

## Verbale di Accordo del 21 luglio 2020

Tra Groupama Assicurazioni S.p.A. in persona del Direttore Risorse Umane e Organizzazione Carla Bellavia, affiancata da Enzo Talli

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali di Groupama Assicurazioni:

FIRST CISL (nelle persone di Stefano Sabbi, Salvatore Coppola e Bruno Claudio Marcello)

FISAC CGIL (nelle persone di Pietro Santini, Roberto Coletta; Michela Anselmi, Alessia Marliani, Mauro Piccinini);

FNA (nelle persone di Assunta Rispoli, Cinzia Coletta, Renato De Felicis, Marco Mazzone. Andrea Petruzzelli, Giorgio Tomei);

SNFIA (nelle persone di Alessandro Petricca e Giovanni Di Lascia);

UILCA (nelle persone di Bianca Cuciniello, Marco Agujari, Antonio Papa e Giuseppe Cremonini);

Premesso che:

- il lavoro agile c.d. Smart Working (di seguito "SW") costituisce una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata dalla flessibilità nei tempi e nei luoghi nei quali la stessa viene eseguita, avvalendosi di strumenti tecnologici;
- nella materia è intervenuta la Legge 22 maggio 2017, n.81 che ne ha regolato gli aspetti generali;
- in relazione all'emergenza COVID il DPCM del 1 marzo 2020 ha previsto la possibilità di attivare il lavoro agile tra le misure atte a contenere il contagio, con modalità più snelle ed in deroga alla normativa vigente;
- Groupama Assicurazioni ha attivato questo strumento tra le altre misure previste dal Protocollo COVID aziendale, in linea con quanto previsto dal Protocollo ANIA-OOSS del 24 marzo 2020 e che intende continuare ad avvalersi dello strumento con le modalità

agili ad oggi previste fino al 31.07.2020, valutandone anche la prosecuzione in caso di proroga con le medesime modalità;

- l'art. 90, comma 4, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, prevede espressamente la possibilità di applicare la modalità di lavoro agile anche in assenza degli accordi individuali fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019 e comunque non oltre il 31 dicembre 2020;
- contestualmente, Groupama Assicurazioni intende dotarsi stabilmente di un progetto di attuazione della nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in SW, compatibile con lo sviluppo delle proprie capacità tecnologiche, logistiche ed organizzative, con l'obiettivo di favorire la conciliazione tra vita privata e vita professionale contestualmente alla crescita della produttività ed efficacia;
- questa progettualità avrà comunque un periodo di sperimentazione, volto ad affinare modalità e strumenti, non ritenendosi l'attuale modalità di effettuazione della prestazione lavorativa agile per cinque giorni a settimana equivalente ad uno stabile ricorso allo SW, nonché compatibile nel lungo termine con l'organizzazione aziendale;
- tale modalità di lavoro si inserisce inoltre nell'ambito delle azioni intraprese dal Gruppo Groupama per favorire sempre più il bilanciamento tra la vita professionale e quella privata dei dipendenti finalizzato ad un modello di lavoro sempre più integrato e orientato alle esigenze dei lavoratori. In tal senso l'accordo in essere è applicabile sia alla società Groupama Assicurazioni che alla società G Evolution.

Tutto ciò premesso Le Parti concordano sui seguenti punti:

## **Norme generali**

I) Si conviene l'introduzione di una fase sperimentale della durata di 12 mesi in cui sarà coinvolto il 50% della popolazione aziendale interessata (circa 360 dipendenti con contratto a tempo indeterminato e con anzianità aziendale di almeno 6 mesi) con l'obiettivo di incrementare progressivamente la % fino ad includere tutti i lavoratori, salvo quelli espressamente esclusi.

II) In tal senso potranno richiedere lo S.W. tutti i dipendenti ad eccezione di coloro che sono impiegati negli uffici Posta, gli Area Managers, i District Managers e gli Specialisti Vita e Danni.

III) L'Azienda verificherà in ogni caso la concreta possibilità di effettuare l'attività lavorativa a distanza come prerequisito per l'accesso allo S.W. oltre che la possibilità che il lavoro sia svolto in remoto con modalità chiaramente monitorabili.

