

Accordo sindacale sulla sperimentazione dello Smart Working

In data 15 maggio 2018, in Roma, Via Carlo Pesenti, si sono incontrati la Dott.ssa Barbara Bertolucci coadiuvata da Lorenzo Campagnari, Massimo Varricchio, Daniela Nori in rappresentanza di Inter Partner Assistance S.A. Rappresentanza per l'Italia (di seguito, per brevità la **Società**) da un lato

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali (di seguito, per brevità: le **RSA**) della FISAC-CGIL nella persona di Ester Ginnettì, FIRST-CISL nella persona di Angela Schettini, FNA nella persona di Giordana Natale

Premesso che:

L'Azienda intende sperimentare, in linea con alcune delle Aziende del Gruppo AXA, una gestione flessibile della prestazione lavorativa sia in ordine ai tempi che ai luoghi ove essa viene eseguita, definita in breve "Smart Working" e che si concretizza nel lavoro agile e nel lavoro a distanza – come più sotto meglio definiti. Tale modalità innovativa si basa sull'attribuzione ai collaboratori di flessibilità e autonomia nella scelta degli orari, dei luoghi e degli strumenti di lavoro, a fronte di una maggiore focalizzazione sugli obiettivi, nel quadro di un rapporto fra dipendente e diretto responsabile basato su fiducia reciproca e dialogo trasparente.

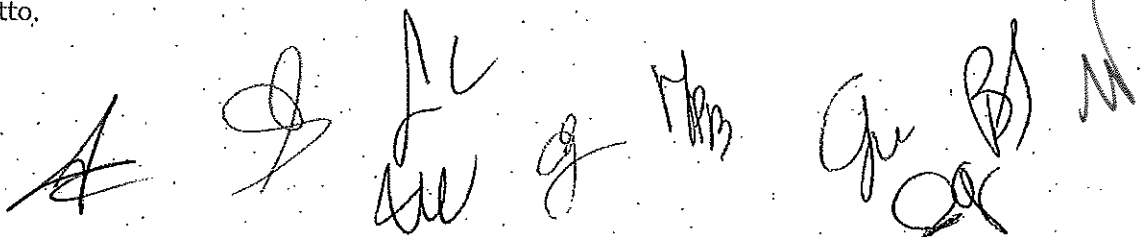
Questa iniziativa si ispira ad analoghi progetti già operativi in altre Entità del Gruppo AXA, e si inserisce nel quadro delle azioni dirette a favorire un migliore bilanciamento fra la vita privata e l'impegno lavorativo (cd. work-life balance), nella convinzione che lo Smart Working possa costituire un concreto e valido aiuto in presenza di specifiche esigenze personali e/o familiari.

Inoltre, riducendo gli spostamenti dei lavoratori per raggiungere la sede aziendale, lo Smart Working contribuisce a diminuire l'impatto sull'ambiente ed in linea con i criteri di gruppo sull'attenzione alla sustainability.

Le Parti concordano che:

Disciplina generale

- 1) Il presente accordo stabilisce una disciplina del tutto provvisoria relativamente allo Smart Working, da intendersi come iniziativa sperimentale. I risultati della fase sperimentale saranno esaminati dalle Parti in vista di una eventuale successiva regolamentazione permanente.
- 2) Lo Smart Working costituisce una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di luogo e di tempo, nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro contrattuale. Lo Smart Working è una forma di organizzazione del lavoro che – avvalendosi di strumenti informatici e telematici – prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa anche al di fuori della propria sede aziendale di lavoro.
- 3) Lo Smart Working introdotto dal presente accordo rappresenta una mera variazione del luogo/tempo di adempimento della prestazione lavorativa, e non modifica la posizione del dipendente nell'organizzazione aziendale, con riferimento, fra l'altro, al potere direttivo e disciplinare dell'Azienda. Il lavoratore rimane in organico presso la propria Unità Organizzativa. Nella modalità Smart Working, la sede di lavoro contrattualmente stabilita rimane immutata a tutti gli effetti di legge e di contratto.



