

VERBALE DI ACCORDO

Tra il Gruppo Zurich Italia e le Organizzazioni Sindacali First/Cisl, Fisac/Cgil, FNA, Snfia, Uilca

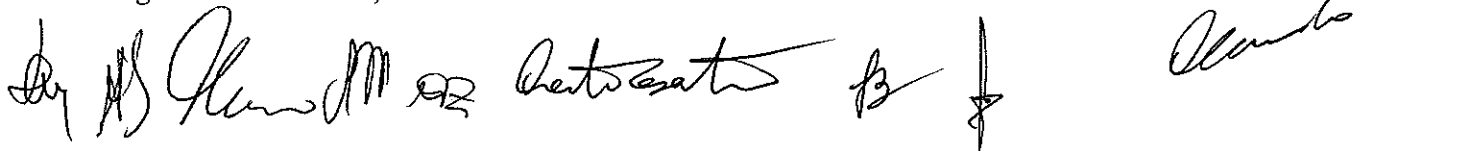
PREMESSO

- il Protocollo di Intesa sottoscritto in data 23 settembre 2015 tra il Gruppo Zurich Italia e le OO. SS. (di seguito le Parti) avente ad oggetto la sperimentazione dello Smartworking (di seguito SW) per la Struttura organizzativa Finops;
- rilevato che dal punto di vista aziendale non sono emerse criticità o limiti a tale modalità di prestazione lavorativa e si sono evidenziati benefici, individuali e aziendali;
- il sostegno sindacale alle iniziative che, nel rispetto dei diritti e delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori e delle pari opportunità, vadano nella direzione di migliorare la loro qualità della vita;
- la volontà delle Parti di definire a livello collettivo condizioni e modalità operative per l'estensione dello SW all'intera popolazione aziendale interessata e di regolamentare, con il presente Accordo, lo Smartworking inteso come forma di prestazione lavorativa erogata al di fuori della sede di lavoro nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro contrattuale;
- ribadita la volontarietà di adesione a tale modalità di lavoro e confermato che lo SW non comporta alcun mutamento della forma contrattuale e degli istituti normativi ed economici connessi al rapporto di lavoro;

Le Parti

CONVENGONO CHE

- 1) Le premesse fanno parte integrante del presente Accordo;
- 2) A far data dalla firma del presente Accordo, viene estesa all'intera popolazione aziendale in forza presso il Gruppo Zurich in Italia la possibilità di aderire in modo volontario allo SW, inteso come erogazione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali della sede aziendale di appartenenza e secondo la flessibilità oraria propria dello SW, compatibile con l'orario di lavoro contrattuale e nel rispetto dell'organizzazione aziendale.
Il dipendente, dunque, potrà lavorare al di fuori della sede di lavoro assegnata, secondo le modalità ed i limiti definiti dall'accordo, presso il domicilio o in luogo alternativo alla propria abitazione;
- 3) La prestazione in modalità SW non potrà essere superiore a 2 (due) giorni per ogni settimana, rimanendo prevalente la modalità tradizionale di svolgimento della prestazione in sede. Qualora, in una prima fase, si rendesse necessario per talune strutture organizzative, limitare ad una giornata a settimana, se ne darà preventiva informazione e motivazione alle Organizzazioni Sindacali;
- 4) Ferme le 37 ore settimanali complessive (per i full time) e nel rispetto sia della fascia oraria dalle 07.45 alle 19.30 che di quanto previsto in materia di orario di lavoro nel CCNL e nel CIA, la giornata lavorativa effettuata in modalità SW sarà caratterizzata dall'assenza di un orario di lavoro rigido e dall'autonomia nell'erogazione della prestazione, nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'ufficio e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali. Durante le giornate in SW non saranno previste e autorizzate ore di lavoro straordinario. Resta inteso che nelle giornate di SW non verrà sospesa la facoltà di richiedere ferie e permessi come previsti dal vigente CCNL e CIA;



