

**VERBALE di ACCORDO
SMART WORKING**

Il giorno 15 marzo 2023

tra la HDI Assicurazioni S.p.A. e la HDI Italia S.p.A. rappresentata dal Direttore Risorse Umane, Servizi Generali e Comunicazione Istituzionale, Maria Sciarra, assistita da Simone Sgueo, Davide Pulci e Alessandra Vitale e le Rappresentanze Sindacali Aziendali FIRST / CISL, FISAC / CGIL, FNA, SNFIA e UILCA / UIL di seguito indicate con le Parti

Premesso che:

- a) Lo Smart Working è stato introdotto con decorrenza gennaio 2023, alle condizioni previste nelle comunicazioni aziendali pubblicate a dicembre 2022 e nel rispetto degli accordi individuali sottoscritti dai dipendenti su base volontaria.
- b) Le Parti intendono con la sottoscrizione del presente verbale di accordo, concordare misure atte ad integrare e modificare il contenuto degli accordi individuali di cui al punto che precede e regolamentare così il tema Smart Working aziendale fino al termine del 2024.

le Parti convengono quanto segue:

- 1) Le premesse formano parte integrante del presente Verbale di Accordo.
- 2) In allegato al presente Verbale di Accordo si riporta il testo dell'accordo individuale di Smart Working che avrà decorrenza dal 1° maggio 2023. I dipendenti che hanno già firmato l'accordo precedente firmeranno il nuovo accordo individuale.
- 3) Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro la fine del 2024 per valutare i termini di un possibile rinnovo del presente Verbale di Accordo.
- 4) Il presente Verbale di Accordo si applica ai dipendenti di HDI Assicurazioni S.p.A., HDI Italia S.p.A., Inlinea S.p.A. e HDI Immobiliare S.r.l.

Letto, approvato, accettato e sottoscritto.

HDI Assicurazioni S.p.A., HDI Italia S.p.A., Inlinea S.p.A. e HDI Immobiliare S.r.l.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali

FIRST / CISL

FISAC / CGIL

FNA

SNFIA

UILCA / UIL

ALLEGATO – Verbale di Accordo Sindacale SMART WORKING

**ACCORDO INDIVIDUALE PER LA PRESTAZIONE DI ATTIVITÀ LAVORATIVA IN MODALITÀ DI LAVORO
AGILE – SMART WORKING
(Artt. 18 e ss., L. n. 81/2017)**

- Tra
- **DATI DELL'AZIENDA** (di seguito "la Società");

e

 - Il Sig./la Sig.ra C.F.
..... (di seguito "Dipendente");

Nel seguito il Dipendente e la Società definiti congiuntamente anche le "Parti"

Premesso che:

- A. Il ricorso allo SW rappresenta un efficace strumento di work life balance, in grado di bilanciare la sfera personale, le esigenze familiari ed il proprio tempo libero con la sfera lavorativa e gli obiettivi professionali individuali.
- B. L'utilizzo dello Smart Working (di seguito SW) contribuisce alla sostenibilità ambientale, sociale e del benessere collettivo anche attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, dell'utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli personali e di prevenzione a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.
- C. Lo 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. Pertanto la prestazione lavorativa svolta con tale modalità ha la stessa dignità di quella svolta in presenza.
- D. La Società, in accoglimento della richiesta del Dipendente, acconsente allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile, nei termini e alle condizioni indicate nel presente accordo.
- E. Il presente Accordo Individuale è stato redatto nel rispetto dell'Accordo Sindacale sottoscritto in data 15 marzo 2023.
- F. L'utilizzo dello SW può favorire l'occupazione di fasce di lavoratrici e di lavoratori che, pur dotati di competenze professionali spendibili, per specifiche caratteristiche sono penalizzati da un mercato del lavoro tradizionale incentrato sulla necessaria presenza fisica del lavoratore.

Tutto ciò premesso

Le parti convengono e stipulano quanto segue:

1. Premesse

- 1.1 Le premesse, in quanto parti essenziali dei patti intervenuti tra le Parti, costituiscono parte integrante della presente scrittura privata.