- 4) La modalità di Smart Working non trova applicazione nei confronti dei lavoratori addetti a specifiche mansioni che richiedano una presenza continuativa in ufficio e non consentano ai lavoratori medesimi alcuna possibilità di iniziativa e discrezionalità nel definire il proprio orario di lavoro. Le persone interessate dal presente saranno rese note alle RSA prima dell'avvio della fase sperimentale; eventuali successive variazioni saranno prontamente comunicate alle RSA.
- 5) Nella modalità Smart Working è espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario.
- 6) Le giornate di SW, non possono essere pianificate a mezza giornata. Ai fini del conteggio delle giornate di SW, la giornata di venerdì sarà considerata giornata intera.
- 7) Nella pianificazione delle attività e delle giornate di SW anche in fase di pilota si raccomanda di evitare che tutti i collaboratori del team utilizzino SW nella medesima giornata e di prevedere una giornata a settimana di compresenza del team

Lavoro agile

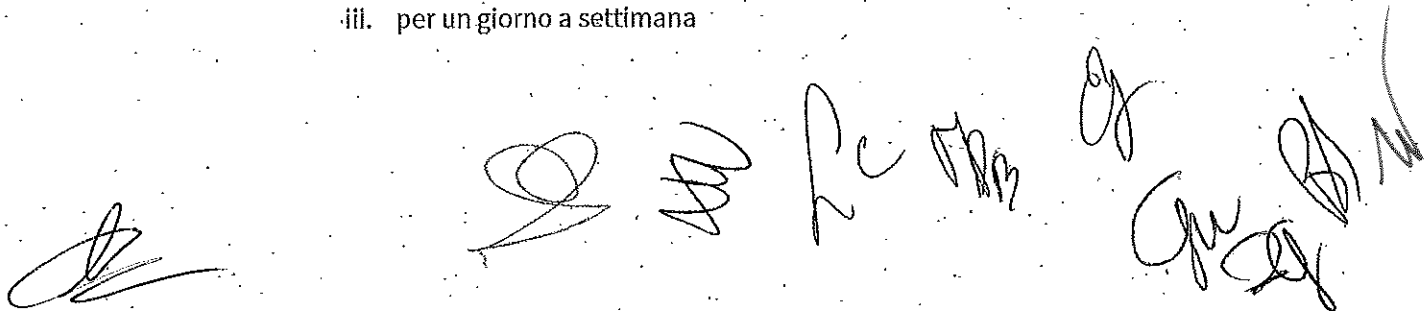
- 8) La durata giornaliera e/o settimanale della prestazione lavorativa rimane quella definita nei vigenti CCNL applicati in Azienda e del vigente Cia che tiene conto delle esigenze tecniche ed organizzative e del rispetto delle norme di legge e di contratto. Per "lavoro agile" si intende lo svolgimento della prestazione in azienda senza vincoli di orario sempre secondo le modalità di seguito indicate nell'accordo sindacale e nel rispetto del contratto collettivo di riferimento nonché del vigente CIA. I dipendenti che lavoreranno in modalità Smart non saranno più soggetti alle timbrature in entrata/uscita, salvo le timbrature per registrare la presenza in sede, obbligatorie anche ai fini della sicurezza.

Lavoro a distanza

- 9) Per "lavoro a distanza" si intende lo svolgimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali con le modalità previste dal presente accordo.
- 10) Il dipendente deve svolgere personalmente e direttamente le mansioni assegnate, senza avvalersi di altri soggetti. Egli deve garantire lo stesso impegno professionale, ossia analoghi livelli quantitativi e qualitativi, rispetto alla stessa attività svolta in azienda.
- 11) Il dipendente ha l'obbligo di essere reperibile nelle eventuali fasce orarie stabilite dal proprio contratto di lavoro e negli accordi con il proprio diretto responsabile. In caso di impossibilità a rispettare questo obbligo, egli dovrà darne tempestiva e motivata comunicazione al diretto responsabile.
- 12) In caso di guasto alle attrezzature informatiche o di interruzione delle linee telefoniche e/o telematiche, il dipendente è tenuto ad informare con la massima urgenza il diretto responsabile. Qualora un prolungato malfunzionamento renda impossibile la prestazione lavorativa, il dipendente potrà essere richiamato in sede nell'immediatezza e al massimo dovrà assicurare la sua presenza in sede a partire dal giorno successivo a quello dell'intervenuto malfunzionamento dei sistemi.

