

- **POLIZZA INFORTUNI EXTRAPROFESSIONALI:** *l'articolo 39 del Contratto Integrativo Aziendale prevede una copertura infortuni EXTRAPROFESSIONALE (avvenuto al di fuori dell'orario lavorativo o in itinere – tragitto casa\lavoro\casa), con applicazione di una franchigia del 4%.*

A fronte di un contributo annuo di € 50,00 a carico del Dipendente, è possibile ridurre la suddetta franchigia (superiore all'1% e fino al 4%) con conseguente indennizzo calcolato su di un capitale fisso di € 90.000,00.

Per beneficiare di tale possibilità bisogna visionare l'apposita Informativa aziendale nella Bacheca di Futur@ - "Avvisi in bacheca" in alto a destra indicata con il simbolo , procedendo alla relativa adesione **entro il 31 Dicembre p.v.**

Per coloro che per l'anno in corso (2020) avessero già attivato l'abbattimento della franchigia:

- **RINNOVO:** **non** occorre compilare alcun modulo (tacito rinnovo)
- **DISDETTA:** occorre esprimere la propria **rinuncia** entro il 31 dicembre p.v. utilizzando l'apposito modulo di rinuncia

Come sempre, restiamo disponibili per ogni eventuale chiarimento.

- **AUTENTICAZIONE A "2 FATTORI":** su richiesta di diversi colleghi, torniamo sul nuovo sistema di autenticazione per l'accesso agli applicativi di lavoro, necessario a tutelare dai sempre più frequenti attacchi informatici la rete aziendale e i dati sensibili della clientela. La modalità scelta, cosiddetta a "due fattori", risulta essere già adoperata per molteplici servizi sia pubblici che privati.

Prima di andare al punto, ci preme evidenziare nuovamente come l'assenza di un Accordo strutturale sullo Smart Working (il Gruppo non ha accettato, finora, un reale confronto), non fa altro che favorire l'Azienda stessa.

Difatti, sebbene il modo in cui si sta operando sia molto più assimilabile al *telelavoro*, l'Azienda si avvantaggia della mancanza di una più precisa regolamentazione normativa civilistica e giuslavoristica sullo smart working, ad oggi circoscritta soltanto ad alcuni principi generali. Ricordiamo che a fronte dell'emergenza sanitaria il Governo ha reso derogabile l'obbligo di accordo individuale.

Tutto ciò premesso, venendo al tema in oggetto, di seguito sintetizzato quanto emerso dalla verifica da noi richiesta: l'attuale condizione ci pone in costanza di una sorta di "limbo" normativo che traccia una sottile linea di confine in cui non ancora chiarito quale sia l'obbligo del datore di lavoro sulla fornitura degli strumenti indispensabili all'operatività dei lavoratori e quali siano invece i "mezzi propri" che gli stessi devono eventualmente mettere a disposizione.

In pratica, in assenza di accordo tra le parti e quindi di regole ben definite, le aziende esercitano arbitrariamente il principio secondo il quale, il dipendente che si "rende disponibile" a lavorare da casa accetta, di fatto, anche le modalità operative e le condizioni unilateralmente previste dal datore di lavoro (*sebbene tale disponibilità sia indotta anche dall'attuale realtà*).

Tenendo conto di quanto sopra, il tema permane estremamente spinoso e controverso, pertanto continuerà ad essere oggetto dei nostri approfondimenti.

Nel frattempo, ribadiamo debba essere prevista la possibilità, per i colleghi che dispongono di telefono cellulare non adeguato all'installazione dell'App Microsoft Authenticator (*memoria insufficiente; sistema operativo non compatibile, etc.*), di richiedere l'utilizzo di una diversa modalità di autenticazione. A riguardo, rimaniamo disponibili qualora si rendesse necessario supporto.

Lo Smart Working è senza dubbio uno strumento determinante per fronteggiare la crisi epidemiologica in corso, garantendo la necessaria produttività...per il futuro costituirà parte integrante e strutturale delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. Per tale motivo, nel prossimo anno sarà imprescindibile negoziare le opportune tutele per tutti i dipendenti coinvolti: questo è quanto a gran voce ci viene richiesto dai lavoratori e questo è l'obiettivo che continueremo a perseguire.

- **RIUNIONE Delegati Sindacali First CISL:** nella giornata di domani 18\12 si svolgerà un confronto tra i rappresentanti sindacali della nostra Organizzazione a cui prenderà parte il Segretario Nazionale R. Garibotti, per analizzare e discutere i futuri scenari di Gruppo e Nazionali.
- **INCONTRO CON AZIENDA:** il 22\12 si terrà un incontro con le Relazioni Industriali, presente il nuovo Direttore del Personale (Dott.ssa Monica Cacciapuoti), avente il seguente ordine del giorno: *consuntivazione attività svolta nel 2020, aggiornamenti sulle iniziative in corso e principali impegni per il prossimo anno.*

Buona giornata.

**First CISL Gruppo Unipol**



*la Segreteria*