

ACCORDO SINDACALE

Il giorno 14 settembre 2020,

tra

ITAS Mutua, nella qualità di Capogruppo del Gruppo ITAS Assicurazioni, in proprio e in nome e per conto delle controllate ITAS Vita S.p.A., ITAS Patrimonio S.p.A., nella persona del Direttore Risorse Umane Stefano Veronesi

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali (di seguito "le R.S.A.") nelle persone di:

- Detassis Davide e Giuseppe Capotosto per la First/Cisl di Trento, Milano e uffici periferici;
- Fracalossi Edoardo, Bovio Giorgia e Sighel Franco per la Fisac/Cgil di Trento, Milano e uffici periferici;
- Corradino Mauro, Zambotti Marco, Giudici Giuseppe e Ferrante Sergio per la Snfia di Trento, Milano e uffici periferici;
- Piasente Marco, Bertinelli Tatiana, Scarpa Michele, Damonte Andrea, Saccon Massimo, Calloni Sabrina e Ravelli Manuela per la Uilca di Trento, Milano e uffici periferici;

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

si sono incontrate in via telematica

premessi che

- il gruppo ITAS intende introdurre una gestione flessibile della prestazione lavorativa sia in ordine ai tempi che ai luoghi ove essa viene eseguita;
- la flessibilità lavorativa, normata da ultimo dalla Legge 81/2017 e definita in breve "lavoro agile", si concretizza nel lavoro a distanza, come più sotto meglio definito;
- secondo la Legge 81/2017 il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con lo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- 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;
- il Gruppo ITAS intende continuare ad investire in maniera costante per il miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente nel quale lavoratrici e lavoratori operano;
- il Gruppo ITAS promuove il "lavoro agile" al fine di migliorare la conciliazione tra i tempi di vita lavorativa e privata dei propri dipendenti, nella convinzione che il "lavoro agile" possa costituire un concreto e valido aiuto in presenza di specifiche esigenze personali e/o familiari;
- riducendo gli spostamenti dei lavoratori per raggiungere la sede aziendale, il lavoro agile contribuisce a diminuire l'impatto sull'ambiente e persegue coerentemente le finalità del Gruppo ITAS in tema di sostenibilità;

tutto ciò premesso le Parti concordano che

Disciplina generale

1. per "lavoro agile" si intende lo svolgimento della prestazione anche 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 garantire lo stesso impegno professionale, ossia quello profuso nelle giornate svolte in modalità tradizionale;
2. il "lavoro agile" 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 "lavoro agile" è prevista anche per i dipendenti part-time. Il "lavoro agile" 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, preservando sempre e comunque l'assoluta riservatezza delle informazioni aziendali;
3. il presente accordo stabilisce una disciplina della durata di due anni. Le parti si incontreranno entro il 30 giugno 2021 per una valutazione complessiva sui risultati osservati. Durante tale incontro l'Azienda valuterà anche la richiesta sindacale di aumento delle giornate di "lavoro agile" alla settimana;
4. il "lavoro agile" 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;
5. la prestazione lavorativa in "lavoro agile" è prevista per la totalità dei dipendenti rappresentati dalle sigle sindacali firmatarie il presente accordo, anche per quelli part-time fatta eccezione per i lavoratori addetti a specifiche mansioni, che richiedano una presenza continuativa in ufficio;
6. nella modalità "lavoro agile", il lavoratore avrà autonomia nel determinare l'orario individuale di lavoro, in accordo col rispettivo responsabile, tenuto conto delle esigenze tecniche e organizzative e nel rispetto delle norme di legge e di contratto. Non trovano applicazione i seguenti istituti contrattuali orari, incompatibili con la presente modalità di svolgimento della prestazione lavorativa: banca ore/straordinario e flessibilità oraria. Per la rilevazione della presenza, il lavoratore inserisce il giustificativo tramite l'applicativo HR Infinity;
7. nelle giornate lavorative contigue a quelle effettuate in modalità "lavoro agile", il lavoratore potrà utilizzare ferie/ex-festività e permessi disciplinati dalla legge, dal CCNL e dal vigente CIA - giornate intere e/o mezze 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;
8. il dipendente effettuerà il "lavoro agile" con gli strumenti forniti dall'azienda o con strumenti personali seguendo le opportune istruzioni fornite dalla funzione Servizi Informatici per l'accesso alla rete aziendale. Le Società valuteranno la possibilità di fornire le necessarie dotazioni anche in relazione all'evoluzione organizzativa aziendale e al consolidamento dell'istituto del "lavoro agile". 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;

