

~~VERBALE DI INTESA~~

**Accordo sull'assistenza tecnica alla DISCONNESSIONE E BILANCIAMENTO VITA / LAVORO
A Integrazione dell'Accordo di Lavoro Agile (29/03/2022)**

Allegato 1 – Incarico di "assistenza snella"

La Direzione Human Capital della Società CNP Vita Assicura S.p.A., qui rappresentata dall'Ing. Nicola Sonedda Chief Human Capital Officer e dalla Sig.ra Simona Alessandra Head of Administration

e

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali FISAC/CGIL rappresentata dal Sig. Raffaele Argentiero, SNFIA rappresentata dal Sig. Antonio Mussari, UILCA rappresentata dal Sig. Sergio Tavian, (in seguito, indicate collettivamente come "le Parti")

Le Parti riconoscono che al fine di garantire la continuità operativa, l'efficienza e la produttività aziendale nelle situazioni di necessità e/o urgenza

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

La Compagnia, nel suo pieno diritto di organizzare l'attività lavorativa ha facoltà di incaricare per iscritto un proprio dipendente a svolgere l'attività di "assistenza snella". Il dipendente firmerà l'incarico per ricevuta e accettazione.

L'incarico di "assistenza snella" mantiene salvo l'esercizio del diritto alla disconnessione, senza il ricorso all'assistenza tecnologica per esercitarlo. Infatti, tale incarico, implica da parte del dipendente la disponibilità di gestire eventuali situazioni di emergenza valutandole in un tempo ragionevole che garantisca il diritto al riposo previsto dalla legge e che sia compatibile con gli impegni personali.

Qualora la gestione di tali eventuali situazioni di emergenza implichi la necessità di prestare l'attività lavorativa, la Compagnia provvederà a riconoscere gli straordinari secondo quanto previsto dagli artt. 103-108 del CCNL.

L'assegnazione dell'incarico di "assistenza snella" potrà essere disdettata in qualsiasi momento dalla Compagnia.

La comunicazione di disdetta dovrà essere esercitata in forma scritta e controfirmata per presa visione.

Al dipendente che accetta l'incarico di "assistenza snella", verrà corrisposta un'indennità lorda mensile pari a € 145 (centoquarantacinque/00) per gli impiegati e € 190 (centonovanta/00) per i funzionari. Resta inteso che tale indennità, non avendo natura retributiva, ed essendo unicamente volta a compensare l'eventuale disturbo arrecato al dipendente, non è soggetta ai limiti di cui all'art. 2103 c.c. e non avrà incidenza sugli istituti contrattuali e/o di legge diretti, indiretti e/o differiti.



Letto, confermato e sottoscritto.

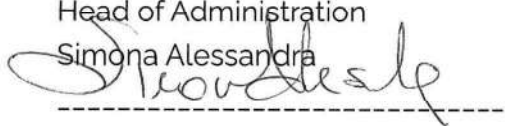
Milano, 19 marzo 2025

Per la Società:

CNP Vita Assicura S.p.A.
Direttore Risorse Umane
Nicola Sonedda



CNP Vita Assicura S.p.A.
Head of Administration
Simona Alessandra



Per le OO.SS.:

Raffaele Argentiero
RSA FISAC CGIL



Antonio Mussari
RSA SNFIA



Sergio Tavian
RSA UILCA




~~VERBALE DI INTESA~~

**Accordo sull'assistenza tecnologica al diritto alla DISCONNESSIONE E BILANCIAMENTO
VITA / LAVORO**

Ad Integrazione dell'Accordo di Lavoro Agile (29/03/2022)

La Direzione Human Capital Officer della Società CNP Vita Assicura S.p.A., qui rappresentata dall'Ing. Nicola Sonedda Chief Human Capital Officer e dalla Sig.ra Simona Alessandra Head of Administration

e

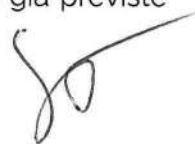
Le Rappresentanze Sindacali Aziendali FISAC/CGIL rappresentata dal Sig. Raffaele Argentiero, SNFIA rappresentata dal Sig. Antonio Mussari, UILCA rappresentata dal Sig. Sergio Tavian, (in seguito, indicate collettivamente come "le Parti")

PREMESSO

- le Parti riconoscono che:

- a) l'introduzione delle nuove tecnologie ha modificato sensibilmente l'organizzazione del lavoro. Internet, posta elettronica e tutti gli altri strumenti di collegamento tra datore di lavoro e dipendente sebbene favoriscano una maggiore flessibilità di luogo e orario di lavoro (nell'ottica del work-life balance), di converso consentono di essere sempre connessi, con conseguenti rischi per la salute;
- b) la Francia è stato il primo Paese europeo a introdurre il diritto alla disconnessione nella propria legislazione attraverso la Loi Travail n.2016-1088 del 8 agosto 2016;
- c) in Italia, la legge n.81 del 2017 prevede espressamente che l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile individua i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche. L'ordinamento normativo italiano nel suo complesso contempla alcune norme costituzionali in materia di durata della prestazione e di riposo, che hanno il fine di garantire la tutela della persona, attraverso la sua salute e la sua vita relazionale, nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro subordinato. Dette norme prevedono che "la durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge" (articolo 36 comma 2 della Costituzione Italiana). Il d.lgs. n. 66/2003, rinvia in più punti ai contratti collettivi per la flessibilità dell'orario giornaliero, settimanale e mensile;
- d) il diritto di lavoratori e lavoratrici a non dare riscontro alle richieste e sollecitazioni per via telematica da parte del datore di lavoro durante le ore di riposo giornaliero ex legge (art. 7, DL. 66/2003) si concretizza con il diritto alla disconnessione dai dispositivi tecnologici aziendali in dotazione. La retribuzione e la crescita professionale del lavoratore non sono pregiudicate dall'esercizio del diritto alla disconnessione;
- e) le ore di disconnessione devono coincidere almeno alle ore di riposo giornaliero ex legge (art. 7, DL. 66/2003), ossia undici ore consecutive fatte salve le specificità già previste dalla medesima normativa.





