Nel periodo di sperimentazione i dipendenti potranno lavorare in modalità Lavoro Agile per un massimo di una giornata intera alla settimana concordata preventivamente con il proprio responsabile e, in caso di mancato utilizzo per ragioni legate ad esigenze aziendali, tale giornata potrà essere recuperata all'interno della stessa settimana. Durante le giornate di Lavoro Agile non è prevista l'effettuazione di lavoro straordinario e/o supplementare e di conseguenza il riconoscimento di alcun trattamento retributivo aggiuntivo rispetto all'ordinario.
- 15) Le giornate di Lavoro Agile dovranno essere giustificate dal dipendente ed approvate dal responsabile tramite l'apposita procedura nel gestionale aziendale. In via eccezionale, per esigenze imprevedute e successivamente sopraggiunte, il responsabile può revocare la giornata di Lavoro Agile precedentemente concordata, dandone comunicazione entro le ore 18.30 del giorno precedente.
- 16) La prestazione lavorativa può essere espletata al di fuori dell'abituale sede di lavoro presso la propria dimora ovvero altri luoghi privati idonei, con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico. Il dipendente si impegna alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sui sistemi informativi aziendali.



- 17) L'impresa assegnerà al dipendente la strumentazione utile ai fini dello svolgimento della prestazione lavorativa, quali ad esempio – se non già assegnati - personal computer portatile con dotazione vpn e smartphone, e garantirà un'assistenza informatica dedicata.
- 18) La connessione internet, che deve essere almeno di tipo ADSL "20 Mega", resta a carico del lavoratore, così come i costi per l'energia elettrica e la rete telefonica fissa.
- 19) Per la durata di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile il dipendente è tenuto a rendersi disponibile e contattabile attraverso gli strumenti messi a disposizione dall'impresa, al fine di garantire un'ottimale organizzazione delle attività e permettere le abituali occasioni di coordinamento e contatto con i propri responsabili e con i propri colleghi ed è tenuto a comunicare al proprio responsabile eventuali sospensioni della prestazione lavorativa.
Nel rispetto degli obiettivi, delle modalità e dei tempi di esecuzione del lavoro in smart working come sopra indicati, il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro.
Non è previsto lo svolgimento di lavoro notturno e di lavoro festivo.
- 20) In caso di malfunzionamento, mancato funzionamento, smarrimento o furto delle strumentazioni assegnate ovvero di insufficiente o mancata connessione dati che renda impossibile - in tutto o in parte - la prestazione lavorativa, il dipendente è tenuto a darne immediata comunicazione al proprio responsabile, che comunicherà le eventuali attività alternative da svolgere ovvero indicherà di recarsi a lavorare in sede ovvero potrà concedere la fruizione di istituti contrattuali a disposizione del dipendente per coprire il periodo di tempo residuo non lavorabile, in attesa che il problema venga risolto.
- 21) I dipendenti interessati dalla sperimentazione saranno coinvolti in interventi formativi / informativi in aula e a distanza, che saranno oggetto di presentazione alla Commissione Formazione prevista dall'art. 5 del CIA Assicurativo di Gruppo del 13 maggio 2016. Tali interventi saranno finalizzati anche al corretto ed efficace utilizzo delle apparecchiature / procedure ed al rispetto della normativa in materia di sicurezza e privacy necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso da quello di assegnazione.

DISPOSIZIONI FINALI

- 22) Il presente accordo è valido ed efficace durante il periodo di sperimentazione del Lavoro Agile. Le Parti si incontreranno entro il 15 dicembre 2020 per una verifica sullo stato di avanzamento della sperimentazione ed entro il 28 febbraio 2021 per una valutazione complessiva della sperimentazione, al fine di valutare un'eventuale estensione della validità dell'accordo e/o eventuali modifiche che si rendessero necessarie.

Letto, confermato e sottoscritto

UNIPOLSAI ASSICURAZIONI S.P.A.

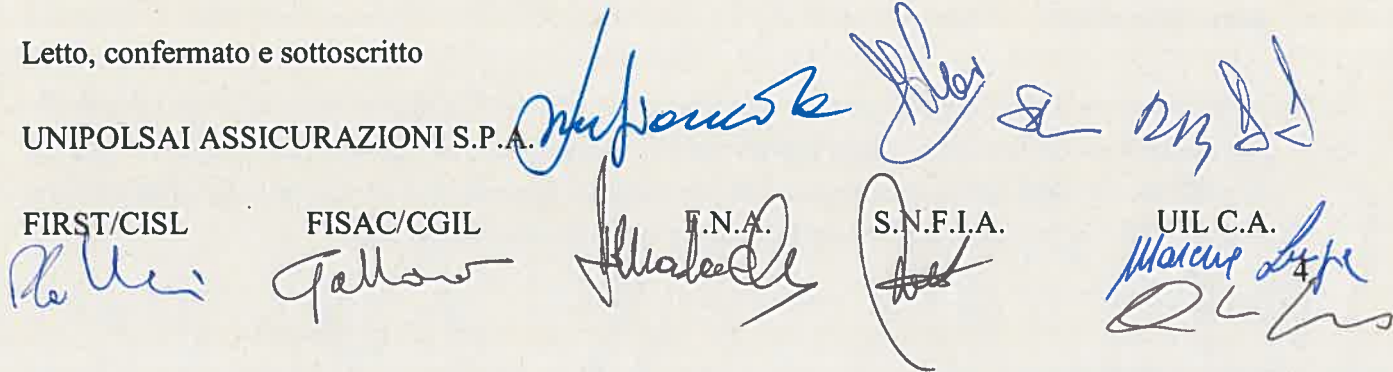
FIRST/CISL

FISAC/CGIL

F.N.A.

S.N.F.I.A.

UIL C.A.



ALLEGATO

Funzioni aziendali interessate dal periodo di sperimentazione:

- Academy,
- Corporate Communication e Media Relations,
- Risorse Umane,
- Relazioni industriali,
- Organizzazione e pianificazione strategica,
- Servizi Informatici,
- Immobiliare,
- Vita,
- Tecnica danni,
- Sinistri.

Handwritten signatures and initials in blue ink:
A large signature on the left, followed by a smaller signature. To the right, the name "Pellegrini" is written. Below these, there are several initials and a signature, including "SA", "M. D. B.", and "SS".