9. 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 non potrà usufruire di ulteriori giorni di "lavoro agile" fintanto che il problema non sia risolto. Per la giornata in cui si è verificato il malfunzionamento il dipendente non sarà tenuto a inserire ferie o permessi a copertura della stessa;
10. lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità "lavoro agile" è soggetto ad una preventiva pianificazione di massima del proprio Responsabile che dovrà comunque garantire il presidio fisico delle attività negli uffici aziendali.¹ In alternativa a tale preventiva pianificazione, l'interessato potrà fare richiesta di attività lavorativa in modalità "lavoro agile" con un preavviso di almeno 24 ore e sarà soggetta ad autorizzazione da parte del proprio Responsabile;
11. vengono previsti specifici programmi formativi connessi alla particolare modalità di esecuzione dell'attività lavorativa 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 sempre alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Modalità, obblighi e tutele del lavoratore

12. il dipendente interessato ad accedere al "lavoro agile" dovrà presentare richiesta via mail al proprio diretto responsabile mettendone a conoscenza la funzione HR Business Partner. Non è prevista l'adesione per le risorse interinali ed in tirocinio. Per le risorse neoassunte, ovvero alle prime esperienze lavorative, superato il periodo di prova, sarà facoltà del responsabile di funzione decidere se accordarlo nei primi 12 mesi;
13. l'attivazione delle modalità di svolgimento della prestazione in "lavoro agile", 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, il cui modello fa parte integrante del presente accordo (Allegato A). La durata dello stesso è concordata con il proprio responsabile – tenute presenti le esigenze organizzative del proprio gruppo di lavoro– per un periodo di 12 mesi, rinnovabile a scadenza;
14. la prestazione di "lavoro agile" sarà svolta dal lavoratore per un giorno a settimana Per quanto riguarda il "lavoro agile", l'accordo individuale (allegato "A") dovrà riportare la modalità di svolgimento della prestazione, contenuta nel presente accordo;
15. il buono pasto, così come definito nel vigente CIA, è erogato per tutte le giornate lavorate in modalità "lavoro agile";
16. l'accordo individuale può essere disdettato su richiesta di una delle due parti e con un preavviso di almeno 30 giorni di calendario Qualora il lavoratore in "lavoro agile", 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. 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;
17. il dipendente in "lavoro agile" fruisce degli stessi diritti – inclusi quelli sindacali - ed è soggetto agli stessi doveri, ove compatibili previsti per un lavoratore comparabile che svolge

¹ I responsabili di funzioni organizzative gestiranno tale presidio in ufficio favorendo possibilmente la presenza di almeno il 50% dei lavoratori

la sua attività nella modalità tradizionale;

