

## ACCORDO SU RIENTRO IN AZIENDA E LAVORO A DISTANZA

Il giorno 23/12/2021,

tra

la Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, in proprio e per le Società Italiana Assicurazioni S.p.A., Reale Immobili S.p.A., Reale ITES S.r.l., Banca Reale S.p.A. e Blue Assistance S.p.A., nella persona del Direttore Generale Luca Filippone, con l'assistenza di Mauro Paccione e Nicoletta Maria Ruggieri

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali, nelle persone di:

- Massimo Scocca, Stefano Barbero, Maria Rita Angelico, Daniela Rita Battaglia, Marco Cafarelli, Regis Cattelan, Luigi Maieron, Rossano Massetti, Maurizio Napoli, Riccardo Pes, Roberto Pozzati, Marco De Rosa, Roberto Rostagno, Debora Salvo, Luciano Ratti, Roberto Padello, Ezio Vietto, Stefano Lipa e Liliana Golosio per la FISAC/CGIL;
- Giovanni Amatulli, Patrizia Bergami, Antonella Macciò, Paolo Antonio Pastura, Alberto Rossi per la FIRST/CISL;
- Andrea Chiesura, Giorgio Ghibellini, Davide Milesi, Giuseppe Orlandi, Riccardo Pautasso, Paola Robba, Susanna Radeglia per la UILCA;
- Elena Perissinotto, Maurizio Bostiga, Ottaviano D'Albertas, Roberto Perozeni per la FNA;
- Gianluca Bonasegale, Arnaldo De Marco, Roberto Mazzetti, Mauro Mitola, Maria Antonietta Paganelli, Stefano Sacchetti, Fabrizio Storti per lo SNFIA;

premesso che

- a) il quadro generale epidemiologico del COVID-19 a livello nazionale consente, pur in permanenza di una situazione sanitaria complessa, di ripristinare condizioni di maggior equilibrio tra l'attività "in presenza" – centrale nell'organizzazione del lavoro di Reale Group- e quella "a distanza" – importante nella conciliazione dei tempi di vita/lavoro delle persone- favorendo un graduale ritorno al lavoro presso le sedi;
- b) le Parti hanno convenuto sulla necessità di un progressivo rientro dei dipendenti presso le sedi di lavoro, al fine di ricreare le condizioni di socialità, interazione e interscambio professionale e umano necessarie a sostenere, nella nuova fase, la dimensione organizzativa delle aziende del Gruppo;
- c) le Parti condividono la centralità, anche in ottica prospettica, degli accordi in essere sul lavoro agile; con il presente accordo intendono trovare esclusivamente soluzioni atte a facilitare il

passaggio ad una nuova fase, caratterizzata da una evoluzione della cultura organizzativa oltre che dall' estensione e intensificazione delle modalità di lavoro da remoto rispetto agli accordi collettivi vigenti;

- d) le Parti hanno sottoscritto in pari data gli accordi aziendali in tema di lavoro agile che sostituiscono i rispettivi accordi del 2019;

