

ACCORDO SINDACALE

Il giorno 26/06/2019 in Milano, presso la sede di AVIVA ITALIA HOLDING S.P.A., Via A. Scarsellini 14, si sono incontrate:

le società del GRUPPO AVIVA in Italia (di seguito "l'Azienda") rappresentate dal Responsabile Risorse Umane Enrico Gambardella e dal Responsabile Relazioni Sindacali Franco Morelli, per conto di tutte le Società facenti parte del gruppo o partecipate

e

le Rappresentanze sindacali aziendali delle società del Gruppo Aviva in Italia della FISAC CGIL, rappresentata dalla Sig.ra Piera Pannella, Cosimo Gadaleta, Raffaele Argentiero; SNFIA, rappresentata dal Sig. Gianfranco Pozzoli e UILCA UIL, rappresentata dai Sig. Sergio Tavian; FNA, rappresentata dal Sig. Davide Deho,

di seguito, ove indicati congiuntamente, per brevità anche "le Parti"

Premesso che:

le Parti in data 27/07/2018 hanno sottoscritto un Accordo Sindacale per sperimentare una gestione flessibile della prestazione lavorativa, sia in ordine ai tempi che ai luoghi ove essa viene eseguita, per le funzioni People Function, Transformation, Audit, Customer e IT platform. La sperimentazione ha avuto inizio il 01/10/2018 con previsione di durata annuale.

in data 22/11/2018 le Parti hanno sottoscritto un nuovo Accordo Sindacale per estendere la suddetta sperimentazione alle funzioni Risk, Life Claims, Life Underwriting & Portfolio, IT Life application, IT service & business support, IT Digital services, Channel Accounting, Operational Oversight, Procurement, con la stessa durata di cui sopra.

La flessibilità lavorativa, normata da ultimo dalla L.81/2017 e definita in breve "Lavoro Agile", 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 e dei luoghi 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.

Le Parti ribadiscono l'assoluta volontarietà del lavoratore di adesione a questa nuova modalità di lavoro definita Smart Working nel rispetto dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Tutto ciò premesso le Parti concordano che:

Disciplina generale

- 1) Il presente accordo stabilisce che la modalità in lavoro agile verrà estesa a tutte le funzioni aziendali, fatta salva la volontarietà dell'adesione da parte dei singoli dipendenti;



Classification: Interno



- 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 prevista dal vigente CIA in merito all'orario flessibile. La prestazione lavorativa in Smart Working è prevista anche per i dipendenti part-time. Lo Smart Working è una forma di organizzazione del lavoro che - avvalendosi di strumenti informatici e telematici, prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa in orari non rigidamente definiti, 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, mantenendo immutati a tutti gli effetti di legge e di contratto: sede di lavoro, retribuzione e regolamentazione contrattuale nazionale e aziendale;
- 4) la modalità di Smart Working non trova applicazione nei confronti dei lavoratori addetti a specifiche mansioni che richiedano una presenza continuativa in ufficio;
- 5) nella modalità Smart Working è espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario e non è previsto lo svolgimento di lavoro né notturno né festivo;
- 6) il lavoratore potrà utilizzare ferie/ex-festività e permessi disciplinati dalla legge, dal CCNL e dal vigente CIA - giornate intere e/o 1/2 giornate - alle stesse condizioni e con le stesse modalità in vigore per gli altri dipendenti, aventi il medesimo inquadramento, che prestano attività in modalità tradizionale;
- 7) per quanto sopra la contiguità tra Smart Working e ferie/permessi è consentita;
- 8) in caso di giornata di Smart Working pianificata lo stesso giorno della settimana in cui ricada una festività, è consentito effettuare lo Smart Working in una giornata diversa nella stessa settimana;
- 9) qualora il numero dei dipendenti del medesimo ufficio che richiedano lo Smart Working fosse superiore a uno, il calendario dovrà essere concordato in base alle attività dell'ufficio; nel caso che tutti i dipendenti di un intero ufficio utilizzino lo Smart Working potrà essere garantita la compresenza di tutti i dipendenti di quell'ufficio per almeno un giorno a settimana. In tutti i casi, eventuali modifiche del calendario legate ad esigenze lavorative e che richiedano la presenza in sede del dipendente, dovranno essere comunicate via mail, con un preavviso di 48 ore, salvo casi di impreviste esigenze organizzative;
- 10) viene previsto annualmente un momento informativo finalizzato a rinnovare le regole per un corretto utilizzo delle dotazioni assegnate nel rispetto delle procedure interne e della normativa ex D.Lgs. n.81/2008 in tema di salute e sicurezza. Verrà inoltre consegnata con la cadenza prevista dalla normativa vigente ai lavoratori e agli RLS una informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Lavoro Agile

- 1) Per "lavoro Agile" si intende lo svolgimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali con le modalità previste dal presente accordo e dalla L.81/2017. Il dipendente deve svolgere personalmente e direttamente le mansioni assegnate, senza avvalersi di altri soggetti. Egli deve

Classification: Interno

garantire lo stesso impegno professionale, ossia analoghi livelli quantitativi e qualitativi, rispetto alla stessa attività svolta in azienda;

- 2) il dipendente dovrà rendersi contattabile tramite gli strumenti aziendali messi a sua disposizione dall'Azienda nelle eventuali fasce orarie stabilite dall'art. 2 (disciplina generale del presente accordo) e comunque al fine di garantire un'ottimale organizzazione delle attività e per permettere le abituali occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e il responsabile. Durante i consueti momenti di pausa disciplinati anche nell'ambito della regolamentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dal vigente CCNL, sarà possibile disconnettersi dai sistemi;
- 3) 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 ed attivarsi, per quanto possibile, affinché sia risolto il malfunzionamento. Qualora un prolungato malfunzionamento renda impossibile la prestazione lavorativa, il dipendente potrà essere richiamato in sede a partire dal giorno successivo a quello dell'intervenuto malfunzionamento dei sistemi. Per la giornata in cui si è verificato il malfunzionamento il dipendente non sarà tenuto a inserire ferie o permessi a copertura della stessa.

