

Verbale di Accordo

tra Groupama Assicurazioni S.p.A. e le rappresentanze sindacali aziendali FIRST Cisl, FISAC Cgil, FNA, SNFIA, Ulca (di seguito, ove indicati congiuntamente, "le Parti")

Premesso

- Il Lavoro Agile c.d. Smart working(di seguito "smart working") , così come previsto dalla L. 22 marzo 2017 , n. 81, costituisce una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinati, caratterizzata dalla flessibilità nei tempi e nei luoghi in cui la stessa viene eseguita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nazionale e aziendale, avvalendosi di strumenti tecnologici.
- le Linee guida sul lavoro in modalità agile nel settore assicurativo del 24 febbraio 2021 e il Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021;
- l'Accordo sottoscritto tra le Parti in data 21 luglio 2020, e successive proroghe e integrazioni, avente ad oggetto la regolamentazione dello smart working per i dipendenti di Groupama Assicurazioni, con l'obiettivo di favorire il bilanciamento delle esigenze tra vita privata e vita professionale contestualmente alla crescita della produttività e dell'efficienza aziendale;
- la volontà delle Parti di proseguire il percorso volto a ricercare soluzioni e ulteriori flessibilità, compatibili con l'organizzazione aziendale e con la sua crescita, sempre più integrati e orientati all'equilibrio tra la vita professionale e la vita personale dei dipendenti di Groupama Assicurazioni nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità c.d. agile;
- i principi, i valori e le politiche di sostenibilità ambientale e sociale che ispirano e governano l'azione di Groupama Assicurazioni e che, da una parte, si esprimono attraverso comportamenti eco-sostenibili per la protezione dell'ambiente e, dall'altra, la valorizzazione delle proprie Persone, anche tramite pratiche basate su inclusività e pari opportunità, contribuendo alla prosperità presente e futura dell'ecosistema in cui opera.

Tutto ciò premesso le Parti

Convengono che

- 1) L'adesione allo smart working è su base volontaria. I dipendenti che intendono svolgere la prestazione lavorativa in modalità smart working potranno aderire secondo le modalità operative che saranno rese note con successiva comunicazione;

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

2) Potranno aderire al presente Accordo tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato che abbiano maturato almeno 30 giorni di anzianità aziendale ad esclusione dei dipendenti dell'ufficio Posta, i District Manager, gli Area manager e gli Specialisti Danni e Vita. Con espresso riferimento ad AM e DM e Specialisti Danni e Vita, la cui mansione si caratterizza per la flessibilità nella gestione della giornata lavorativa, su richiesta delle OO.SS., l'Azienda si impegna a valutare le richieste di singoli dipendenti che, per esigenze contingenti e temporanee, necessitano di maggiore flessibilità e di darne preventiva informazione alle OO.SS.. La valutazione verrà effettuata di concerto con i responsabili tenendo conto della pianificazione e del regolare presidio delle attività assegnate. Per quanto riguarda i dipendenti dell'ufficio posta, l'Azienda si impegna ad individuare soluzioni che introducano, nel rispetto della tipologia ed organizzazione delle attività, elementi di flessibilità che saranno oggetto di condivisione con le OO.SS.;

3) L'adesione è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale tra il dipendente e l'Azienda, di cui si allega schema al presente Accordo, che conterrà le specifiche modalità di svolgimento della prestazione, previa verifica della regolare fruizione dei corsi obbligatori disposti dall'Azienda. L'accordo individuale di smart working avrà decorrenza dal 1° maggio 2023 e termine al 31 dicembre 2025. Potrà essere disdetto su richiesta di una delle due Parti con un preavviso di almeno 30 giorni di calendario. Nel caso di lavoratori disabili il termine di preavviso non potrà essere inferiore a 90 giorni;

4) I dipendenti che aderiscono all'Accordo potranno prestare la loro attività lavorativa in smart working sino a 12 (dodici) giorni lavorativi al mese e con il solo vincolo di 1 (uno) giorno di presenza settimanale tra il lunedì ed il giovedì presso la propria sede di lavoro, salvo il caso di ferie e permessi. Nel computo dei 12 giorni saranno comprese le giornate di venerdì di ciascun mese. I giorni di smart working non fruiti nel mese non potranno essere riportati ai mesi successivi;