si conviene quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo, che trova applicazione - in via transitoria - a decorrere dal 10/1/2022 e fino al 31/3/2022, fatta salva la diversa scadenza di cui al punto 6.
2. L'ambito di applicazione del presente accordo, in relazione alla prestazione lavorativa svolta "a distanza", è lo stesso previsto dagli accordi sottoscritti nelle Società del Gruppo in materia di lavoro agile; esteso a tutti i dipendenti del Gruppo in deroga agli eventuali limiti percentuali ivi previsti e con le precisazioni di cui al punto 3; pertanto la presente intesa integra in via temporanea ed in considerazione della situazione emergenziale i citati accordi di cui al punto d) delle premesse, che a decorrere dal mese di aprile 2022 saranno i soli applicati, fatte salve diverse soluzioni individuate dalle Parti in considerazione di quanto previsto al punto 7.
3. Le Parti convengono che le finalità e gli obiettivi di cui alle lettere a) e b) delle premesse si intendono raggiunti con le giornate in presenza indicate al punto 5; fanno eccezione il Contact Center di Blue Assistance - per il quale la percentuale di lavoro in presenza dovrà essere pari al 40% alla data del 10/1/2022 , al 50% alla data dell'1/2/2022 e al 60% alla data dell'1/3/2022– e il Servizio Clienti e le Filiali di Banca Reale - per i quali dovrà essere garantita la presenza necessaria al loro funzionamento. Relativamente alle strutture indicate, in caso di esigenze eccezionali sopravvenute, l'Azienda potrà richiedere al dipendente che svolge l'attività lavorativa "a distanza" il rientro presso la sede di lavoro nel più breve tempo possibile.
4. In ciascun ufficio le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa saranno soggette a preventiva pianificazione tra Dipendente e Responsabile, con riferimento sia all'attività "in presenza" sia a quella "a distanza", garantendo la necessaria rotazione fra tutti i componenti dell'ufficio stesso, fatte salve le eccezioni previste dalle disposizioni di legge e/o dalle prescrizioni del medico competente in relazione alle persone fragili come individuate dalla normativa.
5. Al fine di agevolare la necessaria rotazione tra i componenti dell'ufficio e la gradualità del rientro in Azienda, la pianificazione delle giornate in modalità "in presenza" – per il periodo 10/1/2022 -

31/3/2022 - non potrà in ogni caso essere inferiore, per ciascun dipendente, ai seguenti limiti mensili:

- n° 4 giornate nel mese di gennaio 2022

- n° 6 giornate nel mese di febbraio 2022

- n° 8 giornate nel mese di marzo 2022.

Con “modalità in presenza” si intende tutto ciò che non è “modalità a distanza”.

Le suddette disposizioni sulle giornate “in presenza” sono da considerarsi valide fintanto che la sede di lavoro del Dipendente si trovi – ai sensi delle disposizioni nazionali in vigore per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19 - in una regione definita in zona “bianca” o “gialla”, mentre verrà ripristinato il “principio di volontarietà” per la presenza in sede - secondo le regole fino ad oggi adottate a livello aziendale - in caso di regione definita in zona “arancione” o “rossa”.

Le giornate “a distanza” si intendono comprensive di quelle previste dagli accordi in materia di lavoro agile già sottoscritti nelle singole Società del Gruppo.

6. Inoltre, in ottica di costante attenzione alla salute dei dipendenti e alla sicurezza sul luogo di lavoro, a decorrere dal 10/1/2022 e fino al 10/1/2023 è riconosciuta al dipendente la possibilità di:

- richiedere il rimborso della spesa sostenuta per un test antigenico rapido al mese, effettuato dal dipendente stesso;

- accedere al servizio Virtual Hospital di Blue Assistance.

7. Le Parti convengono di effettuare un monitoraggio con cadenza quindicinale, e comunque entro il 10/2/2022, sui contenuti del presente accordo nonché sull'andamento della situazione epidemiologica per una valutazione congiunta dell'applicazione dell'accordo e sull'eventualità di una sua estensione temporale. La Direzione si impegna in ogni caso a fornire alle OO.SS. i dati sulla situazione complessiva concernente l'ambito del presente accordo.

Il presente accordo si intende sottoscritto essendo tutte le persone indicate presenti in collegamento video e reciprocamente riconoscibili.

