

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 19 ottobre 2021, in modalità da remoto

tra

Società Cattolica di Assicurazione S.p.A. (di seguito, per brevità, "Cattolica" o "l'Azienda"), con sede legale in Verona, Lungadige Cangrande n. 16, in proprio e in nome e per conto di tutte le Società del Gruppo;

di seguito, per brevità, la o le Società"

e

le Rappresentanze sindacali aziendali e la delegazione sindacale di Gruppo

tutti congiuntamente "le Parti"

premesso che:

- la Società e le Rappresentanze sindacali aziendali e la delegazione sindacale di Gruppo si sono incontrate in data 14 novembre 2017, al fine di disciplinare di comune accordo l'introduzione in Azienda in via sperimentale del lavoro agile (di seguito «Smart Working»), di cui alla L. n. 81/2017, per il periodo novembre 2017/marzo 2018 e successivamente prorogato, d'intesa tra le Parti, in data 30 aprile 2018;
- tale sperimentazione ha avuto esito positivo sia per l'organizzazione aziendale, sia per i lavoratori, trovando, infatti, un ampio consenso tra tutti i dipendenti;
- l'utilizzo della modalità di "Smart Working" sopra descritta è proseguita sino al mese di febbraio 2020 quando, a seguito della Pandemia Covid-19, la Società in via prudenziale e a maggior tutela di tutti i dipendenti, ha invitato gli stessi a svolgere l'attività lavorativa da remoto per tutti i 5 giorni della settimana, salvo eccezioni di natura lavorativa, al di fuori dei locali aziendali; tale modalità è ancora in essere;
- il 27 luglio 2020 le Parti hanno sottoscritto un accordo di tutele occupazionali in cui si impegnavano a rivedere l'accordo di smart working portandolo a 3 giorni a settimana ed individuando lo Smart Working quale strumento per fronteggiare situazioni di particolare complessità;
- in data 24 febbraio 2021 è stato, inoltre, sottoscritto, tra: ANIA e FIRST-CISL, FISAC-CGIL, FNA, SNFIA e UILCA, un documento concernente le Linee guida in materia di Lavoro Agile nel settore assicurativo e di assicurazione/assistenza;
- le Società valuteranno progressivamente, coinvolgendo anche le OO.SS., le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa svolta nei locali aziendali, potendo prevedere anche forme di c.d. "desk sharing" con prenotazione della scrivania, la predisposizione di appositi "locker" e layout il più possibile efficienti per lo svolgimento dell'attività stessa. In particolare, saranno tenute in considerazione le necessità degli uffici/Direzioni, al fine di preservarne l'unità logica e fisica, e le specificità di talune postazioni oggi assegnate ai singoli (ad esempio monitor, illuminazione tavolo, sedia e pedana);
- le Parti, per assicurare i corretti tempi di riposo del lavoratore e permettere di trovare un sempre più soddisfacente equilibrio tra lavoro e vita privata, si impegnano a ricercare tutte le misure tecniche e organizzative per assicurare un'effettiva disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- in vista di un prossimo rientro in modalità "ordinaria" le Parti intendono aggiornare quanto previsto dai precedenti accordi;

17/11
Janide Giachè
M. M. M. M.

Del Dono Maurizio
Bisignano Giuseppe
Fabrizio S. de L.

tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

1. Finalità del presente accordo.

Le Parti si danno reciprocamente atto dell'andamento positivo dell'esperienza di *Smart Working* maturata nel Gruppo e, pertanto, intendono con il presente verbale ridefinire i principi generali in materia di lavoro agile confermando la volontà di favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro (*work life balance*).

2. Disciplina generale.

2.1. Il presente accordo fissa i principi generali in merito all'attuazione dello *Smart Working* da parte della Società, con le specifiche previste dalle linee guida allegate.