5) La pianificazione delle giornate di smart working, dovrà essere condivisa con il responsabile dell'ufficio con un preavviso coerente con le esigenze organizzative dell'unità di appartenenza, di norma in base ad una programmazione mensile. La programmazione potrà essere modificata per esigenze sopravvenute da parte del dipendente o su richiesta aziendale per impegni lavorativi incompatibili con la prestazione in modalità smart working;

6) Viene introdotto per il 2023 a carattere sperimentale il *Summer Smart* nel periodo di chiusura estiva delle scuole per i dipendenti genitori di figli under 14, che avranno la facoltà di lavorare in smart working sino a 4 giorni a settimana, compreso il venerdì. Medesima facoltà viene riservata ai dipendenti genitori di figli con disabilità certificata ai sensi della vigente normativa; in tale caso il requisito dell'età non sarà considerato necessario. Qualora entrambi i genitori siano dipendenti Groupama, il beneficio potrà essere fruito con modalità alternate all'interno del periodo di applicazione;

7) Resta inteso che qualora l'Azienda rilevi che la misura dello smart working nella giornata del venerdì non risulti compatibile con il modello organizzativo aziendale e con il presidio dei livelli di servizio atteso o nel caso di sopraggiunte esigenze aziendali che non ne consentano la prosecuzione, potrà revocare tale misura, dandone preventiva informativa alle OO.SS. e fermo il rispetto del periodo di preavviso, fatto salvo il caso di forza maggiore;

8) Per esigenze specifiche l'Azienda e le OO.SS. si impegnano ad individuare una sede idonea ed esclusiva per i dipendenti che volontariamente non aderiscono al presente Accordo nelle sole giornate di venerdì.

9) Il dipendente potrà svolgere l'attività lavorativa in modalità smart working presso il proprio domicilio, presso i locali dell'Azienda oppure in altro luogo purché lo stesso, secondo un criterio di ragionevolezza, risponda ai requisiti di adeguatezza, sicurezza e riservatezza. Tali profili comportano, quindi, che il luogo in cui viene svolta la prestazione in modalità smart working debba risultare idoneo all'uso abituale di supporti informatici e telematici, non debba mettere a rischio l'incolumità fisica del dipendente, così come la sicurezza e riservatezza delle informazioni e dei dati trattati;

10) Ai dipendenti che aderiscono all'Accordo di smart working viene riconosciuto un contributo forfettario mensile di importo pari a € 23,00. Il contributo verrà erogato unitamente alle competenze stipendiali mensili e verrà revocato in caso di disdetta dell'Accordo di una delle parti;

11) Nelle giornate di smart working verrà erogato il buono pasto, secondo le medesime regole previste nelle giornate presso la sede di lavoro;

12) Resta ferma la fruizione di ferie e permessi secondo quanto stabilito dalla legge e dalla contrattazione nazionale e integrativa. In considerazione della flessibilità che caratterizza il lavoro in smart working, resta invece escluso il riconoscimento del lavoro straordinario e la maturazione delle ore in conto flessibilità nelle giornate lavorative effettuate al di fuori della sede di lavoro, così come è esclusa la possibilità di pianificare mezze giornate di smart working;

13) Il dipendente farà riferimento al normale orario di lavoro vigente, fermo restando le caratteristiche di flessibilità temporale proprie della prestazione in smart working. Nelle giornate di smart working il dipendente sarà tenuto ad essere contattabile da parte dell'Azienda tramite gli strumenti tecnologici in dotazione, nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale e delle pause e regole sul riposo derivanti dalla Legge e dal CCNL e CIA.