IV) I dipendenti individuati in seguito a quanto previsto nel capitolo "procedura" svolgeranno lo SW di norma al massimo per 2 giorni alla settimana. Il mancato utilizzo della giornata di lavoro agile nella settimana non è differibile.

V) Lo SW costituisce una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, che non determina alcuna variazione nei diritti e nei conseguenti obblighi e doveri del lavoratore.

VI) La possibilità di accedere allo SW è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale tra il Lavoratore assunto a tempo indeterminato e con anzianità convenzionale di almeno 6 mesi e l'Azienda, del quale il presente Accordo costituisce parte integrante. Il lavoratore dovrà anche essere in regola con la formazione obbligatoria (a titolo esemplificativo e non esaustivo: Dlgs. 81/08; D.lgs. 231/2001, normativa sulla Privacy) disposta dall'Azienda.

VII) Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro non costituisce una variazione della stessa, non incide sull'orario di lavoro contrattualmente previsto e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

## **Luogo**

Il dipendente può svolgere l'attività lavorativa in modalità SW presso il proprio domicilio, presso i locali dell'Azienda, oppure in un altro luogo, purché il medesimo, secondo un criterio di ragionevolezza, risponda a requisiti di adeguatezza, sicurezza e riservatezza. Tali profili comportano, quindi, che il luogo in cui viene svolta la prestazione in modalità SW debba risultare idoneo all'uso abituale di supporti informatici e telematici, non debba mettere a rischio l'incolumità fisica del dipendente né la sicurezza e riservatezza delle informazioni e dei dati trattati.

## **Procedura per l'attivazione**

a) L'accesso allo SW è su base volontaria: l'Azienda potrà proporre ai dipendenti l'attività in regime di SW ed i dipendenti potranno altresì richiederne l'attivazione.

b) In caso di richiesta da parte del lavoratore, verrà presentata una domanda tramite apposita e-mail indirizzata al proprio diretto responsabile e in conoscenza alla DRUO.

c) L'Azienda verificherà che l'attività svolta dai lavoratori interessati sia compatibile con l'effettuazione della stessa in SW in linea con quanto previsto al punto III) che precede

d) In considerazione dei vincoli numerici posti alla concessione dello SW per la fase sperimentale, l'Azienda ne assicurerà per quanto possibile l'equa distribuzione tra le direzioni. Qualora le richieste siano maggiori rispetto alla disponibilità, verificata la sussistenza dei requisiti previsti perché l'attività sia svolta in SW, verrà data priorità ai colleghi che presentino una maggiore distanza casa lavoro o situazioni meritevoli di particolare attenzione, quali pre-post maternità, disabilità, indicati solo in via esemplificativa e non esaustiva. In caso di richieste eccedenti le percentuali previste, per equità di trattamento, si applicheranno meccanismi di rotazione, se compatibili con le esigenze delle direzioni e degli uffici interessati.

e) Successivamente verrà verificato che il lavoratore sia in regola con il requisito relativo allo svolgimento della formazione sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro di cui al d.lgs. 81/2008 nonché quella regolamentare (privacy, antiriciclaggio, 231 etc).

f) Una volta definita la partecipazione verrà approntato l'accordo individuale che conterrà le specifiche modalità di svolgimento della prestazione di cui si allega schema al presente accordo.

g) L'accordo individuale potrà essere disdetto su richiesta di una delle due parti con un preavviso di almeno 30 gg. di calendario. Nel caso di lavoratori disabili il termine di preavviso non può essere inferiore a 90 giorni. In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

h) Resta inteso che qualora l'Azienda rilevi che lo SW non sia più compatibile con il modello organizzativo adottato, sia a livello di unità produttiva coinvolta sia in termini di interconnessione con altre funzioni aziendali, o comunque in caso di esigenze aziendali sopravvenute e/o malfunzionamenti, potrà revocare tale modalità totalmente o per singola struttura/ufficio nel rispetto dei termini di preavviso fatto salvo il caso di forza maggiore.

i) La pianificazione delle giornate di SW va definita con il responsabile dell'ufficio, con un preavviso coerente con le esigenze organizzative dell'unità di appartenenza, di norma in base ad una programmazione mensile, tenendo conto delle necessità del team di lavoro e di una equilibrata distribuzione complessiva delle giornate di lavoro agile nell'arco della settimana, evitando picchi di concentrazione negli stessi giorni e con apposita turnazione. La programmazione potrà essere modificata per esigenze sopravvenute da parte del dipendente o su richiesta aziendale per impegni lavorativi incompatibili con la prestazione in lavoro agile.

