ACCORDO SINDACALE

Oggi 12 aprile 2016, in Milano, Corso Como 17, si sono incontrati il sig. Pietro Santi e la funzione Relazioni Industriali, in rappresentanza delle società del **Gruppo AXA Italia** (di seguito, per brevità: AXA o Azienda) – da un lato

e

le **Rappresentanze Sindacali Aziendali delle società del Gruppo AXA Italia** (di seguito, per brevità: le RSA) della FIRST-CISL, rappresentata dai sig.ri Rossana Stella e Roberto Vittori; della FISAC-CGIL, rappresentata dai sig.ri Mauro Nava e Federico Zappatori; della FNA, rappresentata dai sig.ri Maria Cristina Cicchese e Gianluca Telari; del SNFIA, rappresentato dai sig.ri Emilio Intonazzo e Alessandro Corsini; della UILCA-UIL, rappresentata dai sig.ri Antonio Borsatti e Luciano Alaimo – dall'altro.

Premesso che:

AXA intende sperimentare una gestione flessibile della prestazione lavorativa sia in ordine ai tempi che ai luoghi ove essa viene eseguita, definita in breve "Smart Working" e che 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, dei luoghi e degli strumenti 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.
Questa iniziativa si ispira ad analoghi progetti già operativi in altre Entità del Gruppo AXA, e si inserisce nel quadro delle azioni dirette a favorire un migliore bilanciamento fra la vita privata e l'impegno lavorativo (cd. work-life balance), nella convinzione che lo Smart Working possa costituire un concreto e valido aiuto in presenza di specifiche esigenze personali e/o familiari.
Inoltre, riducendo gli spostamenti dei lavoratori per raggiungere la sede aziendale, lo Smart Working contribuisce a diminuire l'impatto sull'ambiente.

Le Parti concordano che:

<u>Disciplina generale</u>

1) Il presente accordo stabilisce una disciplina provvisoria relativamente allo Smart Working, da intendersi come iniziativa sperimentale. I risultati della fase sperimentale saranno esaminati dalle Parti in vista di una eventuale successiva regolamentazione permanente.
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. 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. Nella modalità Smart Working, la sede di lavoro contrattualmente stabilita rimane immutata a tutti gli effetti di legge e di contratto.
4) La modalità di Smart Working non trova applicazione nei confronti dei lavoratori addetti a specifiche mansioni che richiedano una presenza continuativa in ufficio e non consentano ai lavoratori medesimi alcuna possibilità di iniziativa e discrezionalità nel definire il proprio orario di lavoro. Le Unità Organizzative interessate dal presente accordo saranno rese note alle RSA prima dell'avvio della fase sperimentale; eventuali successive variazioni saranno prontamente comunicate alle RSA.

5) Nella modalità Smart Working è espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario.
6) Il lavoratore potrà utilizzare ferie/ex-festività e permessi disciplinati dalla legge o contrattuali – giornate intere o ½ 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. Per la fruizione di permessi a ore non disciplinati dalla legge è richiesto al lavoratore di effettuare una comunicazione preventiva al proprio responsabile.

Lavoro agile

7) Per "lavoro agile" si intende lo svolgimento della prestazione in azienda senza vincoli di orario. I dipendenti che lavoreranno in modalità Smart non saranno più soggetti alle timbrature in entrata/uscita, salvo una sola timbratura per registrare la presenza in sede. Tuttavia, la durata giornaliera e/o settimanale della prestazione lavorativa rimane quella definita nel vigente CCNL. I dipendenti avranno autonomia nel determinare l'orario individuale di lavoro, purché in accordo col rispettivo responsabile, che terrà conto delle esigenze tecniche ed organizzative e nel rispetto delle norme di legge e di contratto.

Lavoro a distanza

8) Per "lavoro a distanza" si intende lo svolgimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali con le modalità previste dal presente accordo e dalla Policy Smart Working AOI (di cui all'allegato A) e dalla lettera individuale che sono parti integranti e quindi allegati al presente Accordo.
9) Il dipendente deve svolgere personalmente e direttamente le mansioni assegnate, senza avvalersi di altri soggetti. Egli deve garantire lo stesso impegno professionale, ossia analoghi livelli quantitativi e qualitativi, rispetto alla stessa attività svolta in azienda.
10) Il dipendente ha l'obbligo di essere reperibile nelle eventuali fasce orarie stabilite negli accordi con il proprio diretto responsabile. In caso di impossibilità a rispettare questo obbligo, egli dovrà darne tempestiva e motivata comunicazione al diretto responsabile.
11) 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. 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.

