

## ***Accordo sindacale 26 maggio 2021***

Il giorno 26 maggio 2021 si sono incontrati:

per Aon

Donato Parma

Sabrina Pirovano

per FISAC-CGIL e per delega FILCAMS-CGIL Milano

Ilaria Bertini

per le R.S.A.

Alessandro Guidi

Il protrarsi dello stato di emergenza per Covid-19 ha esortato le Parti a riesaminare alcuni punti del Contratto Integrativo Aziendale in vigore per le Aziende del Gruppo Aon, sottoscritto in data 23 gennaio 2020.

Le seguenti modifiche contrattuali entreranno in vigore con decorrenza 1° settembre 2021 per un periodo sperimentale che terminerà il 31 dicembre 2022 (in concomitanza con la scadenza del Contratto Integrativo Aziendale).

### **Art. 6 – Orario di lavoro**

A conferma e parziale deroga di quanto previsto dall'art. 6 – Orario di lavoro e successive modifiche si definisce quanto segue:

- viene confermato l'orario di lavoro dettagliato all'art. 6 del Contratto Integrativo Aziendale, che dovrà essere rispettato sia in caso di presenza in ufficio che di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità Smart Working. Rimane quindi invariata l'articolazione delle fasce orarie previste sia per il periodo di "orario standard" (39 ore settimanali) che per quello di "orario ridotto" (36 ore settimanali);
- nessuna timbratura sarà più richiesta ai fini della rilevazione delle presenze. Tuttavia - in caso di svolgimento dell'attività lavorativa in ufficio - sarà necessario effettuare almeno una timbratura sugli appositi terminali, esclusivamente per motivi di sicurezza;
- viene confermato quanto previsto dall'accordo del 27 gennaio 2021 in tema di sospensione della flessibilità oraria: la flessibilità positiva e quella negativa non verranno più conteggiate, ma dovranno comunque essere rispettate le fasce orarie di svolgimento dell'attività lavorativa previste sia per il periodo di "orario standard" (39 ore settimanali) che per quello di "orario ridotto" (36 ore settimanali).

## **Art. 8 – Smart Working**

A conferma e parziale deroga di quanto previsto dall'art. 8 – Smart Working si definisce quanto segue:

- lo Smart Working coinvolgerà tutto il Personale in forza che a giudizio dell'Azienda non presenti caratteri di incompatibilità di natura organizzativa e/o soggettiva;
- la facoltà di accedere allo Smart Working è riconosciuta per un massimo di cinque giornate lavorative settimanali, da definirsi su base volontaria;
- ciascun Manager potrà stabilire giornate specifiche (al massimo una giornata a settimana) di presenza in ufficio per i propri collaboratori, in base alle esigenze organizzative del gruppo di lavoro.

## **Art. 10 – Ferie**

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 10 – Ferie si definisce quanto segue:

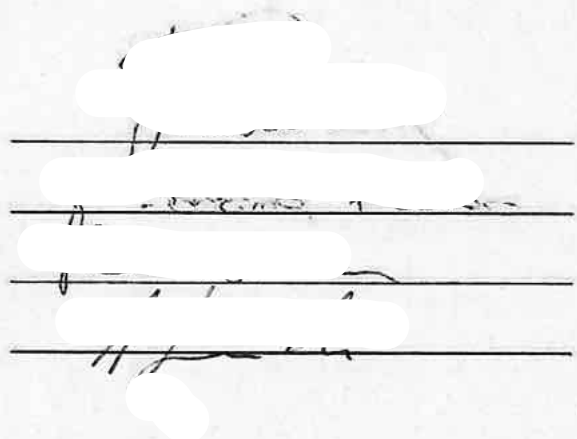
- ogni dipendente si impegna a rispettare il proprio piano individuale di godimento delle ferie ("target annuale").

Letto, confermato, sottoscritto.

Per Aon

per FISAC-CGIL e per delega FILCAMS-CGIL Milano

per le R.S.A.



The image shows three horizontal lines for signatures. The first line has a large, illegible stamp and a signature. The second line has a smaller stamp and a signature. The third line has a signature. There are also some faint, illegible markings between the lines.