18. il dipendente in "lavoro agile" 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;
19. il dipendente è tenuto a preservare l'assoluta riservatezza delle informazioni aziendali prescindendo dal luogo in cui presta attività lavorativa;
20. nell'ottica di individuare un opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata del lavoratore, l'utilizzo delle apparecchiature aziendali o personali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto del lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza. Le comunicazioni di lavoro avvengono, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite canali aziendali. Fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto al lavoratore l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale, il lavoratore potrà disattivare i dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola il lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa;
21. nei confronti del dipendente in "lavoro agile" 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 annualmente 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 tutela della persona;
22. 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 "lavoro agile";
23. il dipendente non sarà ritenuto responsabile per eventuale perdita di dati/accesso alla rete aziendale da parte di estranei per motivi a lui non imputabili;
24. qualora un dipendente in "lavoro agile" 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 "lavoro agile", dovrà informare tempestivamente la funzione Amministrazione del Personale, fornendo tutti i dettagli dell'evento;
25. 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, nonché dall'art. 9 commi 7 e 8 vigente CIA;
26. l'eventuale recesso dalla modalità di lavoro in "lavoro agile" non costituirà in nessun modo recesso dal rapporto di lavoro;
27. con riferimento alle coperture assicurative in tema di infortuni, oltre quanto previsto dall'articolo 23 della L.81/2017, l'azienda conferma la validità per i lavoratori in "lavoro agile" della polizza infortuni nelle condizioni previste da CIA, al pari dei lavoratori che svolgono l'attività lavorativa all'interno dei locali aziendali;
28. tale tipologia di lavoro non costituisce pregiudizio per il dipendente nelle opportunità di sviluppo professionale, nelle iniziative formative, né ostacolo alla comunicazione con le Rappresentanze Sindacali Aziendali;
29. in caso di allerta rossa dichiarata e confermata dalla protezione civile per comune di residenza/ domicilio e/o nel comune della sede lavorativa, in un'ottica di particolare riguardo verso i colleghi che potranno avere difficoltà a raggiungere gli uffici, è previsto per i

lavoratori in possesso di accordo di "lavoro agile" la possibilità per tali giornate di usufruire del lavoro in tale modalità, previo accordo con il proprio responsabile e garantendo una continuità minima di servizio di ogni singola funzione aziendale. Tali giornate si aggiungono a quella prevista dal punto 14.

Per quanto non regolato nel presente accordo restano pienamente effettive le norme in materia contenute dalla L. 81/2017. Sarà applicabile ai lavoratori delle sedi le cui RSA entro il 15/10/2020 avranno sottoscritto il presente accordo. In caso di innovazioni legislative o contrattuali che riguardino il "lavoro agile", le Parti si incontreranno tempestivamente per recepire eventuali modifiche da applicare al presente accordo.

Il presente accordo entrerà in vigore il giorno 28/09/2020 e scadrà trascorsi 24 mesi dall'attuazione. Prima della scadenza, le Parti firmatarie del presente accordo, si incontreranno entro e non oltre il 30/06/2021, con la finalità di cui al precedente punto 3.

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

ITAS Mutua, nella qualità di Capogruppo del Gruppo ITAS Assicurazioni

Le RSA FIRST/CISL, FISAC/CGIL, SNFIA e UILCA di Trento, Milano e Uffici periferici

Nota a verbale: le RSA FIRST/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA e UILCA di Genova si riservano di sottoscrivere entro e non oltre il 15 ottobre 2020 il presente accordo. Tale riserva viene riferita come necessaria per terminare il confronto con la propria base territoriale.

Modello di accordo individuale

Accordo individuale sullo "lavoro agile"

Il giorno .././.... tra la Società e il/la Sig./ra

premesse che

- la Società e le Rappresentanze Sindacali Aziendali in data .././.... hanno sottoscritto l'Accordo sul "lavoro agile";
- Il/la Sig./ra ha presentato in data .././.... formale richiesta di svolgere la prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile" in applicazione del sopra citato Accordo,

si conviene che

1. le premesse costituiscono parte integrante dell'accordo individuale;
2. a decorrere dal .././...., nell'ambito del rapporto di lavoro tra le Parti, il/la Sig./rasvolgerà la propria prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, senza l'utilizzo di una postazione fissa, utilizzando la strumentazione mobile assegnata dall'Azienda o in alternativa quella personale;
3. gli aspetti normativi ed economici del lavoro in modalità "lavoro agile" sono disciplinati dall'Accordo indicato in premessa; resta inteso che per tutti gli aspetti non espressamente declinati trovano applicazione le norme di contratto collettivo e individuali tempo per tempo vigenti;
4. la durata della prestazione lavorativa è concordata in mesi, a decorrere dal e fino al

Dipendente

ITAS Mutua