Procedura

- 13) Nella fase sperimentale, potranno accedere allo Smart Working:
 - i. i dipendenti appartenenti alle Unità Organizzative specificamente individuate dall'Azienda
 - ii. in possesso di laptop preassegnato o potenzialmente assegnabile per il pilota
 - iii. per un giorno a settimana



- 14) Il pilota verrà costituito da un numero ristretto di collaboratori delle funzioni amministrative e alcune unità del mondo operativo in un numero massimo di 15 persone identificate, eventualmente anche a rotazione, dalla Direzione Human Resources di concerto con le diverse funzioni. Il dipendente identificato per la sperimentazione dello Smart Working. In caso di accettazione dovrà firmare la documentazione predisposta dalla Direzione Human Resources (mettendone a conoscenza il proprio responsabile) entro il giorno 10 del mese precedente a quello in cui si intende iniziare a svolgere l'attività lavorativa sperimentale in SW.
- 15) L'applicazione della modalità di lavoro in SW avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo la sottoscrizione dell'accordo, in coerenza con i tempi tecnici necessari alla Direzione Risorse Umane per far effettuare le variazioni nel sistema HR.
- 16) L'accordo individuale deve essere concluso in forma scritta e su base volontaria utilizzando il testo allegato al presente accordo sindacale. Nessuna delle due parti è obbligata a sottoscrivere l'accordo in questione.
- 17) Per quanto riguarda il lavoro a distanza, l'accordo individuale potrà specificare le modalità di svolgimento della prestazione, le fasce di reperibilità durante la giornata lavorativa, le assenze durante le predette fasce di reperibilità e - almeno nelle linee generali - l'alternanza fra attività svolta in azienda e attività svolta al di fuori della sede aziendale. Si terrà conto sia della specifica mansione da svolgere, sia delle esigenze del lavoratore.
- 18) L'accordo individuale sperimentale può essere disdetto su richiesta di una delle due parti con un preavviso di almeno 30 giorni. Qualora il lavoratore in Smart Working, o l'Azienda, intendano recedere dall'accordo, in presenza di motivate ragioni di urgenza, la durata del preavviso si intenderà ridotta a 15 giorni o senza preavviso in caso di giustificato motivo.
- 19) Durante la fase di pilota, in caso di eventuale accordo individuale di smartworking, l'Azienda si impegna affinché le condizioni applicate siano le medesime previste dal presente accordo e a darne comunicazione alle RSA.

Obblighi e tutele del lavoratore

- 20) Il lavoratore in modalità Smart Working fruisce degli stessi diritti ed è soggetto agli stessi doveri - ove compatibili - previsti per un lavoratore comparabile che svolge la sua attività nella modalità tradizionale.
- 21) Il dipendente in Smart Working ha diritto per la fase di pilota al medesimo trattamento retributivo contrattuale in corso.
- 22) Il dipendente in Smart Working ha gli stessi diritti sindacali (in particolare quelli previsti dalla Legge n.300/1970) del lavoratore che svolge la sua attività nella modalità tradizionale.
- 23) Al momento dell'avvio della modalità Smartworking in pilota, al lavoratore saranno fornite indicazioni in modalità formazione/informazione circa le procedure e regole connesse allo svolgimento della prestazione.
- 24) Il lavoratore in Smart Working in via sperimentale dovrà essere già in possesso dell'attrezzatura necessaria all'attività lavorativa da remoto, in base alla specifica mansione da svolgere. L'Azienda valuterà la possibilità di inserire nel pilota anche dipendenti che non siano in possesso di strumenti informatici pre-assegnati.
- 25) Quando il dipendente si trova in modalità di smartworking ed anche se in fase di pilota la connessione internet resta a Suo carico, così come i costi per l'energia elettrica e la rete telefonica fissa.
- 26) Il dipendente è tenuto a mantenere assoluta riservatezza sulle informazioni aziendali di cui viene a conoscenza nonché a rispettare le disposizioni aziendali in vigore.
- 27) Nei confronti del dipendente in Smart Working si applica, per quanto compatibile, la disciplina sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro prevista dal D.Lgs. n.81/2008, tenendo conto della specificità della prestazione. L'azienda garantirà tutte le misure ed azioni dirette a tutelarne la salute, nel quadro degli obblighi di legge e di contratto; in particolare, fornirà adeguata informazione circa l'utilizzo delle

Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including representatives of the company and the union.

apparecchiature, la corretta postazione di lavoro, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione della persona; tutto ciò nell'ambito della formazione periodica prevista dalla vigente normativa sulla sicurezza.

- 28) Il dipendente ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.
- 29) Qualora un dipendente in Smart Working subisca un infortunio di qualsiasi genere al di fuori dei locali aziendali, dovrà informare tempestivamente la Direzione HR, fornendo tutti i dettagli dell'evento al fine di predisporre le necessarie comunicazioni previste dalla vigente normativa nei confronti degli Istituti preposti alla copertura.
- 30) L'azienda dichiara di non utilizzare informazioni recepite a sistema al di fuori della vigente normativa.

Disposizioni finali

- 31) In caso di innovazioni legislative o contrattuali che riguardino il lavoro a distanza e/o il lavoro agile, le Parti si incontreranno tempestivamente per valutare la necessità di rivedere il presente accordo sindacale sulla sperimentazione dello Smart Working.
- 32) Il presente accordo entra in vigore il 15/05/2018 e scadrà il 30 novembre 2018. Prima della scadenza, le Parti si incontreranno entro e non oltre il 30 settembre 2018 per una valutazione complessiva sulla fase di pilota.
- 33) Per tutta la durata del presente accordo, l'azienda si impegna mensilmente ad informare le RSA circa il pilota e la sua composizione e più - in generale - in merito all'andamento della sperimentazione.

Letto, concordato e sottoscritto,

la Direzione

Barbara Berber
Wanda

le Rappresentanze Sindacali Aziendali

R.S.A. FIRST CISL

Impero *Lina Catellani*

R.S.A. FISAC CGIL

Giuseppe Genneth *Roberto Berber* *Roberto Berber*

R.S.A. FNA

Giordano Lato

A

W

Gentile Sig.ra Nome/Cognome

FAC SIMILE "Lettera di sperimentazione dello smartworking"

Con la presente Le comunichiamo che, in base alle intese intercorse con il Suo Responsabile, Ella rientra nel pilota di sperimentazione dello smartworking definito nell'accordo sindacale del 15 Maggio 2018.

La Sua prestazione sarà regolata secondo la modalità denominata "lavoro agile" in base alla normativa vigente ai sensi degli articoli 18 e ss. della legge n. 81/2017 e dal presente accordo individuale.

1) La prestazione lavorativa sarà svolta, in via sperimentale a partire dal gg/mm/2018 fino al gg/mm/2018 con la seguente modalità:

- l'esecuzione della prestazione avverrà all'esterno dei locali aziendali per massimo di n. 1 giorno settimanale, presso la Sua abitazione di cui vorrà fornire indirizzo oppure altro luogo privato di Sua pertinenza di cui vorrà fornire indirizzo.

2) Durante lo svolgimento della prestazione in modalità "lavoro agile" la sede di lavoro resterà, ad ogni effetto diverso da quelli regolati nel presente accordo, quella aziendale sita in Roma, Via Carlo Pesenti oppure sita in Milano, C.so Como.