2.2. Lo *Smart Working* consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

- esecuzione della prestazione lavorativa da parte del dipendente in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno;
- attivazione dello *Smart Working*, tramite sottoscrizione delle Parti (Società e lavoratori) di appositi accordi individuali di accesso al Lavoro Agile a tempo indeterminato;
- svolgimento della prestazione lavorativa in modalità *Smart Working*, con programmazione su base mensile, per massimo di quattro (4) giorni alla settimana. I giorni in presenza potranno anche essere consecutivi;
- utilizzo da parte del dipendente di strumenti tecnologici aziendali per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro effettuati all'esterno dei locali aziendali;
- assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro e comunque in coerenza con la legislazione e la contrattazione collettiva vigenti.

2.3. Lo *Smart Working* non rappresenta una modifica della sede di lavoro del dipendente, ma solo ed unicamente, un'opportunità di poter svolgere l'attività lavorativa anche all'esterno dei locali aziendali senza che questo incida sull'inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

2.4. Durante il periodo di attività svolta in tale modalità, il lavoratore gode degli stessi diritti ed è soggetto agli stessi doveri inerenti al suo rapporto di lavoro.

2.5. Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento economico e normativo rispetto a quelli che eseguono la prestazione con modalità ordinaria. È, quindi, prevista anche la tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'INAIL nella circolare n. 48/2017.

2.6. Si ricorda che l'adesione allo *Smart Working* è esclusivamente su base volontaria e subordinata alla stipula di un accordo sottoscritto tra dipendente e Società, del quale il presente accordo ed il documento c.d. Linee Guida *Smart Working*, costituiscono a tutti gli effetti parte integrante. Per accedere allo *Smart Working* il lavoratore deve aver svolto la formazione obbligatoria sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro di cui al D.lgs. 81/2008. L'accesso allo *Smart Working* non dovrà comunque influire sulla regolare fruizione del Piano Ferie.

2.7. La Società si riserva, anche in coerenza con l'accordo sulle tutele occupazionali, di valutare, in casi eccezionali e per specifiche esigenze familiari, di concedere un maggior numero di giorni al mese, anche limitatamente ad alcuni periodi.

2.8. Sarà cura del Responsabile di ciascun Ufficio organizzare le attività creando le migliori condizioni per garantire a ciascuno degli aderenti lo svolgimento delle attività in modalità *Smart Working*, tenendo conto delle esigenze sia dei dipendenti, del team di lavoro che aziendali, unitamente ad una equilibrata distribuzione delle giornate complessive di *Smart Working*.

2.9. In via eccezionale, per comprovate esigenze aziendali impreviste, il Responsabile potrà revocare al dipendente la giornata di Smart Working, preventivamente concordata ed autorizzata, anche il giorno antecedente la stessa ed esplicitando il motivo oggettivo della revoca.

Il dipendente, salvo casi eccezionali, dovrà rendersi disponibile a presenziare in Azienda entro il giorno successivo alla convocazione.

2.10. Ciascuna delle Parti potrà recedere, salvo quanto diversamente previsto dalla L. n. 81/2017, con un preavviso di 30 giorni, dall'accordo individuale sottoscritto, in presenza di un giustificato motivo.

2.11. Nelle giornate di Smart Working i dipendenti avranno diritto al buono pasto, secondo le norme contrattuali vigenti.

2.12. Nella modalità Smart Working è, infine, espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario.

2.13. Il lavoratore che aderisce allo Smart Working potrà utilizzare ferie/ex festività e permessi alle stesse condizioni e con le stesse modalità in vigore per il personale che presta attività con modalità tradizionale.

2.14. Lo Smart Working può essere pianificato come mezza giornata solo nel caso in cui il dipendente fruisca di ferie per la restante mezza giornata. Ai fini del computo delle giornate in Smart Working, tale mezza giornata sarà considerata intera, così come per il venerdì.

2.15. Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile viene riconosciuto il diritto alla formazione continua; viene demandata alla Commissione Formazione la definizione dei contenuti e delle modalità di erogazione.

3. Disposizioni finali.

3.1. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo, troveranno applicazione le disposizioni previste dalla legge, da quanto previsto dalle linee guida sottoscritte tra Ania e le OO.SS., dall'accordo individuale sullo Smart Working e dalle policy aziendali vigenti in materia (allegati).

