

VERBALE DI ACCORDO INTEGRATIVO

smart working

Fra le Parti sottoscritte,
preMESSo che:

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;

rimangono invariati gli intendimenti e gli obiettivi che le Parti hanno inteso perseguire al momento della sottoscrizione dei predetti verbali, 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;

negli ultimi mesi le Parti hanno avviato una intensa discussione sulle possibili modifiche della gestione operativa dello Smart Working che tenesse conto di alcune mutate esigenze dei dipendenti coinvolti.

si conviene che:

- A) Le premesse formano parte integrante del presente accordo.
- B) Ferma la previsione di non superare il limite del 50% - fermo 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 di tale numero l'azienda si impegna, entro il mese di settembre 2024 e comunque non appena reso disponibile dal team preposto alla messa in opera, a rendere disponibile per ciascun dipendente un "cruscotto" che misuri 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;
 - 4 giornate Jolly di cui al successivo punto.
- 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 4 giornate all'anno (con maturazione pari a 1 giornata per trimestre), di svolgere la prestazione lavorativa in smart working anche 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.

E) Fermo il conteggio da effettuarsi secondo le previsioni dei precedenti punti C) e D), al termine di ciascun trimestre 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. A mero titolo di esempio laddove in un trimestre i giorni lavorati dal dipendente siano stati 60, l'equilibrio contrattuale e normativo prevederà 30 giorni per ciascuna delle due modalità. Al riguardo verrà tuttavia considerata fisiologica una percentuale di differenza del 10% rispetto al vincolo del 50 e 50, con la conseguenza che sarà considerato accettabile - nell'esempio fatto - un numero di giorni da 27 a 33 giorni per entrambe le modalità di svolgimento della prestazione. Le eccedenze rispetto a questi limiti verranno riportate nel trimestre successivo. Qualora però il dipendente risultasse avere delle percentuali superiori rispetto a quella del 10% per due trimestri consecutivi 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 del fare 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 20 giorni lavorativi consecutivi comunicati a cura dell'azienda.

In entrambi i predetti casi verrà sospeso il sopracitato "vincolo di coppia".

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) Le Parti - nel ritenere il presente accordo sperimentale e comunque con termine di vigenza fissato al 31 dicembre 2025 - si impegnano ad avviare un confronto entro due mesi dalla scadenza per rivalutare i termini dello stesso. Sarà inoltre effettuato un incontro di verifica entro il 31 dicembre 2024 per valutare e condividere eventuali problematiche emerse nell'applicazione operativa.
- G) 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 di cui al precedente punto B) - l'importanza della flessibilità organizzativa propria determinata dall'adozione dello smart working cui deve corrispondere il riconoscimento effettivo alla disconnessione dai sistemi.
- H) 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.
- I) Il presente accordo - comprensivo dell'intesa iniziale di cui rappresenta un'integrazione come chiarito in premessa - costituisce parte integrante del TU Allianz del 16.1.24 e pertanto dalla data di sottoscrizione sostituisce qualsivoglia altra regolamentazione o prassi in materia di Smart working eventualmente in atto presso le Società destinatarie dell'applicazione del predetto TU Allianz.

Letto confermato e sottoscritto.

Milano, 14 febbraio 2024

ALLIANZ SpA


R.S.A. FISAC/Cgil 
FIRST/Cisl 
UILCA 
FNA 
SNFIA 