

## **ACCORDO SINDACALE TRANSITORIO – LAVORO AGILE**

Oggi 15 luglio 2021 in Milano, Corso Como 17, si sono incontrati la funzione Labour & Industrial Relations in rappresentanza delle società del **Gruppo AXA Italia** (di seguito, per brevità: AXA)

e

le **Rappresentanze Sindacali Aziendali delle società del Gruppo AXA Italia** (di seguito, per brevità: le RSA) della FISAC-CGIL; della FIRST-CISL; della UILCA; della FNA; del SNFIA.

### **Premesso che:**

- a) Il 20 aprile 2016 è stato siglato l'accordo con il quale si intendeva sperimentare una gestione flessibile della prestazione lavorativa sia in ordine ai tempi che agli spazi ove essa viene eseguita, definita in breve "Smart Working". Tale modalità innovativa si basava sull'attribuzione ai collaboratori di flessibilità e autonomia nella scelta degli orari, degli spazi e degli strumenti di lavoro, nel quadro di un rapporto fra dipendente e rispettivo responsabile basato su fiducia reciproca e dialogo trasparente. Analoghe modalità di lavoro hanno trovato ulteriore diffusione nel settore assicurativo, anche a fronte dell'intervento normativo in materia con la L. 81/2017.
- b) Con l'accordo del 7 febbraio 2019, è stata introdotta una modalità di Lavoro Agile con caratteristiche specifiche per il personale addetto all'area assistenza Smart Center (oggi COPs). Il 17 dicembre 2019 è stato concluso l'Accordo denominato di Smart Working per la parte prima del personale Quixa. L'11 maggio 2020 è stato sottoscritto l'accordo di Smart working anche al personale dipendente inquadrato nella disciplina speciale parte Terza della società QUIXA Assicurazioni S.p.a.
- c) La pandemia e il conseguente lockdown hanno ulteriormente accelerato il processo di diffusione del lavoro da remoto, nell'ottica di garantire la tutela della salute dei lavoratori nonché la continuità produttiva.
- d) ANIA e le OO.SS. nazionali di settore, il 24 febbraio 2021 hanno siglato le "Linee guida per il Lavoro Agile nel settore assicurativo e di assicurazione/assistenza", i cui principi si richiamano integralmente, unitamente a quelli declinati nel Protocollo 26 aprile 2021 sulla sicurezza.

### **Le Parti concordano che:**

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

### **Definizioni generali**

- 1) Il presente accordo costituisce integrazione ed evoluzione dei precedenti accordi in materia datati 20 aprile 2016, 7 febbraio 2019 e 11 maggio 2020 e avrà validità nel periodo successivo all'emergenza pandemica, secondo quanto previsto al punto 37 che segue.

- 2) Il Lavoro Agile, la cui definizione e disciplina sono contenuti nella legge n. 81/2017, costituisce una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e/o settimanale previsto dall'art. 95 del CCNL Ania e dalla contrattazione aziendale.
- 3) Il Lavoro Agile disciplinato 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, che rimane in organico presso la propria Unità Organizzativa.
- 4) La modalità di Lavoro Agile non trova applicazione nei confronti dei lavoratori addetti a specifiche mansioni che richiedano oggettivamente una presenza continuativa in azienda. Per costoro rimane in vigore l'obbligo delle regolari timbrature in entrata/uscita.
- 5) L'adesione al Lavoro Agile è su base volontaria, subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale da parte del lavoratore e da parte dell'azienda, nel rispetto degli accordi sindacali tempo per tempo vigenti.  
L'eventuale diniego aziendale dovrà essere comunicato per iscritto e motivato al richiedente. L'eventuale diritto di recesso potrà essere esercitato da ciascuna delle parti ai sensi dell'art. 19 punto 2 della legge 81 del 2017 e successive eventuali modifiche.
- 6) Il personale dipendente in regime di lavoro agile ha diritto al trattamento retributivo contrattuale e normativo come previsto per gli altri dipendenti aventi il medesimo inquadramento e che prestano attività in modalità tradizionale. Detta modalità non modifica ad ogni effetto di legge e di contratto il profilo giuridico dei lavoratori né la sede di lavoro che resta la medesima.  
È prevista la tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità previste dalla legge e definite dall'INAIL, oltre alla specifica copertura aziendale, alle condizioni ivi previste, in caso di infortunio non riconosciuto dall'Inail.
- 7) Il personale dipendente potrà utilizzare ferie/ex-festività come contrattualmente previsto, alle stesse condizioni e con le stesse modalità in vigore per gli altri dipendenti, aventi il medesimo inquadramento, che prestano attività in modalità tradizionale. È invece escluso l'utilizzo di permessi fruibili a ore previsti dagli accordi collettivi, salvo specifici accordi.