- Per quanto espresso nei punti precedenti occorre delineare confini e limiti che consentano la reale conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e un'efficace tutela della salute dei lavoratori.
- Con la presente intesa, le Parti integrano i termini e le condizioni che regolano il Lavoro Agile ("LA"), già stabiliti nell'accordo aziendale, firmato in data 29 marzo 2022, il quale resta pienamente valido ed efficace.

**TUTTO CIÒ PREMESSO E DOPO AMPIA ED APPROFONDITA DISCUSSIONE
SI CONVIENE QUANTO SEGUE**

1. Le premesse vengono qui integralmente richiamate e sono parte del presente accordo.
2. Il presente Accordo sull'assistenza tecnologica al diritto alla disconnessione si applica a tutto il personale dipendente non dirigente (inclusi i contratti di somministrazione).
3. Il presente accordo è a tempo indeterminato e diventa pienamente esecutivo a partire dal 15 settembre 2025 e potrà essere modificato qualora a livello nazionale il CCNL dovesse introdurre indicazioni in tal senso.
4. Durante le giornate svolte in modalità LA, l'accesso alla "rete dati aziendale" viene inibito nei giorni e nelle fasce orarie seguenti:
Da LUNEDÌ al VENERDÌ dalle 00,00 alle 07,00 e dalle 20,00 alle 24,00
5. In aggiunta alle fasce di cui al punto precedente, oltre quelle specificate nella disciplina prevista in tema di lavoro agile del 29 marzo 2022, le parti convengono che il diritto all'esercizio della disconnessione nelle modalità qui descritte potrà essere esercitato anche nei giorni che seguono e nelle seguenti fasce orarie:
IL SABATO e festivi, malattie e assenze programmate dalle 00,00 alle 24,00
6. La Compagnia organizzerà programmi di sensibilizzazione dedicati alla cultura della disconnessione fornendo evidenza di tali sessioni formative alle RSA che potranno suggerire specifici temi ad hoc per arricchire i contenuti della formazione.
7. Le Parti si danno atto e concordano che il presente accordo sull'assistenza tecnologica al diritto alla disconnessione non troverà applicazione nei confronti di quelle funzioni e/o ruoli ai quali, per la loro natura, è demandato il compito di salvaguardare - nei casi di necessità e/o urgenza - la continuità operativa aziendale; in tal senso, l'Azienda, titolare del potere organizzativo dell'attività lavorativa, può individuare delle figure professionali che esercitino una così detta "assistenza snella" secondo quanto meglio specificato nell'Allegato 1 parte integrante del presente accordo. Inoltre, il presente accordo non trova applicazione nei confronti di quelle funzioni e/o ruoli per i quali si applichi l'Allegato A - regolamento aziendale reperibilità Area Infrastrutture IT" del CIA in vigore.
8. Resta salvo il diritto della Società a richiedere prestazioni di lavoro straordinario e/o festivo secondo i limiti previsti dal CCNL dal CIA e dall'accordo aziendale sul lavoro agile firmato il 29 marzo 2022.
9. Le Parti si danno anche atto che la Compagnia garantisce il diritto alla disconnessione durante le giornate svolte in modalità LA fin dall'accordo aziendale firmato il 29 marzo

RA 
   

ST RA

2022 negli orari e nei giorni ivi previsti e che tale diritto può essere esercitato dal lavoratore anche senza l'assistenza tecnologica oggetto del presente accordo.

10. Il lavoratore che volesse esercitare il diritto alla disconnessione senza l'assistenza tecnologica oggetto del presente accordo ne inoltra formale richiesta alla Direzione Human Capital che valuterà le ragioni della richiesta ed eventualmente consentirà al dipendente di non fruire dell'assistenza tecnologica alla disconnessione. Resta inteso che anche qualora il dipendente decidesse di non fruire della predetta assistenza, potrà effettuare lavoro straordinario solo se richiesto dai titolari dell'organizzazione secondo quanto previsto dagli artt 103-108 del vigente CCNL.
11. Le Parti si impegnano a incontrarsi semestralmente, per i primi due anni di validità del presente accordo, per confrontarsi sull'efficacia e sulla corretta applicazione dell'accordo stesso.
12. Resta inteso che le Parti dovranno collaborare, in buona fede e correttezza, nell'interesse esclusivo dei dipendenti, al fine congiunto di assicurare, per quanto possibile, l'applicabilità dell'accordo e il raggiungimento degli obiettivi ivi indicati. È facoltà delle Organizzazioni Sindacali richiedere alla Compagnia un incontro qualora dovessero riscontrare situazioni specifiche non in linea con i termini del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, 19 marzo 2025

Per la Società:

CNP Vita Assicura S.p.A.

Chief Human Capital Officer

Nicola Sonedda

Head of Administration

Simona Alessandra

Per le OO.SS.:

Raffaele Argentiero

RSA FISAC CGIL

Antonio Mussari

RSA SNFIA

Sergio Tavian

RSA UILCA