

Le parti, nel confermare la centralità delle Relazioni Sindacali, della contrattazione nazionale ed aziendale e la rilevanza delle stesse quali elementi essenziali per la crescita aziendale ed il benessere dei dipendenti, hanno condiviso l'importanza di specificare quanto di seguito:

### Smartworking

Lo SW è una soluzione organizzativa che consente, anche attraverso l'uso delle tecnologie, di lavorare in tempi e spazi diversi da quelli collegati alla sede aziendale, nel rispetto dei doveri contrattuali, della corretta operatività e delle esigenze individuali di work-life balance così come regolamentato nel CIA sottoscritto in data 20 Dicembre 2023.

I dipendenti possono aderire su base volontaria attraverso specifica richiesta, in coerenza con i principi definiti dal CIA indipendentemente dall'adesione ad altre forme di flessibilità.

### Sperimentazione 4daysweek

Le parti convengono sulla natura sperimentale del modello "4daysweek" operativo in azienda dal 1.1.2024 e fino al 31.12.2024, che prevede la possibilità di svolgimento della propria prestazione lavorativa secondo l'articolazione dell'orario di lavoro su 4 giorni settimanali.

L'articolazione oraria 4days week è applicata esclusivamente su richiesta dei lavoratori a cui si applicherà la riduzione oraria di un'ora.

Lo smartworking e la 4daysweek, previste a beneficio dei lavoratori e del loro miglior work-life balance, sono del tutto indipendenti, ben potendo ogni lavoratore scegliere se svolgere l'attività in smart working (o in presenza) e, inoltre, se prestare la propria attività per 4 giorni a settimana (o per 5 giorni).

Le parti si impegnano ad incontrarsi a partire da Ottobre 2024, per valutare l'esito della sperimentazione della "4 days week" e la potenziale proroga, strutturabilità e/o modifica, tenuto conto delle previsioni del CCNL tempo per tempo vigente.

### Modifiche organizzative e passaggi infragruppo

L'Azienda riconosce la vigenza, la validità e l'importanza dell'art 15 del CCNL ANIA e si impegna nelle fattispecie previste dallo stesso articolo a fornire preventiva informazione alle RSA circa i livelli occupazionali, le condizioni di lavoro relative alla mobilità e alla professionalità e all'organizzazione del lavoro, anche con riferimento alle cessioni di contratto individuali legati a trasferimenti di attività, e ad espletare la relativa procedura sindacale.

Nell'ambito delle informative relative a livelli occupazionali, parità di genere, investimenti formativi legati ad attività di upskilling e reskilling, l'azienda provvederà ad aggiornare lo stato delle mobilità interne legate a cessioni individuali non collegate a modifiche organizzative rilevanti e quindi fuori dal perimetro di applicazione dell'art. 15 su menzionato.

Roma 4 Giugno 2024

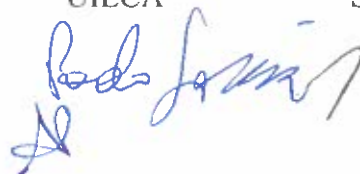
FIRST CISL



FISAC CGIL



UILCA



SACE






Ricorso ex articolo 28 l. 300/70

Le parti si danno atto che in relazione all'incontro del 4 Giugno 2024 e del relativo verbale sottoscritto nella stessa data, di cui si allega copia, sono cessati i motivi di cui al ricorso n. 13676/2024 presentato dalle OO.SS presso il Tribunale Ordinario di Roma in data

In base a quanto sopra, si da mandato ai rappresentanti legali di espletare quanto previsto dalla legge per la cessazione della materia del contendere, entro la data del 6 giugno 2024

Roma 4 Giugno 2024

FIRST CISL  
  
FISAC CGIL  


UILCA  
  
SACE  