## **Disposizioni operative**

- 1) Il lavoratore in modalità SW fruisce degli stessi diritti, è soggetto agli stessi doveri ed ha altresì diritto al trattamento retributivo contrattuale di un lavoratore che svolge la sua attività nella modalità tradizionale;
- 2) L'Azienda fornirà ai dipendenti in SW l'attrezzatura tecnologica necessaria (laptop a, cuffie, smartphone qualora richiesto dal Responsabile per l'effettuazione dell'attività)
- 3) Il lavoratore richiedente lo SW dovrà assicurare la necessaria connettività ed avrà diritto ad un rimborso forfettario mensile di euro 20 a titolo di rimborso spese varie.
- 4) Il lavoratore deve svolgere personalmente e direttamente le mansioni assegnate senza avvalersi di altri soggetti ed ha l'obbligo di essere reperibile tramite gli strumenti aziendali messi a disposizione nelle fasce orarie stabilite in accordo con il proprio responsabile.
- 5) Il lavoratore farà riferimento al normale orario di lavoro vigente, fermo restando le caratteristiche di flessibilità temporale proprie della prestazione in SW, nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale e delle regole in materia di pause e riposi derivanti dalla legge e dalla Contrattazione collettiva nazionale e aziendale. Nell'ambito della stessa unità organizzativa potrà inoltre essere previsto almeno 1 giorno a settimana di contemporanea presenza di tutti i lavoratori in linea con quanto indicato al punto i) che precede.

- 6) Ogni impedimento tecnico allo svolgimento della prestazione lavorativa, guasto alle attrezzature informatiche e interruzione alle linee telefoniche/telematiche dovrà essere di norma comunicato con la massima urgenza all'Azienda tramite il proprio diretto responsabile oppure con mail indirizzata alla Direzione Sistemi e Servizi (Service desk) e per conoscenza alla DRUO (HR Operations). Il dipendente e il suo responsabile concorderanno le modalità di completamento della prestazione, compreso l'eventuale rientro nella sede di lavoro, ove praticabile, nel caso in cui la parte residua della prestazione oraria giornaliera sia ampiamente prevalente. In tal caso il tempo necessario all'accertamento del problema tecnico e il tempo di percorrenza per raggiungere la sede sarà coperto con un permesso retribuito. Qualora un prolungato malfunzionamento renda impossibile la prestazione lavorativa, il lavoratore potrà essere richiamato in sede a partire dal giorno successivo a quello dell'intervenuto malfunzionamento dei sistemi.
- 7) Per tutte le giornate in SW verrà erogato un buono pasto equivalente allo stesso maturato per analoghe prestazioni presso la sede di lavoro aziendale abituale.
- 8) L'Azienda conferma il pieno rispetto della normativa vigente in tema di controlli a distanza e Privacy.
- 9) Il dipendente d'altra parte si impegna, conformemente alle disposizioni di legge e contrattuali ed alle policy aziendali, alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali ed è tenuto a mettere in atto tutte le disposizioni ricevute, volte a proteggere ed evitare la diffusione dei dati stessi.
- 10) La giornata in regime di SW dovrà essere sempre preventivamente autorizzata dal proprio Responsabile.
- 11) Il lavoratore potrà utilizzare ferie, ex festività e i permessi disciplinati dalla normativa contrattuale e legale alle stesse condizioni e con le stesse modalità in vigore per gli altri dipendenti che prestano attività in modo tradizionale
- 12) Non è prevista la possibilità di pianificare mezze giornate di SW mentre la giornata di venerdì è considerata giornata intera.
- 13) Nelle giornate in SW non potranno essere maturate ore in conto flessibilità. Considerato che le prestazioni in regime di SW devono essere effettuate nei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva anche nel rispetto delle regole in materia di pause e riposo, non potranno essere effettuate prestazioni di lavoro straordinario né lavoro notturno e festivo.
- 14) La generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro rende necessario individuare un opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata del lavoratore. A tal fine, le Parti concordano che l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto del lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza; è opportuno che

