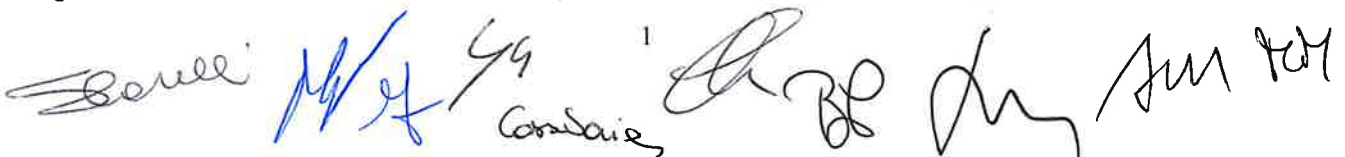


Fra le Parti sottoscritte,
premessi che:

- 1) le Parti hanno sottoscritto un verbale di accordo in data 27 luglio 2017 sullo Smart Working a cui è seguito un successivo Verbale di incontro in data 7 settembre 2017 che prendeva atto dell'esame congiunto del contenuto dei documenti "Regolamento Allianz Smart Working" e bozza dell'"Accordo individuale di Smart Working" quali conseguenti corollari operativi e che restano validi nelle parti non integrate dal presente accordo.
- 2) Successivamente è stato sottoscritto, il 14 febbraio 2024, un nuovo verbale di accordo che ha integrato sperimentalmente la predetta regolamentazione dello Smart Working con termine definitivo di vigenza fissato al prossimo 31 dicembre 2025.
- 3) rimangono invariati gli intendimenti e gli obiettivi che le Parti hanno inteso perseguire al momento della sottoscrizione dei predetti verbali di accordo, anche alla luce del considerevole aumento del numero di dipendenti che hanno aderito volontariamente a tale accordo nel corso degli anni, al punto da renderlo una modalità imprescindibile di svolgimento della prestazione lavorativa;
- 4) Tenuto quindi conto degli esiti applicativi intervenuti le Parti hanno avviato un confronto finalizzato – ferma la tenuta dell'impianto complessivo - a condividere nuovamente tale disciplina integrativa mediante alcune modifiche tese a favorire ulteriormente la fruibilità dell'istituto semplificandone la gestione quotidiana.

Si conviene che:

- A) le premesse formano parte integrante del presente accordo.
- B) Ferma la previsione di non superare il limite del 50% - salvo quanto poi previsto ai successivi punti C), D) ed E) - dei giorni lavorati in smart working rispetto al numero di giornate lavorative complessive, al fine di permettere un puntuale monitoraggio delle relative percentuali, rimane confermata la disponibilità, per ciascun dipendente, dello strumento del "cruscotto" (già in essere), il quale provvede a misurare quotidianamente:
- il numero di giorni lavorati in smart working;
 - il numero di giorni lavorati presso la Sede di lavoro;
 - il numero di giornate lavorative complessive;
 - le conseguenti percentuali.
- C) Dal numero di giornate lavorative complessive dovranno essere sottratte - e pertanto non conteggiate ai fini delle percentuali - le giornate intere per:
- malattia;
 - ferie;
 - ex festività;
 - congedi parentali;
 - permessi personali (TG8, art. 39 ccnl, banca ore, etc.);
 - permessi legge 104;
 - trasferte lavorative;
 - giornate di formazione svolte fuori sede;
 - le giornate di adesione all'iniziativa "Allianz for kids";
 - 5 giornate Jolly di cui al successivo punto D)
 - giornate di svincolo di coppia derivanti da scioperi nazionali dei mezzi pubblici di cui al punto D).
- D) Durante le giornate di sciopero nazionale dei mezzi pubblici che impediscano in modo obiettivo l'andata e/o il ritorno dalla propria abitazione alla sede lavorativa, l'azienda consentirà la sospensione momentanea del "vincolo di coppia" che prevede la normale alternanza tra presenza e smart working per entrambi i dipendenti coinvolti. Inoltre l'azienda si riserva di comunicare eventuali ulteriori eventi, particolarmente se riferiti a misure legate alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro - per i quali, potrà essere sospeso tale "vincolo". Parimenti, anche nel caso in cui uno dei due dipendenti o entrambi aderiscano all'iniziativa "Allianz for kids" verrà sospeso il sopracitato "vincolo di coppia". Aggiuntivamente a quanto sopra a ciascun dipendente sarà concesso singolarmente per motivi personali, fino ad un massimo di 5 giornate jolly all'anno, di svolgere la prestazione lavorativa in smart working quando l'alternanza con l'altro collega avrebbe previsto per quel giorno la sua presenza in sede. In tali casi, eccezionalmente, sarà pertanto consentito alla coppia lo svolgimento in contemporanea dell'attività lavorativa in modalità smart working. Tali giornate matureranno nella misura di una giornata nel mese di gennaio, una giornata nel mese di aprile, due



giornate nel mese di luglio e una giornata nel mese di ottobre. Tali giornate jolly dovranno essere usufruite entro l'anno solare e in caso di mancato utilizzo non potranno essere riportate all'anno successivo.

