

Domande e Risposte

Fisac Cgil Gruppo Unipol

Numero Speciale

MAGGIO 2023

LAVORO AGILE

D Esiste una legge sul Lavoro Agile?

R Lo Smart Working in Italia è legge, con l'espressione ormai nota di **Lavoro Agile**. Dopo un primo periodo sperimentale caratterizzato da vuoti legislativi, parecchia confusione terminologica e discreta anarchia, la **Legge n.81 del 22 maggio 2017** (anche detta Legge sul Lavoro Agile) ha finalmente regolato la materia del lavoro da remoto. La normativa definisce lo Smart Working in tutti suoi aspetti giuridici: diritti dello smart worker e controllo da parte del datore di lavoro, strumenti tecnologici e modalità con cui viene eseguita l'attività da remoto.

D E' stato sottoscritto un protocollo di intesa sul Lavoro Agile all'interno della nostra azienda?

R Sì. Dopo un percorso di confronto durato diversi mesi, in data 6 aprile 2023 le Organizzazioni Sindacali Aziendali di FIRST/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA e UILCA con la Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Unipol, hanno definito e sottoscritto un Protocollo per disciplinare il lavoro.

[Protocollo Lavoro Agile](#)

[All.1 - Istruzioni Operative](#)

[All.2 - Accordo Individuale](#)

Le Organizzazioni Sindacali e l'Azienda si incontreranno con cadenza trimestrale al fine di monitorarne l'andamento, coerentemente con il proseguimento delle attività di formazione e di implementazione delle iniziative di digitalizzazione del Gruppo.



ACCORDO

D Chi può aderire all' accordo di sperimentazione del "Lavoro Agile"?

R La sperimentazione interesserà tutto il personale dipendente di tutte le società del Comparto Assicurativo e interesserà tutte le aree aziendali, ad eccezione dei Funzionari Senior che, in considerazione del ruolo, di norma non saranno inclusi.

D Quanto dura l'accordo di sperimentazione del Lavoro Agile??

R L'accordo sottoscritto scadrà il 30 giugno 2024.

D Sono obbligato a sottoscrivere l'accordo individuale sul Lavoro Agile?

R No, l'adesione al "Lavoro Agile" è su base volontaria.

D Come sottoscrivo l'accordo individuale sul Lavoro Agile?

R Basta semplicemente accettare e confermare i documenti dell'Accordo individuale per la prestazione di "lavoro Agile" presenti sulla MyPage dell'intranet aziendale Futur@.
Non è necessario stampare e inviare nessun documento.

D Entro quando occorre sottoscrivere l'accordo individuale sul Lavoro Agile?

R È necessario sottoscrivere l'accordo individuale entro la sua data di partenza, riportata sull'accordo stesso.

D E se sono impossibilitato a sottoscrivere l'accordo individuale sul Lavoro Agile nelle tempistiche indicate?

R I colleghi impossibilitati a procedere alla sottoscrizione per forza maggiore in quanto assenti per malattia, maternità, ferie,... potranno sottoscriverlo successivamente.

D Posso recedere dall'accordo prima della scadenza?

R Gli accordi individuali saranno tutti reversibili, anche temporaneamente, per ragioni tecnico – organizzative e/o per giustificati motivi soggettivi.

Il recesso dalla modalità Lavoro Agile, prima della scadenza concordata o la sua sospensione temporanea per un massimo di 6 mesi, saranno sempre possibili su specifica richiesta del lavoratore o a fronte di ragioni di carattere tecnico organizzativo con un preavviso di almeno trenta giorni (ad es. assegnazione di ruoli non remotizzabili), anche relative ad intere aree/ strutture aziendali o singole unità operative, ovvero in presenza di un giustificato motivo, ivi compreso il caso in cui il lavoratore non dovesse assicurare un livello di operatività adeguato alle proprie mansioni, fermo restando l'eventuale esercizio del potere disciplinare.

D Quante giornate di Lavoro Agile mi spettano?

R Il lavoro agile potrà essere svolto per un massimo di 4 giorni al mese, ad eccezione di specifiche aree aziendali che potranno prevedere sino a un massimo di 8 giorni al mese.

D Sono Part Time, quante giornate di Lavoro Agile mi spettano?

R Il numero di giornate lavorative che potranno essere svolte all'esterno dei locali aziendali resta lo stesso sia in caso di rapporto full time che part time.

D Sono in distacco, cosa mi viene applicato?

R Per i lavoratori in distacco, di norma, lo schema e il regolamento che si applicano sono quelli della società distaccataria. In caso di distacco parziale, si applica lo schema della società prevalente.

MODALITA' OPERATIVE

D Come pianifico le giornate di Lavoro Agile?

R La pianificazione delle giornate di lavoro effettuato in sede e delle giornate di lavoro da luogo alternativo saranno concordate con il Responsabile gerarchico.

D Il Responsabile può revocare la giornata di Lavoro Agile concordata?