le comunicazioni tramite strumentazione telematica risultino di contenuto sintetico e chiaro, evitando l'inoltro massivo a soggetti non direttamente interessati dalle comunicazioni medesime; le comunicazioni di lavoro avvengono, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali; fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto alla lavoratrice/lavoratore l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni, verranno prese in carico alla ripresa dell'attività lavorativa.

- 15) Il lavoro agile è compatibile con l'effettuazione di prestazioni in reperibilità ai sensi dell'art.13 del CIA, non comportando variazioni rispetto alla normativa aziendale vigente.
- 16) Lo SW è incompatibile con le prestazioni in regime di turnazione oraria di cui all'art 6E (ex FOR, ASF) del vigente CIA. Pertanto la turnazione tra lavoratori dell'area dovrà tener conto che nelle giornate di turno l'attività dovrà essere svolta dalla sede.
- 17) Il dipendente ha altresì l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute ed in particolare la specifica policy aziendale sull'utilizzo degli strumenti informatici.
- 18) L'azienda consegnerà ai dipendenti un'apposita informativa in cui sono individuati i rischi generali e quelli specifici connessi alla modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
- 19) L'azienda in relazione alle disposizioni della legge 81/2017 riconosce la tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali in relazione ai rischi connessi alla prestazione lavorativa effettuata all'esterno dei locali aziendali, nonché la tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

### **Disposizioni transitorie e finali**

- Le Parti si danno reciprocamente atto della necessità di prevedere una soluzione transitoria che consenta la conciliazione delle esigenze di distanziamento sociale richieste dai protocolli di gestione dell'emergenza COVID con la regolamentazione dello SW, anche nelle more della definizione degli accordi individuali.
- Si conviene pertanto di avviare una fase transitoria a partire dal 1 agosto 2020 e fino al massimo al 31 dicembre 2020, durante la quale le Parti monitoreranno l'evoluzione della situazione epidemiologica e dei protocolli di sicurezza al fine di assicurare il rispetto di questi ultimi compatibilmente con la normativa in vigore in materia di SW. In questa fase l'azienda potrà ricorrere al lavoro agile alle condizioni attualmente in essere, in virtù del presente accordo, anche in assenza di accordi individuali ai sensi dell'art. 90, comma 4, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 e per percentuali superiori a quelle previste al punto l) che precede. Parimenti nel periodo in oggetto si

effettueranno le attività preparatorie all'avvio della fase strutturale di cui al punto I) delle norme generali;

- Il presente Accordo entra in vigore alla scadenza del regime di lavoro agile agevolato di cui al DPCM, incluse eventuali proroghe, fatto salvo quanto previsto al punto precedente e scadrà il 31 dicembre 2022, salvo proroga.
- Le Parti si incontreranno semestralmente per una valutazione complessiva della sperimentazione dello SW ed al fine di valutare anche un'eventuale estensione della validità dell'accordo in questione. Parimenti le Parti si incontreranno in caso di integrazioni legislative/contrattuali che dovessero riguardare la materia dello SW e richiedano modifiche dell'attuale assetto.

### **Nota a verbale**

Ferma restando la normativa prevista al presente accordo, che viene sottoscritto contestualmente all'accordo per la riorganizzazione dei Sinistri, resta inteso tra le Parti che nei confronti dei colleghi interessati dal riassetto territoriale opereranno le deroghe in termini di frequenza delle giornate in SW previste nell'accordo stesso, nonché di durata e del diritto di recesso. Resta altresì inteso che lo SW attivato nei confronti dei suddetti colleghi non concorre a determinare la percentuale del 50% prevista per la prima fase di attivazione e che nei loro confronti non opera la sperimentabilità.

Roma li, 21 luglio 2020

**Groupama Assicurazioni S.p.A.**

**R.A.S. Groupama Assicurazioni**

First Cisl

Fisac Cgil

Fna

Snfia

Uilca