- E) Fermo il conteggio da effettuarsi secondo le previsioni dei precedenti punti C) e D), al termine di ognuno dei due semestri di ciascun anno solare (1° gennaio – 30 giugno e 1° luglio – 31 dicembre) verrà effettuata un'analisi delle percentuali di attività lavorativa di ciascun dipendente sia quando svolta in smart working sia quando svolta presso la propria sede lavorativa.

Al riguardo verrà tuttavia considerata fisiologica una percentuale di differenza del 10% rispetto al vincolo del 50 e 50. Le eccedenze rispetto a questi limiti non verranno riportate nel semestre successivo.

Qualora però il dipendente risultasse avere avuto, al termine di ciascun semestre osservato, delle eccedenze percentuali superiori rispetto a quella del 10% si renderà necessario da parte dello stesso dipendente il ripristino dell'equilibrio (metà e metà) con le seguenti modalità:

- nel caso in cui abbia lavorato un numero di giorni eccessivo rispetto al vincolo di svolgere la prestazione presso la sede lavorativa, a seguire dovrà rimanere in smart working per il numero di giorni necessario a ritornare in equilibrio;
- nel caso, viceversa, in cui abbia lavorato un numero di giorni eccessivo rispetto al vincolo di svolgimento della prestazione in smart working, verrà temporaneamente sospesa tale opzione per 10 giorni lavorativi consecutivi comunicati a cura dell'azienda.

In entrambi i predetti casi verrà sospeso il sopracitato "vincolo di coppia" e pertanto tali giornate – analogamente a tutte quelle elencate al precedente punto C) - saranno considerate neutre ai fini del computo percentuale.

L'eventuale ulteriore reiterazione di violazione delle percentuali con conseguenti necessari riequilibri potrà costituire motivo di revoca dello Smart Working.

Nota bene

Circa l'applicazione della percentuale del 10% l'arrotondamento sarà per eccesso – e quindi ad una giornata intera - se la frazione di decimale ottenuta risulterà superiore a 0,5.

- F) Il presente accordo, che annulla e sostituisce integralmente il precedente del 14 febbraio 2024, scadrà il 30.06.2027 e si rinnoverà in automatico di anno in anno salvo disdetta di una delle Parti da esercitarsi entro tre mesi dalla scadenza. Saranno inoltre effettuati incontri di verifica congiunta circa l'andamento dei due semestri annuali (e quindi l'uno entro il 31 luglio di ciascun anno e l'altro entro il 31 gennaio dell'anno seguente) per condividere eventuali problematiche emerse nell'applicazione operativa.
- G) Al fine di coordinare gli effetti conseguenti all'applicazione del presente accordo con la scadenza dell'accordo del 14.2.2024 le giornate del corrente trimestre (1.10.25 – 31.12.25) verranno considerate ai fini del conteggio unitamente a quelle del primo semestre 2026.
- H) Le Parti confermano altresì – con particolare riferimento alla previsione contenuta nel penultimo comma della lett. C) dell'accordo sindacale SW Allianz del 27.7.17 - l'importanza della flessibilità organizzativa propria determinata dall'adozione dello smart working cui deve corrispondere il riconoscimento effettivo alla disconnessione dai sistemi.
- I) Sempre le Parti sottoscritte – ferma la previsione di cui al comma 3 della lettera B) del Verbale di accordo sullo "SMART WORKING" in Allianz del 27-7-2017 – confermano che l'alternanza della prestazione lavorativa svolta da remoto prevista normalmente per due o per tre giorni a settimana possa altresì, previa condivisione fra i due colleghi coinvolti ed il loro Responsabile, essere svolta con una alternanza temporale differente (ad esempio settimanale).
- J) Circa la richiesta di considerare la estensione dello smart working anche al personale con mansioni esterne le parti hanno convenuto di mantenere un punto di attenzione per eventuali prossimi sviluppi positivi, anche in considerazione dell'esito e degli effetti scaturenti dalla presente intesa.

Letto confermato e sottoscritto.

Milano, 2 dicembre 2025

ALLIANZ SpA


R.S.A.

FISAC/Cgil

FIRST/Cisl

UILCA

FNA

SNFIA