R In via eccezionale, per esigenze impreviste e successivamente sopraggiunte, il responsabile può revocare la giornata di Lavoro Agile precedentemente concordata, dandone comunicazione con congruo anticipo, di norma entro le ore 10:00 del giorno lavorativo immediatamente precedente, convenendo con il lavoratore una nuova programmazione, tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative aziendali.

D Come giustifico la giornata di Lavoro Agile?

R Le giornate di Lavoro Agile dovranno essere giustificate dal dipendente ed approvate dal Responsabile tramite l'apposita procedura DMTime, con il codice 433 -PRESENZASW. Durante le giornate di Lavoro Agile i periodi di assenza (es. malattia, ferie, ecc.) dovranno continuare ad essere giustificati, fruiti e comunicati, secondo i termini e le condizioni contrattualmente previste.

D Come posso usufruire delle giornate di Lavoro Agile ?

R Posso usufruirne a singola giornata o anche cumulativamente nel mese di riferimento.

D Posso accumulare le giornate di Lavoro Agile non usufuite nei mesi?

R NO. In caso di mancato utilizzo delle giornate di Lavoro Agile nel mese, le stesse non potranno essere recuperate nei mesi successivi.

D Come viene computata la giornata di Lavoro Agile effettuata di Venerdì?

R Sono computate sempre come giornate intere i venerdì e i semifestivi e, in genere, tutte le giornate in cui viene svolto un orario lavorativo ridotto.

D Come viene computata la giornata di Lavoro Agile in cui fruisco di permessi?

R Sono computate come giornate intere di lavoro agile anche quelle in cui il lavoratore fruisca di permessi o ferie ad ore.

D Posso attaccare i giorni di ferie alle giornate di Lavoro Agile?

R SI. E' consentito che precedano o seguano giornate di ferie e/o permessi.

D Se mi ammalo nella giornata di Lavoro Agile?

R In caso di assenza per malattia coincidente con una giornata di Lavoro Agile, il lavoratore deve darne immediato avviso all'impresa, ovvero al proprio Responsabile gerarchico con tempestiva comunicazione dello stato di malattia entro l'orario d'ingresso previsto dal proprio orario di lavoro ovvero entro il termine della fascia flessibile/elastica in ingresso, ove prevista. La giornata di Lavoro Agile precedentemente programmata, potrà essere riprogrammata in altra data, nell'ambito dei limiti mensili, d'intesa con il proprio responsabile.

D Posso programmare il Lavoro Agile nei turni notturni?

R Per il personale operante presso i call center del Gruppo, le giornate di Lavoro Agile potranno essere programmate anche con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nei turni notturni, festivi e nelle giornate del sabato.

TRATTAMENTO ECONOMICO e NORMATIVO

D Il mio stipendio è differente nella giornata di Lavoro Agile?

R NO. La retribuzione resta invariata rispetto a quella attualmente percepita.

D Possono essermi cambiate le mansioni con il Lavoro Agile?

R NO. Le mansioni rimangono quelle fissate nel contratto individuale di lavoro.

D La modalità di Lavoro Agile può incidere negativamente sull'inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale, sulle opportunità di sviluppo professionale e sull'assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro?

R NO. Durante le giornate di Lavoro Agile la lavoratrice ed il lavoratore godranno degli stessi diritti e saranno soggetti agli stessi doveri inerenti il rapporto di lavoro, conservando il medesimo trattamento normativo ed economico derivante dall'applicazione del CCNL ANIA, del CIA Gruppo Unipol e degli accordi vigenti, incluso l'accordo individuale per il Lavoro Agile

D Qual è il mio orario di lavoro nella giornata di Lavoro Agile?

R Le prestazioni in Lavoro Agile sono in tutto e per tutto equivalenti a quelle in presenza, per cui, l'orario di lavoro resta sempre lo stesso, compreso la flessibilità estesa.

Durante lo svolgimento della prestazione in modalità agile il lavoratore è tenuto al rispetto delle pause previste dalla legge e dal CCNL vigente ed alla scrupolosa applicazione delle prescrizioni generali derivanti dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

D Nei giorni di svolgimento del lavoro in modalità Agile mi verrà riconosciuto il buono pasto?

R SI.

D Posso effettuare lavoro straordinario e/o supplementare nelle giornate di Lavoro Agile?

R Non è di norma prevista l'effettuazione di lavoro straordinario e/o supplementare e di conseguenza il riconoscimento di alcun trattamento retributivo aggiuntivo rispetto all'ordinario, salvo specifiche esigenze che dovranno essere oggetto di preventivo confronto tra le Parti.

D Posso richiedere il trattamento di Missione in modalità Agile?

R Non viene riconosciuto alcun trattamento di missione o trasferta ovvero di qualsivoglia indennità connessa all'attività resa fuori dalla sede di lavoro.

D Il Decreto Legislativo del Governo influisce sul Lavoro Agile sottoscritto in azienda?