2. Definizione di lavoro agile

- 2.1 Per lavoro agile (o Smart Working), la cui definizione e disciplina sono contenute nella Legge n.81/2017, si intende la prestazione lavorativa eseguita in parte all'interno di 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.

- 2.2 La realizzazione di questo nuovo modello di organizzazione del lavoro opera in coerenza con il Protocollo Ania/OO.SS sul lavoro agile firmato il 24 febbraio 2021.

- 2.3 L'accesso allo SW, che è esclusivamente su base volontaria, è consentito a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori; per il personale che svolge attività legate alla presenza fisica presso gli uffici l'azienda e le OO.SS aziendali si impegnano, laddove possibile, a valutare soluzioni ad HOC, compatibilmente con le esigenze aziendali.

3. Prestazione lavorativa all'esterno dei locali della Società

- 3.1 Le parti convengono che il Lavoro Agile non è la modalità di lavoro esclusiva.
- 3.2 La prestazione lavorativa all'esterno dei locali della Società potrà essere svolta presso il domicilio del Dipendente oppure in altro luogo purché coerente con i requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza, evitando, per evidenti motivi di rischio alla salute, luoghi pubblici e/o affollati.
- 3.3 Resta fermo che anche durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile" la sede di lavoro del Dipendente, ad ogni altro effetto, continuerà ad essere quella attualmente in essere.

4. Organizzazione del lavoro

- 4.1 L'attività lavorativa potrà essere svolta in modalità Smart Working fino ad un massimo di 7 giorni lavorativi al mese fino a dicembre 2023 e fino a 2 giorni lavorativi a settimana a partire da gennaio 2024. Tali giornate vengono riparametrate in caso di Part Time verticale. I giorni in SW possono essere al massimo 2 in ciascuna settimana.
- 4.2 Ai fini del risparmio energetico, la programmazione delle giornate in SW di cui sopra dovrà necessariamente prevedere il venerdì, giornata in cui tutte le sedi aziendali resteranno chiuse. La Compagnia, con un congruo preavviso, si riserva di modificare tale indicazione in corso d'anno qualora dovessero sorgere nuove esigenze organizzative. Per chi non firmerà l'accordo, optando quindi per la modalità lavorativa totalmente in presenza, resteranno comunque accessibili degli spazi nelle diverse sedi di lavoro che consentiranno l'operatività in presenza.
- 4.3 La Compagnia, con congruo preavviso, potrà stabilire il lavoro in presenza per determinati venerdì a fronte di esigenze aziendali particolari. Per tali giornate sarà riconosciuto il diritto a recuperare la giornata di SW nel mese in corso o in quello successivo in caso ciò non fosse possibile.
- 4.4 Nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva e aziendale e del diritto alla disconnessione, la prestazione lavorativa in modalità di Smart Working potrà essere effettuata durante l'arco temporale compreso dalle ore 07:30 alle ore 19:00 dal lunedì al giovedì e dalle 07.30 alle 14.30 il venerdì. Nell'ambito di questo arco temporale il Dipendente è comunque tenuto a prestare servizio all'interno delle fasce di rigidità previste dall'orario di lavoro vigente (lunedì - giovedì 9:30 - 12:45 / 14:15 - 16:45 e venerdì 9:30 - 13:00).
- 4.5 La pianificazione di riunioni e/o video conference avverrà di norma nella fascia oraria dalle 9:00 alle 17:30, nelle giornate dal lunedì al giovedì fatto salvo l'intervallo pranzo dalle 13:00 alle 14:00 e nella fascia oraria dalle 9:00 alle 14:00 il venerdì.
- 4.6 Resta fermo il rispetto della normativa prevista dal D. Lgs. N. 66/2003 concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro, in particolare il rispetto delle pause, dei limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale.
- 4.7 Viene espressamente escluso il ricorso allo Smart Working per lo svolgimento di orario straordinario, festivo e notturno, ad eccezione di situazioni di particolare necessità e legate ad esigenze produttive ed organizzative non differibili e, comunque, con il consenso del dipendente interessato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e dal CIA tempo per tempo vigenti.