Nel rispetto del diritto alla disconnessione, al di fuori dell'orario di lavoro di riferimento il dipendente non avrà alcun obbligo di rispondere a comunicazioni ricevute sino alla ripresa dell'attività lavorativa;

14) Al fine di garantire il regolare svolgimento delle mansioni, ai dipendenti che aderiscono all'accordo sullo smart working l'Azienda fornisce l'attrezzatura tecnologica idonea e necessaria (laptop, cuffie e, qualora richiesto del responsabile per l'effettuazione dell'attività lavorativa, lo smartphone). L'Azienda si impegna a valutare eventuali richieste di assegnazione di un monitor aziendale a fronte di problematiche specifiche. Tali strumenti dovranno essere custoditi dai dipendenti con la diligenza dovuta ed utilizzati nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza;

15) Ogni impedimento tecnico allo svolgimento della prestazione lavorativa, guasto alle attrezzature informatiche e interruzione alle linee telefoniche/ telematiche dovrà essere comunicato con la massima urgenza all'Azienda tramite il proprio responsabile oppure con mail indirizzata alla Direzione Sistemi e Servizi (service desk) e per conoscenza alla DRUOC (HR Operations). Il dipendente ed il suo responsabile concorderanno le modalità di completamento della prestazione, compreso l'eventuale rientro nella sede di lavoro, ove

praticabile, nel caso in cui la parte residua della prestazione oraria giornaliera sia ampiamente prevalente. In tale caso, il tempo necessario all'accertamento del problema tecnico e il tempo di percorrenza per raggiungere la sede sarà coperto con un permesso retribuito. Qualora un prolungato malfunzionamento rendesse impossibile la prestazione lavorativa, il dipendente potrà essere richiamato in sede a partire dal giorno successivo a quello dell'intervenuto malfunzionamento dei sistemi;

16) L'Azienda conferma il pieno rispetto in materia di privacy e di controlli a distanza. Il dipendente, d'altra parte, si impegna conformemente alle disposizioni di legge, di contratto ed alle policy aziendali, alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali ed è tenuto a mettere in atto tutte le disposizioni ricevute volte a proteggere ed evitare la diffusione dei dati stessi;

17) L'Azienda, nel rispetto della normativa vigente e del Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile del 7 dicembre 2021, conferma la tutela contro gli infortuni sul lavoro, gli infortuni occorsi in itinere e le malattie professionali in relazione ai rischi connessi alla prestazione lavorativa effettuata al di fuori dei locali aziendali;

18) Nel rispetto del testo della normativa e del Testo Unico 81/08 in tema di salute e sicurezza viene previsto un percorso formativo finalizzato a rinnovare le regole per il corretto utilizzo delle dotazioni assegnate. Verrà inoltre consegnata con cadenza annuale ai RLS ed ai dipendenti che aderiscono allo smart working una informativa scritta nella quale sono riportati i rischi generali e specifici connessi alla modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in smart working;

19) Le Parti si danno atto che i dipendenti che aderiscono al presente Accordo e svolgono attività lavorativa in modalità smart working godono degli stessi diritti e delle stesse libertà sindacali e confermano l'agibilità sindacale delle sigle attualmente costituite in Groupama Assicurazioni S.p.A... A tal fine l'Azienda garantisce, nell'ambito degli strumenti informatici già ad oggi in uso, l'esercizio anche da remoto di tali diritti e tali libertà;

Il presente Accordo entrerà in vigore il 2 maggio 2023 e avrà durata sino al 31 dicembre 2025. Le Parti convengono di incontrarsi con cadenza annuale per verificare la corretta applicazione dell'Accordo, ferma la necessità di confrontarsi in caso di interventi legislativi in materia che richiedano l'armonizzazione delle disposizioni aziendali.

Roma, 28 aprile 2023

Nota a verbale

Le parti convengono che, fermi gli Accordi Sindacali sottoscritti in data 21 luglio 2020 e 15 ottobre 2020, relativamente alla Direzione Sinistri e a quanto in essi previsto per effetto della chiusura delle sedi, la misura del Summer Smart verrà applicata, per quanto di miglior

favore, garantendo comunque la presenza di almeno 1(uno)giorno a settimana di presenza presso la propria sede di lavoro.

**Groupama Assicurazioni S.p.A.
S.p.A.**

**Firmato digitalmente
da BELLAVIA CARLA
C: IT**

R.S.A. Groupama Assicurazioni

First Cisl

Fisac Cgil

Fga

Snfia

Uilca

<

/