Capogruppo

RSA

## ACCORDO A LATERE SU RIENTRO IN AZIENDA E LAVORO A DISTANZA

Il giorno 23/12/2021,

la Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, in proprio e per le Società Italiana Assicurazioni S.p.A., Reale Immobili S.p.A., Reale ITES S.r.l., Banca Reale S.p.A. e Blue Assistance S.p.A., nella persona del Direttore Generale Luca Filippone, con l'assistenza di Mauro Paccione e Nicoletta Maria Ruggieri

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali, nelle persone di:

- Massimo Scocca, Stefano Barbero, Maria Rita Angelico, Daniela Rita Battaglia, Marco Cafarelli, Regis Cattelan, Luigi Maieron, Rossano Massetti, Maurizio Napoli, Riccardo Pes, Roberto Pozzati, Marco De Rosa, Roberto Rostagno, Debora Salvo, Luciano Ratti, Roberto Padello, Ezio Vietto, Stefano Lippa e Liliana Golosio per la FISAC/CGIL;
- Giovanni Amatulli, Patrizia Bergami, Antonella Macciò, Paolo Antonio Pastura, Alberto Rossi per la FIRST/CISL;
- Andrea Chiesura, Giorgio Ghibellini, Davide Milesi, Giuseppe Orlandi, Riccardo Pautasso, Paola Robba, Susanna Radeglia per la UILCA;
- Elena Perissinotto, Maurizio Bostiga, Ottaviano D'Albertas, Roberto Perozeni per la FNA;
- Gianluca Bonasegale, Arnaldo De Marco, Roberto Mazzetti, Mauro Mitola, Maria Antonietta Paganelli, Stefano Sacchetti, Fabrizio Storti per lo SNFIA;

si sono incontrate, in via telematica, al fine di trovare un'intesa sul rientro in azienda e sul lavoro a distanza dei dipendenti; in tale contesto hanno inoltre convenuto quanto segue, con decorrenza dal 10/1/2022:

- in considerazione del nuovo equilibrio tra la sfera professionale e privata dei dipendenti derivante dal progressivo rientro presso le sedi di lavoro, nonché al fine di agevolare la ripresa dell'attività lavorativa con il nuovo modello operativo "ibrido" tra lavoro "in presenza" e lavoro "a distanza", coerente con le strategie sul New Ways of Working adottate a livello di Gruppo, le Parti convengono di prorogare gli istituti del part-time aggiuntivo, della sospensione dell'attività lavorativa e delle buone prassi di flessibilità oraria ex CIA – già disciplinati dagli accordi 7/3/2018 e 5/5/2020 – alle seguenti condizioni:

### ▪ PART TIME AGGIUNTIVO

Il part time aggiuntivo previsto dagli accordi 7/3/2018 e 5/5/2020 potrà riguardare, in ciascuna Società del Gruppo, il 3% dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato in

servizio al 31/12 dell'anno precedente, con esclusione delle filiali e del call center di Banca Reale e del call center di Blue Assistance.

La percentuale su indicata è da intendersi al di fuori dei limiti percentuali previsti dai vigenti CIA.

Tale istituto resterà in vigore in tutte le Società del Gruppo fino alla data di rinnovo dei CIA sottoscritti al termine delle trattative attualmente in corso.

▪ **SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA**

La sospensione e/o la riduzione dell'orario di lavoro con conseguente riduzione del trattamento economico prevista dagli accordi 7/3/2018 e 5/5/2020 resterà in vigore in tutte le Società del Gruppo fino alla data di rinnovo dei CIA sottoscritti al termine delle trattative attualmente in corso.

▪ **BUONE PRASSI DI FLESSIBILITA' ORARIA ex CIA**

La possibilità di accesso senza motivazione alla riduzione di orario delle buone prassi di flessibilità oraria prevista dall'accordo 5/5/2020 potrà riguardare, in ciascuna Società del Gruppo, il 3% dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato in servizio al 31/12 dell'anno precedente.

La percentuale su indicata è da intendersi al di fuori dei limiti percentuali previsti dai vigenti CIA.

Tale istituto resterà in vigore in tutte le Società del Gruppo fino alla data di rinnovo dei CIA sottoscritti al termine delle trattative attualmente in corso.

Il presente accordo si intende sottoscritto essendo tutte le persone indicate presenti in collegamento video e reciprocamente riconoscibili.

Capogruppo

RSA

Società Reale Mutua di Assicurazioni