3.2. L'Azienda esercita il potere di controllo sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dagli artt. 4 e 7 L. n. 300/70 e ribadisce, così come da questi previsto, che nessuno strumento di controllo a distanza verrà installato e/o utilizzato.

3.3. Le Parti, consapevoli dell'importanza dei dati aziendali e del sempre maggior verificarsi di casi di attacchi informatici, concordano che i singoli lavoratori debbano effettuare la loro prestazione lavorativa utilizzando la diligenza del buon padre di famiglia, attenendosi agli specifici corsi di formazione che l'Azienda ha erogato e erogherà, nonché alle specifiche direttive di volta in volta vigenti. Le Organizzazioni sindacali sollecitano l'Azienda ad attivare il più rapidamente possibile un sistema con secondo fattore di autenticazione (MFA – Multi Factor Authentication) o altra soluzione assimilabile che possa fornire le maggiori garanzie di protezione possibili.

3.4. Le Parti concordano che il dipendente non sarà ritenuto responsabile per eventuali perdite di dati e/o accesso alla rete aziendale da parte di estranei per motivi a lui non imputabili.

3.5. Le Parti concordano fin d'ora nel prevedere degli incontri di verifica ed aggiornamento indicativamente con cadenza trimestrale, in cui le società forniranno adeguata informativa sul numero delle adesioni e dei recessi. In tali occasioni verranno esaminati eventuali suggerimenti volti a favorire una migliore conciliazione vita-lavoro. Con lo stesso spirito di confronto e collaborazione, eventuali criticità individuali legate alla nuova modalità di prestazione lavorativa, saranno comunque oggetto di preventivi specifici incontri con le Organizzazioni Sindacali nell'intento di prevenire eventuali azioni dirette.

3.6. Le Parti confermano anche in questa sede quanto sottoscritto nell'accordo del 24 febbraio 2021 sottoscritto tra: ANIA e FIRST-CISL, FISAC-CGIL, FNA, SNFIA e UILCA citato in premessa e cioè che lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle

libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. A livello aziendale verranno ricercate modalità compatibili e adeguate ai fini della fruizione di tali diritti quali l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali. Saranno messi a disposizione, nel rispetto degli artt. 14, 15 e 20 della legge n. 300/70, idonei ambienti informatici (bacheca elettronica, appositi ambienti virtuali) e fisici, come previsto dal CCA vigente, che consentano: - al lavoratore agile di interloquire con i propri rappresentanti sindacali; - di mettere a disposizione comunicazioni aziendali per la totalità dei dipendenti; - il diritto dei dipendenti di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro attraverso la messa a disposizione da parte dell'azienda di un apposito "ambiente virtuale", nel quale il lavoratore potrà, tra l'altro, prenotare interventi, sottoporre domande nonché effettuare votazioni in tempo reale.

3.7 Le Parti si impegnano a trovarsi nel corso del primo semestre di sperimentazione del nuovo modello di Smart Working, al termine del periodo emergenziale, per verificare e valutare gli impatti che l'Istituto avrà avuto complessivamente anche in un'ottica di incentivarne l'utilizzo attraverso strumenti e iniziative anche di natura economica in coerenza a quanto già avviene nel mercato assicurativo.

All.: c.s.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per Società Cattolica di Assicurazione S.p.A., anche in nome e per conto delle altre società del Gruppo.

Rappresentanze Sindacali Aziendali e Delegazione Sindacale di Gruppo

FIRST CISL Fabrizio Pavan, Massimo Cerqua, Emma Ugalde

FISAC CGIL

FNA

SNFIA

UILCA UIL

Fabrizio Pavan, Massimo Cerqua, Emma Ugalde

Massimo Cerqua

Paolo Frigo

Paolo Frigo, Tiziana Ricci, Carmelo Saccaro, Cristiano Longo

Maurizio Dal Dosso, Davide Micheloni e Andrea Varalta

Del Dosso Maurizio