Modalità

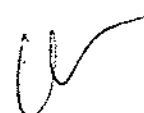
- 1) Il dipendente interessato ad accedere allo Smart Working dovrà presentare richiesta via mail al proprio diretto responsabile mettendone a conoscenza la People Function;
- 2) l'attivazione delle modalità di svolgimento della prestazione in Smart Working, così come previsto dalla legge L.81/2017, prevede la preventiva sottoscrizione di un accordo individuale scritto e su base volontaria con i diretti interessati;
- 3) la prestazione di Smart Working sarà svolta dal lavoratore per un giorno a settimana. Per quanto riguarda lo Smart Working, l'accordo individuale allegato al presente accordo (allegato "A") dovrà specificare le modalità di svolgimento della prestazione, le fasce di reperibilità durante la giornata lavorativa, le assenze durante le predette fasce di reperibilità, i tempi di disconnessione coerentemente con quanto disciplinato dall'art. 2 (disciplina generale del presente accordo) 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;
- 4) il buono pasto, così come definito nel vigente CIA, è erogato per tutte le giornate lavorate in modalità Smart Working, incluse quelle al di fuori della sede aziendale;
- 5) l'azienda fornirà al lavoratore in Smart Working l'attrezzatura e la connessione necessaria all'attività lavorativa in base alla specifica mansione da svolgere;
- 6) l'accordo individuale può essere disdetto su richiesta di una delle due parti con un preavviso di almeno 30 giorni di calendario. 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 di calendario;
- 7) nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, N. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni.

Obblighi e tutele del lavoratore

- 1) 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;
- 2) il dipendente in Smart Working ha diritto al trattamento retributivo contrattuale e al sistema welfare identico a quello previsto per gli altri dipendenti, aventi il medesimo inquadramento, che prestano attività in modalità tradizionale;
- 3) 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;
- 4) l'azienda fornirà al lavoratore in Smart Working l'attrezzatura e la connessione necessaria all'attività lavorativa, in base alla specifica mansione da svolgere, essendone responsabile della sicurezza e del buon funzionamento. Il dipendente è tenuto a preservare l'assoluta riservatezza delle informazioni aziendali prescindendo dal luogo in cui presta attività lavorativa;
- 5) 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 le misure ed azioni dirette a tutelarne la salute, nel quadro degli obblighi di legge e di contratto; in particolare, fornirà adeguata specifica informazione/formazione 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;
- 6) 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 in Smart-Working;
- 7) qualora un dipendente in Smart Working subisca un infortunio di qualsiasi genere al di fuori dei locali aziendali, anche durante il percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione in Smart-Working, dovrà informare tempestivamente la funzione People, fornendo tutti i dettagli dell'evento;
- 8) l'azienda, come specificato nell'art. 21 L.81/2017, mantiene il potere di controllo sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 L.300/70 e successive modificazioni;
- 9) l'eventuale recesso dal Lavoro Agile non costituirà in nessun modo recesso dal rapporto di lavoro;
- 10) durante il periodo di disconnessione previsto dalla legge il Lavoratore in Smart-Working non sarà tenuto a garantire alcuna prestazione lavorativa;
- 11) l'azienda conferma il pieno rispetto della normativa in vigore in tema di controlli e di privacy, nonché la piena applicazione del disposto ex. Art.4 L.300/70 anche per i lavoratori in Smart Working;
- 12) con riferimento alle coperture assicurative in tema di infortuni, oltre quanto previsto dall' articolo 23 della L.81/2017, Aviva conferma la validità per i lavoratori in Smart-Working della polizza infortuni nelle condizioni previste da CIA, al pari dei lavoratori che svolgono l'attività lavorativa all'interno dei locali aziendali



Classification: Interno



Disposizioni finali

- 1) Per quanto non regolato nel presente accordo restano pienamente effettive le norme in materia contenute dalla L.81/2017;
- 2) 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;
- 3) il presente accordo entra in vigore il 01/07/2019 ed è a tempo indeterminato, con facoltà di recesso per ogni singola parte da comunicare all'altra per iscritto, a mezzo lettera raccomandata, con un preavviso di tre mesi;
- 4) entrambi le Parti si riservano la possibilità di richiedere un incontro di aggiornamento e verifica ai fini di valutare possibili modifiche al presente accordo.

Gruppo Aviva in Italia

Enrico Gambardella

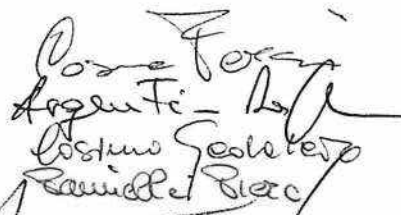


Franco Morelli



Le R.S.A.

FISAC CGIL

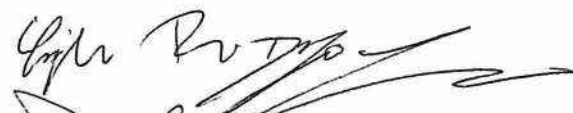


Romano Foran
Agente - Rapp
Cosimo Scialoja
Raimondo Diac

FNA



SNFIA



UILCA UIL