5) Il dipendente interessato a lavorare in SW dovrà farne richiesta al proprio HR Business Partner di riferimento e al proprio responsabile, indicando oltre la volontà di aderire, il numero di giorni e l'eventuale sua preferenza rispetto al giorno/i della settimana. Ove ciò risultasse compatibile con l'organizzazione dell'ufficio, al dipendente verrà data facoltà di definire in tal modo con il responsabile il calendario mensile delle giornate in SW. Ferme restando le esigenze di tipo organizzativo dell'azienda, sarà data priorità alla modalità di SW ai dipendenti con comprovate gravi esigenze di salute proprie o dei familiari o residenti in zone particolarmente distanti dalla sede di lavoro. Per i dipendenti che rientrano in tale ultima categoria le Parti condividono di dare priorità nella scelta delle giornate, ferme le esigenze organizzative aziendali;

6) Con riferimento al punto 5) che precede, le Parti precisano che: (I) qualora il numero dei dipendenti del medesimo ufficio che richiedono lo SW fosse superiore ad uno, il calendario dovrà essere concordato tenendo in considerazione le esigenze di tutti i dipendenti e dell'organizzazione delle attività dell'ufficio; (II) nell'ipotesi in cui in un intero ufficio si richiedesse, sempre su base volontaria ed individuale, di lavorare in SW, dovrà essere predisposto un calendario che preveda la compresenza di tutti i dipendenti almeno 1 (uno) giorno a settimana.

In tutti i casi, eventuali modifiche del calendario legate ad esigenze lavorative e che richiedano la presenza in sede del dipendente saranno comunicate con un preavviso di 48 ore;

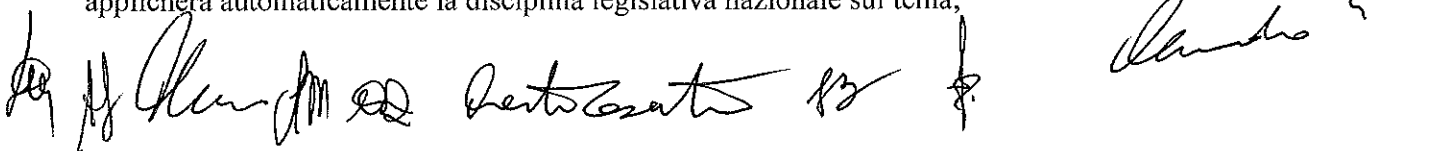
7) Per ogni giornata lavorativa prestata al di fuori della sede di lavoro assegnata sarà riconosciuto il buono pasto in essere. Al medesimo modo rimarranno immutati gli altri istituti contrattuali previsti dal CCNL e dal CIA, ivi comprese le ferie e i permessi secondo le modalità in essi indicate;

8) L'Azienda doterà il dipendente, secondo i tempi di assegnazione aziendale, della strumentazione utile ai fini dello svolgimento della prestazione e coinvolgerà i dipendenti interessati ad interventi formativi finalizzati all'utilizzo delle dotazioni assegnate e al rispetto delle procedure interne e della normativa ex T.U. 81/08 relativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso da quello di assegnazione. Fornirà, altresì, informazione con la consegna di un apposito manuale per l'utilizzo delle apparecchiature, la corretta postura di lavoro, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione ed alla sicurezza della persona. Tale informazione/formazione verrà riproposta annualmente ovvero prima dell'annualità qualora intervenissero modifiche legislative al T.U. attualmente in vigore.

La dotazione standard assegnata si compone di laptop, software telefonico installato nel pc, cuffie e connessione internet con dispositivo hardware portatile;

9) Nel caso di mancato funzionamento o malfunzionamento delle strumentazioni assegnate ovvero di mancata o insufficiente connessione dati che renda impossibile, in tutto o in parte, la prestazione il dipendente lo comunicherà al proprio responsabile, con il quale concorderà le attività da svolgere, attenendosi alle indicazioni già ricevute o che riceverà al verificarsi dell'evento. Le Parti concordano che il giorno successivo il dipendente dovrà recarsi nella propria sede di lavoro, dalla quale effettuerà la propria prestazione e dove il problema tecnico sarà preso in carico dal personale addetto alla risoluzione. Tale presenza in sede dovrà essere garantita sino a completa risoluzione del problema tecnico;