5. Modalità di esecuzione della prestazione lavorativa

- 5.1 Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Smart Working, il Dipendente dovrà rendersi disponibile, tramite telefono e posta elettronica nonché con gli altri applicativi indicati dall'Azienda (es. Teams) al fine di garantire la propria partecipazione alle attività con i colleghi o ricevere eventuali comunicazioni.

- 5.2 Il Dipendente è tenuto a comunicare per tempo al proprio responsabile le giornate, diverse dai venerdì di chiusura delle sedi, in cui intende effettuare la propria prestazione in SW. Il responsabile gestisce le richieste e coordina l'avvicinarsi delle risorse all'interno del proprio ufficio, garantendo la presenza minima quotidiana in sede e creando le migliori condizioni organizzative per consentire a ciascun richiedente lo svolgimento delle attività in modalità Smart Working, anche in virtù di quanto previsto al punto A delle premesse di cui al presente Accordo.
- 5.3 In casi del tutto eccezionali, qualora, durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working, per sopraggiunte esigenze di servizio si rendesse necessaria la presenza presso la Società o in altro luogo, la Società ha la possibilità di richiamare il Dipendente in sede o inviarlo in trasferta, compatibilmente con i tempi di spostamento.
- 5.4 La programmazione delle giornate di lavoro agile, in caso di eventuali esigenze sopravvenute da parte del Dipendente o per impegni lavorativi incompatibili sopravvenuti da parte della Società, che impediscano lo svolgimento della prestazione in modalità di Smart Working o richiedano una diversa pianificazione, potrà essere modificata mediante comunicazione scritta da effettuarsi con un preavviso di almeno un giorno lavorativo.
- 5.5 Durante il periodo di attività svolta in SW, il dipendente gode degli stessi diritti ed è soggetto agli stessi doveri inerenti al suo rapporto di lavoro così come previsto dalle normative vigenti.
- 5.6 Il potere di controllo della Società sulla prestazione resa dal Dipendente si eserciterà nel rispetto di quanto disposto dall'art 4 della legge 300/70 e s.m.i. e dalla normativa in materie di protezione dei dati personali.
- 6. Strumenti di lavoro**
- 6.1 Per effettuare la prestazione lavorativa in modalità lavoro agile la Società, compatibilmente con i necessari tempi tecnici, fornisce al Dipendente in comodato d'uso ex art. 1803 e seguenti del c.c., per la durata del periodo di lavoro agile, un computer portatile aziendale dotato dei necessari software ed un cellulare aziendale. Laddove non fosse possibile provvedere alla tempestiva consegna, il dipendente acconsente all'utilizzo di strumenti propri. La manutenzione del computer portatile aziendale e dei relativi software sarà a carico della Società.
- 6.2 Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione alla rete aziendale, il Dipendente si impegna ad utilizzare quella di proprietà personale (fissa, wi-fi, wireless) o, in alternativa, potrà utilizzare la connessione hotspot del cellulare aziendale.
- 6.3 Eventuali ulteriori costi sostenuti dal lavoratore in modalità agile direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità, linea telefonica e di connessione, spostamenti ecc.) saranno a carico del Dipendente.
- 6.4 Il Dipendente si impegna ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a sua disposizione nell'interesse della Società, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.
- 6.5 Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa nella giornata di Smart Working dovranno essere comunicati tempestivamente dal Dipendente al proprio Responsabile. Qualora non fosse possibile risolvere l'impedimento da remoto, il Dipendente si attiverà per concordare con il Responsabile diverse modalità di effettuazione della prestazione, ivi compreso, se necessario, il mutamento del luogo della prestazione ovvero il rientro nella sede di lavoro.
- 6.6 Per l'individuazione delle condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che possono dar luogo all'applicazione delle sanzioni, si farà riferimento al CCNL di categoria e alle Norme tempo per tempo vigenti.
- 6.7 Tutta la sopracitata dotazione, nonché altra eventuale strumentazione tecnica che si rendesse necessaria allo svolgimento dell'attività in modalità Smart Working, è e sarà conforme alle disposizioni del D.lgs. n. 81/2008.
- 6.8 Il Dipendente è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e che conseguentemente dovrà adottare, in relazione alla particolare modalità della sua prestazione in Smart Working, ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.