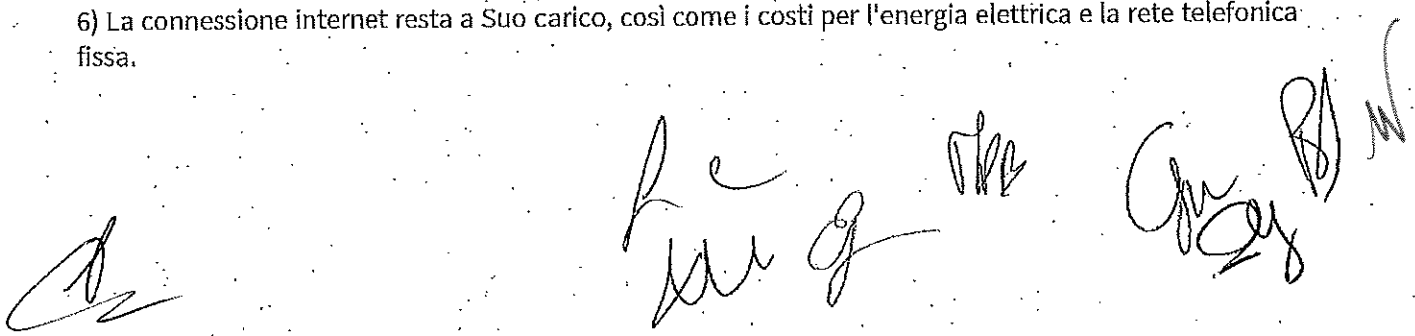
3) La programmazione del lavoro agile avverrà d'intesa con il suo responsabile. Ella è tenuta a garantire delle fasce orarie di disponibilità regolate in base al contratto collettivo di riferimento ed al vigente CIA. Durante tale arco temporale, è tenuto a mostrarsi reperibile al datore di lavoro e ai colleghi assicurando una risposta tempestiva. Al di fuori di tale arco temporale, la tempestività non è necessaria.

4) Nella fase di sperimentazione la retribuzione annua lorda resta invariata rispetto a quella da Lei attualmente percepita e le mansioni restano quelle fissate nel Suo contratto individuale di lavoro.

5) Al fine di consentire un proficuo svolgimento della prestazione lavorativa Ella dovrà essere in possesso di strumentazione aziendale precedentemente assegnata (i.e pc portatile e telefono cellulare). La relativa assistenza tecnica è a carico dell'azienda, ma grava su di Lei l'obbligo di custodia delle predette strumentazioni e attrezzature e quello di garantire la riservatezza dei dati in esse contenuti nel rispetto del disciplinare tecnico in materia di privacy aziendale e delle istruzioni che Le sono consegnate quale incaricato del trattamento dati.

In caso di malfunzionamento degli strumenti messi a Sua disposizione, l'azienda si riserva di richiamarla in sede in attesa che il problema venga risolto.

6) La connessione internet resta a Suo carico, così come i costi per l'energia elettrica e la rete telefonica fissa.



7) Nel rispetto degli obblighi di sicurezza su di essa gravanti, l'azienda Le consegnerà annualmente un'informativa relativa ai rischi generici e specifici connessi alla particolare modalità con la quale svolge la Sua prestazione lavorativa e resta onerata di tutti gli altri adempimenti dovuti. Dal canto Suo, Lei è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione applicando correttamente le direttive aziendali.

8) Qualora Ella subisca un infortunio di qualsiasi genere al di fuori dei locali aziendali, dovrà informare tempestivamente la Direzione HR, fornendo tutti i dettagli dell'evento al fine di predisporre le necessarie comunicazioni previste dalla vigente normativa nei confronti degli Istituti preposti alla copertura.

9) L'accordo individuale sperimentale può essere disdettato su richiesta di una delle due parti con un preavviso di almeno 30 giorni. Qualora il lavoratore in Smart Working, o l'Azienda, intendano recedere dall'accordo, in presenza di motivate ragioni di urgenza, la durata del preavviso si intenderà ridotta a 15 giorni o senza preavviso in caso di giustificato motivo.

Cordiali saluti.

Roma/Milano, gg/mm/2018

Il datore di lavoro: _____

Per ricevuta e accettazione

Il lavoratore _____

