



## COMUNICATO

FNA ha deciso di elaborare una proposta sul lavoro agile/smart working, al fine di iniziare un percorso che porti alla sottoscrizione di un accordo complessivo di Gruppo.

Sono stati raccolti una serie di punti salienti secondo noi fondamentali, derivanti dalla realtà oggettiva come evidenziata dai colleghi, che riteniamo utile sottoporre alle altre Organizzazioni Sindacali e all'Azienda.

Per opportuna conoscenza, condividiamo il lavoro svolto, nella speranza possa costituire una base di discussione per il Sindacato e, poi, con il Gruppo Unipol. Certi che il senso di responsabilità di ognuno possa garantire il prevalere degli interessi dei lavoratori tutti, restiamo in attesa di riscontro. In assenza, la missiva sotto allegata sarà inviata ai vertici aziendali senza ulteriori indugi.

La presente quale formale richiesta di incontro urgente al fine di aprire un tavolo di negoziato in tema di *organizzazione del lavoro post pandemia*.

Come emerge dalla prassi ormai consolidata in ogni settore produttivo e nelle più grandi realtà a livello mondiale, i fatti hanno consentito di portare avanti una sperimentazione sul campo del cd "lavoro da remoto".

A parere delle scriventi Organizzazioni, i tempi sono maturi per cimentarsi nella definizione programmatica e normativa del "*new normal*".

Sulla scorta dei numerosi precedenti, partendo dalla L. 81/2017, passando per l'accordo sperimentale di UnipolSai febbraio 2020, considerata la sperimentazione di fatto – a livello di Gruppo – degli ultimi 18 mesi, nonché richiamando il Protocollo ANIA/OO.SS. 24/02/21, questi Sindacati intendono portare all'attenzione dell'Azienda le istanze dei propri associati e dei Colleghi tutti.

A tal fine, in prospettiva di negoziato sul tema LAVORO AGILE/SMART WORKING, ci sembra opportuno specificare sin d'ora quanto segue:

1. **VOLONTARIETÀ:** al lavoratore DEVE essere garantita la libertà di scelta fra lavoro in presenza e SW
2. **ALTERNANZA** tra lavoro in presenza e SW
3. **DISCONNESSIONE:** divieto assoluto di lavoro festivo e notturno, fasce orarie come da CCNL/CIA (salvo l'istituto della reperibilità laddove applicabile); vdc, sms, mail, telefonate, messaggi, ecc. solo all'interno dell'orario rigido CIA
4. **ACCORDO INDIVIDUALE:** sulla scorta di modulo concordato con OO.SS.
5. **PRIORITÀ:** si ritiene necessario favorire alcune categorie di lavoratori nella applicazione dello SW (portatori di handicap, immunodepressi, terapie onco/salvavita,

- fragili, genitori con figli fino a 15 anni, care givers, pendolari: a titolo esemplificativo e non esaustivo)
6. **ORARIO DI LAVORO:** come in presenza, con relativa flessibilità da CCNL/CIA; RIPOSI come da Dlgs 66/2003; PAUSE per videoterminalisti come da Dlgs 81/2008
  7. **FERIE/PERMESSI:** come da CCNL/CIA in presenza
  8. **LUOGO DI LAVORO:** qualsiasi luogo ritenuto idoneo a garantire la sicurezza, la riservatezza e l'adeguata connessione, con tassativa esclusione dei locali aziendali
  9. **PROGRAMMAZIONE/CALENDARIO:** di norma su base mensile; possibilità di richiesta SW "d'urgenza" per particolari motivi
  10. **BUONO PASTO:** come in presenza
  11. **RISTORI:** prevedere riconoscimento economico per il biennio 2020/2021 a copertura delle spese sostenute nonché di contributo per l'organizzazione della postazione di lavoro; inoltre dall'1/01/2022 prevedere un'indennità forfettaria annuale
  12. **MALFUNZIONAMENTI:** disciplina come da Accordo sperimentale UnipolSai; previsione di CASI DI FORZA MAGGIORE
  13. **RECESSO:** 30 gg lavorativi; 90 gg lavorativi per particolari categorie di cui al punto 5
  14. **DIRITTI SINDACALI:** esercizio da remoto dei medesimi diritti e libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali. In particolare verranno assicurati alle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa idonei ambienti informatici messi a disposizione dall'azienda per consentire: a) la consultazione dei testi e comunicati inerenti le materie di interesse sindacale attraverso la bacheca elettronica; b) lo svolgimento delle assemblee sindacali ex art. 20 Legge n. 300/1970, indette in orario di lavoro, anche con la possibilità di espletare il voto da remoto **con sistemi certificati a cura delle Parti**
  15. **MOMENTI DI VERIFICA:** cadenza semestrale

Certi che l'Azienda sia disponibile alla trattativa, restiamo in attesa di convocazione.

Sedi, 2 settembre 2021.

**F.N.A. GRUPPO UNIPOL**