7. Diritto alla disconnessione

- 7.1** Secondo quanto previsto dalla vigente normativa in tema di Sicurezza sul Lavoro, il Dipendente ha diritto a disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche e informatiche per garantire il rispetto dei tempi di riposo. Non vi è obbligo di collegamento a qualsiasi dispositivo aziendale prima delle ore 7.30 e dopo le 19.00 dal lunedì al giovedì e prima delle 7.30 e dopo le 14.30 il venerdì; non vi è, inoltre, alcun obbligo di risposta a qualsiasi comunicazione aziendale avvenuta al di fuori dall'orario di lavoro e fino alla ripresa dell'attività lavorativa.
- 7.2** In particolare, al di fuori della fascia oraria di cui sopra il Dipendente non è tenuto ad un obbligo di disponibilità e potrà, quindi, godere del diritto alla disconnessione. Più nello specifico, non è di norma richiesto al Dipendente di rendere la propria prestazione lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro. Durante il periodo di pausa, di riposo e di disconnessione il dipendente potrà disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
- 7.3** Le misure tecniche od organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro sono: il logout dalla posta elettronica, il logout da servizi di connessione remota al dominio aziendale ecc.

8. Durata

- 8.1** La possibilità di accedere allo SW alle condizioni previste dal presente accordo individuale decorrerà dal 1° maggio 2023 se la firma dell'accordo avverrà precedentemente a tale data, altrimenti dal giorno successivo a quello della firma e terminerà il 31 dicembre 2024.

9. Recesso

- 9.1** Ciascuna delle parti può recedere dal presente accordo individuale con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario, che decorre dal giorno successivo al ricevimento della comunicazione.
- 9.2** È possibile recedere prima della scadenza del termine o senza preavviso in presenza di un giustificato motivo.

10. Salute e Sicurezza sul Lavoro

- 10.1** Ai lavoratori agili si applica la disciplina recata dagli artt. 18, 22 e 23 della legge n. 81/2017 nonché quella sulla sicurezza e salute dei luoghi di lavoro di cui al D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
- 10.2** La Società consegnerà al Dipendente idonea informativa relativa ai rischi generici e specifici connessi alla particolare modalità di lavoro restando onerata di tutti gli adempimenti dovuti.
- 10.3** Il Dipendente è tenuto a cooperare nell'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dalla Società applicando le predette direttive aziendali al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

11. Infortuni e malattie professionali

- 11.1** Il lavoratore agile 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.
- 11.2** Il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23, l. n. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.

12. Assenze

- 12.1** In caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza, durante il periodo in cui l'attività viene svolta in modalità di lavoro agile, il lavoratore è tenuto a rispettare gli ordinari oneri di comunicazione e/o di richiesta previsti.

13. Parte economica

- 13.1 Il lavoratore in SW ha diritto ad un trattamento economico, normativo e formativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.
- 13.2 Sono altresì riconosciuti al personale in SW le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance, alle misure di welfare aziendale ed il diritto alla formazione permanente e alla certificazione delle proprie competenze al pari dei dipendenti che prestano l'attività in presenza.
- 13.3 Nelle giornate di SW sarà erogato il buono pasto secondo le norme contrattuali vigenti per tutte le giornate lavorative, incluse quelle in cui la prestazione lavorativa in SW avviene al di fuori della sede aziendale.

14. Diritti Sindacali

- 14.1 La Compagnia e le OO.SS. aziendali si impegnano a garantire il riconoscimento dell'esercizio da remoto dei medesimi diritti e libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali.

15. Rinvio

- 15.1 Per ogni aspetto non regolato dal presente accordo, le Parti fanno riferimento alla L. 81/2017, alle Linee Guida per il Lavoro Agile nel settore assicurativo del 24/02/2021 e al Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7/12/2021 e a quelli che saranno i futuri aggiornamenti normativi in materia.

Luogo e Data _____

Il Dipendente

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 1341 e 1342 del Codice civile il Dipendente dichiara di aver attentamente letto ed approvato le clausole di cui ai punti 4 (Organizzazione del lavoro) 5 (Modalità di esecuzione della prestazione lavorativa), 6 (Strumenti di lavoro), 8 (Durata) e 15 (Rinvio).

Luogo e Data _____

Il Dipendente