#### **Attività lavorativa presso le sedi aziendali**

- 8) Il personale dipendente in modalità lavoro agile, nelle giornate di lavoro svolte nelle sedi aziendali non è soggetto alle timbrature in entrata/uscita, salvo una sola timbratura nell'arco dell'intera giornata per registrare la presenza in sede.  
La durata settimanale della prestazione lavorativa rimane quella definita dal vigente CCNL.  
Il personale dipendente avrà autonomia nel determinare l'orario individuale di lavoro, in accordo col rispettivo responsabile, tenendo conto delle esigenze tecniche ed organizzative e nel rispetto delle norme di legge e di contratto.

## **Attività lavorativa in modalità agile a distanza**

- 9) Il personale dipendente che aderisce alla modalità lavoro agile, potrà lavorare al di fuori dei locali aziendali fino a n. 2 giorni a settimana più n.1 ulteriore giorno a settimana, non cumulabili oltre la settimana di riferimento.

Le Parti si impegnano a valutare la possibilità di introdurre maggiori flessibilità nella gestione delle giornate di lavoro a distanza (es. numero giorni o riferimento su base mensile e non settimanale delle giornate disponibili, cumulabilità) in relazione all'andamento della sperimentazione prevista dal presente accordo e in occasione degli incontri di verifica stabiliti al capoverso che segue.

L'Azienda si impegna contestualmente a fornire con cadenza trimestrale alle RSA il numero medio di giornate di lavoro agile settimanale e mensile, calcolato su base collettiva e distinto per tutte le sedi del territorio, nel corso di specifici incontri di verifica e conseguenti soluzioni. Queste informazioni saranno necessarie a verificare eventuali rischi connessi alla mancata socialità e condivisione, stress da lavoro correlato, livelli di presenza presso le sedi e a studiare eventuali interventi opportuni.

- 10) Il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa potrà essere la residenza, domicilio o anche altro luogo autonomamente scelto dal personale dipendente, purché risponda a requisiti di idoneità, sicurezza riservatezza.

- 11) Restano ferme le direttive aziendali in tema di sicurezza e riservatezza dei dati aziendali.

- 12) Il personale dipendente che lavorerà in modalità Agile non sarà soggetto alle timbrature in entrata/uscita, salvo una sola timbratura per registrare la presenza in sede. Tuttavia, la durata giornaliera e/o settimanale della prestazione lavorativa rimane quella definita nel vigente CCNL. I dipendenti avranno autonomia nel determinare l'orario individuale di lavoro, in accordo col rispettivo responsabile e nel rispetto delle norme di legge e di contratto.

In caso di guasto o malfunzionamento dei dispositivi informatici (quali ad esempio Computer, connessione), il personale dipendente informerà appena possibile il diretto responsabile e le funzioni di supporto IT di riferimento.

Qualora un prolungato malfunzionamento renda impossibile la prestazione lavorativa, la/il dipendente potranno essere richiamati in sede.

## **Dotazioni informatiche**

- 13) L'azienda garantisce al personale dipendente in Lavoro Agile gli strumenti e le attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa, in base alle specifiche mansioni. Il personale dipendente che riceve in dotazione gli strumenti aziendali ne è responsabile in base alle norme in vigore.

L'utilizzo di strumenti propri del personale dipendente potrà avvenire solo con il consenso del lavoratore e previa autorizzazione dell'azienda.

Contestualmente si attiva un Tavolo di confronto Paritetico che avrà come obiettivo quello di verificare e determinare la normale dotazione dei dispositivi necessari allo svolgimento dell'attività in modalità agile fuori dalla sede di lavoro.

## **Contributo Welfare**

- 14) Al personale dipendente che ha maturato almeno 10 mesi di lavoro agile nel 2022, secondo le modalità previste dal presente accordo, comprendendo a tal fine anche eventuali periodi di lavoro agile con limitazioni di accesso alle sedi per motivi di sicurezza, e beneficiario dei versamenti sul conto welfare secondo il CIA vigente, viene riconosciuto un contributo welfare pari a 150 euro, che sarà accreditato nel mese di novembre di ogni anno di vigenza del presente accordo o suo rinnovo. L'eventuale recesso aziendale non interrompe il conteggio dei mesi per l'anno di riferimento.

## **Procedura**

- 15) Il personale dipendente che ancora non ha aderito, alla data di sottoscrizione del presente accordo, potrà aderire al Lavoro Agile inviando comunicazione indirizzata al proprio diretto responsabile e all'HR/BP di riferimento.