Procedura

12) Nella fase sperimentale, potranno accedere allo Smart Working soltanto i dipendenti appartenenti alle Unità Organizzative specificamente individuate dall'Azienda.
13) Il dipendente interessato ad accedere allo Smart Working dovrà presentare domanda al proprio diretto responsabile (mettendone a conoscenza la Direzione HR (BP di riferimento) entro il giorno 22 del mese precedente a quello in cui si intende iniziare a svolgere l'attività lavorativa in SW. Entro 5 giorni dalla data della domanda, il diretto responsabile fornirà all'interessato una risposta (mettendone a conoscenza la Direzione HR / BP di riferimento), motivando l'eventuale rifiuto. In caso di rigetto della domanda, il dipendente potrà chiedere chiarimenti coinvolgendo la Direzione HR (BP di riferimento).
14) L'accordo individuale di Smart Working, che formalizza una trasformazione delle modalità di espletamento dell'attività lavorativa relative a luogo/tempo della prestazione, fa riferimento all'allegata Policy Smart Working AOI che definisce i dettagli operativi.
L'accordo individuale deve essere concluso in forma scritta e su base volontaria utilizzando il testo della lettera individuale di cui all'allegato C. Nessuna delle due parti è obbligata a concludere l'accordo in questione.
15) Per quanto riguarda il lavoro a distanza, l'accordo individuale potrà specificare le modalità di svolgimento della prestazione, le fasce di reperibilità durante la giornata lavorativa, le assenze durante le predette fasce di reperibilità 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.

16) L'accordo individuale può essere disdettato su richiesta di una delle due parti con un preavviso di almeno 30 giorni. 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.

Obblighi e tutele del lavoratore

17) 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.
18) Il dipendente in Smart Working ha diritto al trattamento retributivo contrattuale e di accedere al processo aziendale in essere della meritocrazia identico a quello previsto per gli altri dipendenti, aventi il medesimo inquadramento, che prestano attività in modalità tradizionale.
19) Il buono pasto è erogato per tutte le giornate lavorate in modalità Smart Working, incluse quelle al di fuori della sede aziendale.
20) 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.
21) Al momento dell'avvio della modalità Smart, al lavoratore sarà fornita una specifica formazione circa le procedure e regole connesse allo svolgimento della prestazione.
22) L'azienda fornirà al lavoratore in Smart Working l'attrezzatura necessaria all'attività lavorativa, in base alla specifica mansione da svolgere. Il dipendente è tenuto a mantenere assoluta riservatezza sulle informazioni aziendali di cui viene a conoscenza nonché a rispettare le disposizioni aziendali in vigore.
23) 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 tutte le misure ed azioni dirette a tutelarne la salute, nel quadro degli obblighi di legge e di contratto; in particolare, fornirà adeguata informazione 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 (allegato B).
24) 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.
25) Qualora un dipendente in Smart Working subisca un infortunio di qualsiasi genere al di fuori dei locali aziendali, dovrà informare tempestivamente la Direzione HR, fornendo tutti i dettagli dell'evento. In caso di contestazione da parte dell'INAIL dell'evento accaduto motivata dall'assenza di riferimenti normativi specifici sullo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità SW, l'azienda si impegna tramite specifica copertura assicurativa a garantire le eventuali erogazioni non riconosciute al dipendente o agli aventi diritto.
26) L'azienda dichiara di non aver mai installato e di non volere installare, nemmeno in futuro, sistemi, impianti o programmi finalizzati al controllo a distanza dell'attività svolta dai singoli lavoratori, compresi quelli che svolgono la loro prestazione in modalità SW
27) I dati eventualmente desumibili dalle apparecchiature fornite ai dipendenti in modalità SW non potranno comunque essere utilizzati nei confronti di questi senza che sia resa loro adeguata informazione preventiva circa le modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4, L.300/1970, come riformato dall'D.lgs. 151/2015, e del D.lgs. 196/2003.
    Le parti si incontreranno qualora per esigenze aziendali sia necessario rendere ai dipendenti in SW l'informativa di cui al capoverso precedente.

Disposizioni finali

28) In caso di innovazioni legislative o contrattuali che riguardino il lavoro a distanza e/o il lavoro agile, le Parti si incontreranno tempestivamente per valutare la necessità di rivedere il presente accordo.
29) Il presente accordo entra in vigore il 12/04/2016 e scadrà il 31/10/2016. Prima della scadenza, le Parti si incontreranno entro e non oltre il 15 settembre 2016 per una valutazione complessiva, al fine di concordare un'eventuale estensione della validità dell'accordo e/o eventuali sue modifiche.
30) Per tutta la durata del presente accordo, l'azienda si impegna ad informare mensilmente le RSA circa il numero di accordi individuali di Smart Working sottoscritti e cessati – in generale – in merito all'andamento della sperimentazione.

Letto, concordato e sottoscritto,

le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle società del Gruppo AXA Italia

per le società del **Gruppo AXA Italia**

R.S.A. FIRST CISL .....

R.S.A. FISAC CGIL .....

R.S.A. FNA .....

R.S.A. SNFIA .....

R.S.A. UILCA UIL .....