R L'accordo prevede espressamente che il numero massimo di giornate lavorabili in modalità agile, per le categorie interessate, resti quello indicato dal legislatore (5 a settimana, fino al 30/06/23, salvo ulteriore proroga).

D Il datore di lavoro può effettuare dei controlli durante l'attività lavorativa in modalità Agile?

R Per la durata di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità Agile, il dipendente, durante il normale orario di lavoro è tenuto a rendersi disponibile e contattabile attraverso gli strumenti messi a disposizione dall'impresa, al fine di garantire un'ottimale organizzazione delle attività, 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. Eventuali controlli del datore di lavoro avverranno sempre nel rispetto della dignità della persona, nonché delle previsioni di cui all'articolo 4 della legge n. 300/1970, delle linee guida giuridiche e della disciplina dell'art. 24 del CIA.

PRIVACY E SICUREZZA

D La prestazione lavorativa in Modalità Agile può essere effettuata al di fuori della propria abitazione?

R SI. La prestazione lavorativa in Modalità Agile può essere espletata dal lavoratore al di fuori della propria dimora, ovvero in altri luoghi privati idonei.

In ogni caso, tale luogo dovrà rispondere a requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza, considerando le specifiche mansioni svolte e secondo un principio di ragionevolezza; pertanto, 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, né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle mansioni e dovrà rispondere ai parametri di sicurezza del lavoro richiamati nell'Informativa sulla salute e sicurezza per i lavoratori in lavoro agile.

D La prestazione lavorativa in Modalità Agile può essere effettuata in locali pubblici o aperti al pubblico?

R NO. Con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico.

Il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale, e conseguentemente dovrà adottare, anche in relazione alla particolare modalità della prestazione, ogni comportamento idoneo a garantire tale riservatezza.

D La prestazione lavorativa in Modalità Agile può essere espletata dal lavoratore al di fuori dello stato italiano?

R NO. La prestazione lavorativa in Modalità Agile può essere espletata dal lavoratore in luoghi privati idonei situati nel territorio dello stato italiano (salvo specifica autorizzazione, in via eccezionale, allo svolgimento di attività lavorativa dall'estero).

D Dove trovo le istruzioni sulla privacy?

R Sulla intranet Futur@, vengono fornite le istruzioni privacy supplementari da rispettare quale Incaricato Autorizzato al trattamento dei dati personali degli Interessati, nell'utilizzo delle strumentazioni e delle infrastrutture tecnologiche aziendali nello svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

D Devo segnalare quando effettuo la prestazione lavorativa in Modalità Agile in un luogo diverso della mia abituale dimora?

R SI. Ai fini delle coperture INAIL e CIA, si consiglia di comunicare tale variazione al proprio Responsabile e di aggiornare le informazioni di contatto "**Domicilio privato temporaneo Lavoro Agile**" sulla MyPage dell'intranet aziendale Futur@.

D In caso di infortunio professionale in modalità di Lavoro Agile cosa devo fare?

R In caso di infortunio professionale durante la prestazione lavorativa, anche se avvenuto al di fuori dei locali aziendali o in itinere, Lei dovrà informare tempestivamente Amministrazione del Personale e Costo del Lavoro (seguendo quanto indicato su Futur@/Life/Infortunati Professionali) per i necessari adempimenti INAIL ai sensi e per gli effetti dell'art. 23 della legge 81/2017.

STRUMENTI DI LAVORO

D L'azienda garantirà idonea dotazione informatica?

R SI. L'Azienda garantirà al lavoratore la disponibilità della necessaria e idonea dotazione informatica, la cui assistenza tecnica è a carico dell'Azienda.

D Sono previsti rimborsi in caso di acquisto di strumentazione personale e di utilizzo delle utenze, ad es. energia elettrica e linea dati?

R NO.

D 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, cosa devo fare?

R Il lavoratore 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. Nel caso in cui sia necessario il rientro presso la sede di lavoro per una delle cause di cui al punto precedente, ad esempio a seguito di malfunzionamento degli strumenti informatici o altra necessità di assistenza, il tempo di viaggio strettamente necessario per raggiungerla verrà imputato alla normale attività lavorativa.

A CURA DI SIMONA DI MATTO E DEI DIPARTIMENTI

COMUNICAZIONE FISAC- CGIL DEL GRUPPO UNIPOL

CONTRATTUALISTICA E WELFARE FISAC- CGIL DEL GRUPPO UNIPOL



FisacCgilDomandeeRisposte@unipolsai.it

PUOI CONSULTARE I PRECEDENTI NUMERI DI DOMANDE E RISPOSTE,
AL SEGUENTE LINK:

<https://www.fisac-cgil.it/category/assicurativi/unipol-sai/gruppo-unipol-domande-e-risposte>

FISAC CGIL GRUPPO UNIPOL

<http://www.fisac-cgil.it/category/assicurazioni/unipol-sai>