Entro 10 giorni dalla data della domanda, il diretto responsabile fornirà all'interessato una risposta scritta (mettendone a conoscenza l'HR/BP di riferimento), e motivando l'eventuale rifiuto. In caso di rigetto della domanda, la/il dipendente potrà chiedere chiarimenti coinvolgendo l'HR/BP di riferimento.

Le comunicazioni di adesione al regime di Lavoro Agile dovranno essere inoltrate entro il giorno 20 del mese affinché la decorrenza diventi operativa dal 1° giorno del mese successivo.

- 16) L'accordo individuale di Lavoro Agile, che formalizza la trasformazione delle modalità di espletamento dell'attività lavorativa relative a luogo/tempo della prestazione, farà riferimento ad un apposito regolamento aziendale ("Smart Working Policy"), che verrà illustrata alle RSA, e successivamente allegata, e che definirà i dettagli operativi e attuativi nel rispetto del presente Accordo.

- 17) Il presente accordo è applicabile a tutto il personale dipendente in servizio.

Potrà accedere alla modalità di Lavoro Agile il personale dipendente assunto a tempo indeterminato e con un'anzianità aziendale di almeno 6 mesi.

Eventuali deroghe potranno essere richieste e motivate dai manager per i collaboratori assunti a tempo determinato e per i dipendenti con un'anzianità aziendale inferiore a 6 mesi.

## **Obblighi e tutele del personale dipendente**

- 18) Il responsabile diretto mantiene un ruolo fondamentale nella gestione di ciascun aspetto relativo alla pianificazione ed esecuzione della prestazione in Lavoro Agile dei propri collaboratori. In particolare, la/il dipendente che aderirà alla modalità di Lavoro Agile, avrà autonomia nel determinare l'orario individuale di lavoro in accordo col rispettivo responsabile fermo quanto stabilito dalle norme di legge e di contratto tempo per tempo vigenti, in considerazione delle esigenze individuali e del team di appartenenza.

La pianificazione delle giornate in modalità agile sarà concordata con il responsabile al fine di trovare un giusto equilibrio tra vita privata ed esigenze tecniche e/o organizzative del lavoro.

- 19) Il personale dipendente in modalità agile gode degli stessi diritti ed è soggetto agli stessi doveri inerenti al suo rapporto di lavoro rispetto ai lavoratori che svolgono le loro attività nella modalità tradizionale, salvo quanto diversamente stabilito dal presente Accordo.
- 20) Il personale dipendente in Lavoro Agile ha diritto al medesimo trattamento retributivo contrattuale e normativo, nonché alle medesime opportunità di sviluppo professionale previste, a parità di inquadramento, per tutto il personale dipendente che svolge attività in modalità tradizionale.
- 21) Il buono pasto è erogato per tutte le giornate lavorative, incluse quelle effettuate al di fuori della sede aziendale, secondo le regole stabilite dal CIA applicabile.
- 22) Il personale dipendente in Lavoro Agile ha gli stessi diritti sindacali (in particolare quelli previsti dalla Legge n.300/1970) del personale dipendente che svolge la propria attività nella modalità tradizionale e potrà partecipare alle iniziative sindacali, anche in caso di lavoro a distanza, dandone comunicazione al proprio Responsabile come per le altre causali di assenza ed inserendo come previsto il relativo giustificativo.
- 23) Nei confronti del personale dipendente in Lavoro Agile 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 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 (v. es. informativa/procedura aziendale di riferimento di cui all'allegato B all'accordo 12/04/2016).
- Il personale dipendente applicherà correttamente le direttive aziendali, utilizzerà le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e prendendosi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.
- Si richiama altresì la normativa aziendale di riferimento in materia di sicurezza di volta in volta in vigore, in conformità alla disciplina contrattuale e di legge tempo per tempo vigente.
- 24) Qualora il personale dipendente in Lavoro Agile subisca un infortunio di qualsiasi genere anche al di fuori dei locali aziendali, dovrà informarne appena possibile la Direzione HR, fornendo tutti i dettagli dell'evento.
- 25) Al di fuori dell'orario di lavoro o nell'ambito delle causali legittime di assenza, non potranno essere richiesti, al personale dipendente in modalità lavoro agile, l'accesso e la connessione ai sistemi aziendali. Pertanto, tutto il personale dipendente in modalità agile ha diritto a disattivare i propri dispositivi di connessione al termine della prestazione lavorativa.

L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali fuori dell'orario di lavoro contrattuale e nelle causali legittime di assenza non obbliga il personale dipendente ad attivarsi prima della ripresa dell'attività lavorativa secondo l'orario contrattuale, ferme restando eventuali esigenze oggettive ed eccezionali. L'esercizio del diritto alla disconnessione è necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del personale dipendente e non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

- 26) Nella modalità Lavoro Agile è escluso qualsiasi riconoscimento per lavoro straordinario e/o festivo, fatti salvi diversi accordi esistenti o relativi a situazioni eccezionali e contingenti.