10) In assenza (e nell'attesa) di una disciplina normativa legata al caso di infortunio in una giornata di SW, le Parti concordano che il dipendente, nel rispetto della procedura in essere, debba darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione del Personale, fornendo la descrizione dell'evento e la documentazione richiesta. Qualora l'INAIL contesti l'evento e non lo riconosca quale infortunio sul lavoro, l'Azienda, previa verifica delle circostanze e delle conseguenze derivanti dall'evento denunciato, applicherà i parametri utilizzati dall'INAIL per la liquidazione del danno al dipendente o agli aventi diritto, sotto forma di capitale o rendita. Le Parti stabiliscono sin d'ora che all'entrata in vigore della normativa in materia di coperture assicurative connesse a tale modalità e forma di lavoro si applicherà automaticamente la disciplina legislativa nazionale sul tema;



11) Qualora l'Azienda rilevi e verifichi che tale modalità di lavoro non sia compatibile con il modello organizzativo adottato, sia a livello di unità produttiva coinvolta e più in generale di interconnessione tra le varie funzioni a livello aziendale, potrà revocare tale modalità, totalmente, al singolo ufficio e, previa informazione alle RSA, al singolo dipendente, con un preavviso di 15 giorni;

12) Il dipendente potrà, previa comunicazione da effettuarsi con 15 giorni di anticipo al proprio responsabile ed alla Direzione HR, revocare la propria adesione e ripristinare la tradizionale modalità di lavoro rientrando, dunque, a svolgere interamente la prestazione settimanale presso i locali della sua sede di lavoro, all'interno della quale l'Azienda garantisce che per ogni dipendente ci sarà un posto lavoro a norma del T.U. 81/08;

13) L'Azienda conferma il pieno rispetto della normativa in vigore in tema di controlli e di privacy. Con specifico riferimento alla normativa sui controlli, ribadisce che nessuno strumento di controllo a distanza dei lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa, sia nei locali aziendali sia in SW, verrà installato e/o utilizzato;

14) Le Parti concordano di definire un calendario di incontri volti a monitorare l'andamento di tale modalità, fissano il 30 settembre 2016 quale data del primo incontro e convengono che i successivi avverranno con cadenza trimestrale. Resta inteso che, al di fuori degli incontri predefiniti, nel caso in cui ad un dipendente non fosse data facoltà di aderire allo SW richiesto, le Parti si incontreranno per condividere le motivazioni rese;

15) Le Parti ribadiscono che il lavoratore in SW ha gli stessi diritti sindacali del lavoratore che svolge la sua attività nella modalità tradizionale, così come ribadiscono la piena agibilità sindacale delle sigle sindacali attualmente costituite nel Gruppo Zurich in Italia.

Il presente Accordo entra in vigore il 1 giugno 2016 e termina il 31 dicembre 2017. Entro 3 mesi dalla data del termine, le Parti si incontreranno per discutere i contenuti e le modalità di rinnovo.

Le Parti concordano che, in caso di interventi legislativi in materia, si incontreranno per verificare la compatibilità dei contenuti del presente Accordo con la disciplina nazionale, al fine di valutare la necessità di armonizzare il presente accordo ai principi contenuti nella legge.

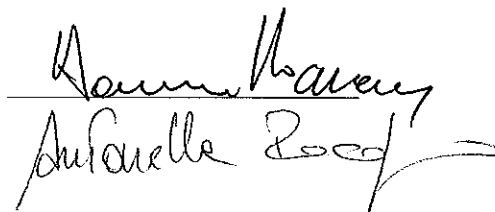
Milano, 1 giugno 2016

FIRST/CISL



Gruppo Zurich Italia

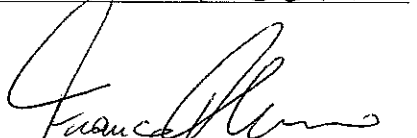
Fisac/CGIL



FNA



SNFIA



UILCA