### **Formazione**

- 27) Al personale dipendente in modalità agile viene erogata una specifica formazione circa le procedure e regole connesse allo svolgimento della prestazione e potranno essere individuati percorsi formativi, per manager e collaboratori, finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti forniti in dotazione. Si richiamano in particolare i principi espressi al punto 6. delle Linee Guida per il lavoro agile di settore del 24 febbraio 2021.
- 28) Resta ferma e impregiudicata la formazione obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati.

### **Discipline specifiche e casi particolari**

- 29) Al personale dipendente addetto ai contact-center/centrali operative delle compagnie AXA Italia trovano applicazione le previsioni degli accordi collettivi specifici previsti per le stesse aree nonché quelle del presente accordo per quanto compatibili, anche per quanto attiene alla normativa sull'orario di lavoro e secondo le peculiarità proprie di tali attività. Gli stessi si intendono superati solamente riguardo al numero di giornate di lavoro come previsto al punto 9 del presente Accordo che precede.
- 30) Eccezioni sul numero massimo di giornate di lavoro a distanza previste dal presente accordo potranno essere stabilite in favore del personale dipendente con particolari condizioni personali o altre specifiche situazioni, previa necessaria condivisione tra le Parti.

### **Disposizioni finali**

- 31) Le Parti, sulla base dell'esperienza pregressa e in relazione al mutato contesto nonché alle esigenze e agli orientamenti espressi dal personale dipendente, concordano con il presente accordo di introdurre in via sperimentale e transitoria una nuova fase di Lavoro Agile, nell'ottica di un migliore *work-life balance*, nonché una maggiore autonomia e responsabilizzazione nell'organizzazione dei tempi di vita e lavoro.
- 32) Per quanto non previsto dal presente accordo, si rimanda alle previsioni della Smart Working Policy, che verrà preventivamente illustrata alle RSA e successivamente allegata, contenente i dettagli operativi e attuativi del presente Accordo, nonché della normativa di legge e contrattuale tempo per tempo vigenti. In caso di innovazioni legislative o contrattuali che riguardino il Lavoro Agile, le Parti si incontreranno tempestivamente per valutare la necessità di rivedere il presente accordo.
- 33) L'azienda dichiara di non aver mai installato e di non volere installare, nemmeno in futuro, sistemi, impianti o programmi finalizzati al controllo a distanza dell'attività svolta dai singoli dipendenti, compresi quelli che svolgono la loro prestazione in modalità Lavoro Agile.

- 34)I dati eventualmente desumibili dalle apparecchiature fornite ai dipendenti non potranno comunque essere utilizzati nei confronti di questi senza che sia resa loro adeguata informazione preventiva circa le modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4, L.300/1970, come riformato dal D.lgs. 151/2015, e dal D.lgs. 196/2003.  
Le parti si incontreranno qualora per esigenze aziendali sia necessario rendere al Personale Dipendente in Lavoro Agile l'informativa di cui al capoverso precedente.
- 35)Per tutta la durata del presente accordo, l'azienda si impegna ad informare periodicamente le RSA fornendo il numero delle adesioni al Lavoro Agile sottoscritte; si conferma tra le parti l'impegno a monitorare l'andamento del presente accordo.
- 36)La piena disponibilità delle postazioni ripristinerà il normale libero accesso a tutte le sedi.

### **Decorrenza e durata**

- 37)Il presente accordo entra in vigore, in via sperimentale, al termine del periodo emergenziale come stabilito dalla normativa di legge e contrattuale, e nel momento in cui la soglia di capienza delle postazioni disponibili di sede possa superare il 50% di disponibilità e arrivare tecnicamente alla piena capienza nel rispetto delle normative di sicurezza vigenti, salvo diversa intesa fra le Parti, e scade il 31 dicembre 2022.

Due mesi prima della scadenza, le Parti si incontreranno per una valutazione complessiva della sperimentazione, con l'intento di addivenire ad un possibile nuovo accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

le RSA delle Società  
del Gruppo AXA Italia

AXA Assicurazioni S.p.A.  
(capogruppo del Gruppo Assicurativo AXA Italia)

RSA FIRST-CISL firmato: Romeo Guardani

Firmato:

RSA FISAC-CGIL firmato: Mauro Nava

Christian Boffi;

RSA FNA firmato: Mario Piccioni

Riccardo Ranalli;

Francesca Mirella

RSA SNFIA firmato: Emilio Intonazzo

RSA UILCA-UIL firmato: Giandomenico Piccolo