

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE PER L'INTRODUZIONE SPERIMENTALE DEL LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Tra

Vittoria Assicurazioni SpA, rappresentata da Zanetto Stefano e Caissutti Barbara

E

le Rappresentanze Sindacali Aziendale (RSA), rappresentate da Parini Antonella (FISAC CGIL), Cislaghi Mauro (FNA), Daelli Roberto e Roberta Leuci (FIRST CISL), Bozza Rosario (SNFIA)

d'ora innanzi le Parti

Premesso che:

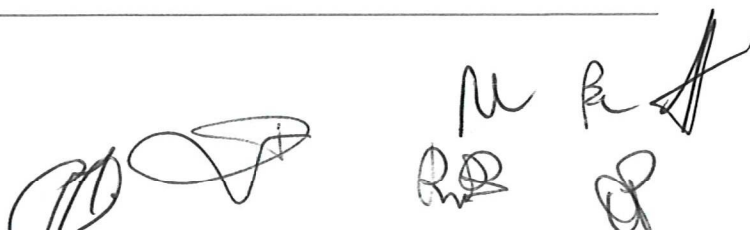
- la Legge 22 maggio 2017, n. 81 disciplina il lavoro agile (smart working) come modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa subordinata;
- l'Azienda e le RSA condividono l'opportunità di avviare una fase sperimentale di introduzione del lavoro agile, con l'obiettivo di migliorare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, la produttività e il benessere organizzativo;
- le Parti riconoscono la necessità di garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori, la parità di trattamento e la sicurezza sul lavoro;
- l'accordo individuale che verrà sottoscritto viene concordato tra le Parti e forma parte integrante del presente accordo;

SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE:

Art. 1 - Oggetto

Il presente accordo disciplina, in via sperimentale, le condizioni generali per l'accesso e lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (smart working), applicabile ai lavoratori e lavoratrici di Vittoria Assicurazioni SpA e Vittoria Servizi (d'ora innanzi l'Azienda) con contratto a tempo determinato o indeterminato, compatibilmente con le mansioni svolte.

Per i primi sei mesi di assunzione non è prevista la possibilità di partecipare alla sperimentazione in funzione della necessità di un efficace e rapido inserimento in Azienda dei neoassunti. La predetta limitazione non si applica a chi alla data di decorrenza del presente accordo già svolge la prestazione lavorativa in modalità agile. Eventuali eccezioni potranno essere valutate dal responsabile.



Art. 2 - Durata della sperimentazione

La sperimentazione avrà durata di 2 anni, a decorrere dal 1 luglio 2025 e fino al 30 giugno 2027, salvo proroghe o modifiche che saranno oggetto di successiva intesa tra le Parti.

Art. 3 - Accesso al lavoro agile

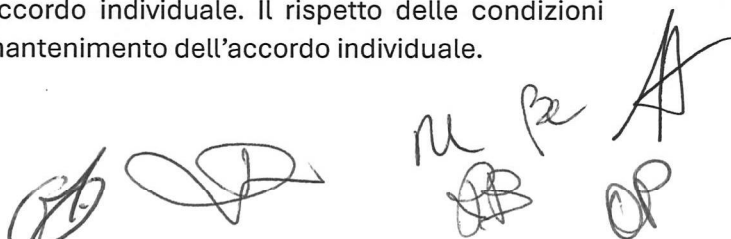
- L'accesso allo smart working avviene su base volontaria e previa sottoscrizione di accordo individuale, secondo quanto previsto dalla Legge 81/2017.
 - L'adesione sarà possibile per i dipendenti le cui attività possono essere svolte, in tutto o in parte, da remoto.
 - L'Azienda si impegna a valutare le richieste nel rispetto dei principi di trasparenza, equità e non discriminazione.
-

Art. 4 - Modalità di esecuzione della prestazione

- In fase sperimentale, salvo diverse esigenze organizzative, la prestazione da remoto sarà possibile fino a un massimo di 1 giorno a settimana. Per esigenze organizzative non sarà possibile fruire del giorno di smart working di lunedì.
 - Si conviene che per il periodo 1 agosto – 31 agosto dei due anni legati alla sperimentazione, fatto salvo il periodo di chiusura aziendale, la prestazione lavorativa dovrà essere svolta in full smart working per coloro che non fruiranno di giorni di ferie. L'Azienda ribadisce l'importanza del rispetto del piano ferie annuale sia per tutelare la salute dei lavoratori e delle lavoratrici sia per garantire un buon equilibrio economico del costo del lavoro.
 - Dal 1 luglio 2025 al 31.12. 2025 verrà riconosciuto un giorno ulteriore di smart working (o due mezze giornate) che potrà essere scelto dal dipendente in accordo con il proprio responsabile.
 - Dal 1 gennaio 2026 al 31.12. 2026 verrà riconosciuto un giorno ulteriore di smart working (o due mezze giornate) che potrà essere scelto dal dipendente in accordo con il proprio responsabile.
 - Dal 1 gennaio 2027 al 30.06. 2027 verrà riconosciuto un giorno ulteriore di smart working (o due mezze giornate) che potrà essere scelto dal dipendente in accordo con il proprio responsabile.
 - In caso di esigenze organizzative legate a situazioni o attività straordinarie o comunque non rinviabili, è facoltà dell'Azienda richiedere il lavoro agile del lavoratore e della lavoratrice o la presenza fisica, se strettamente necessaria per l'attività da svolgere, anche nei periodi di chiusura aziendale.
 - Il luogo di lavoro dovrà garantire condizioni idonee di sicurezza, riservatezza e connettività.
-

Art. 5 - Orario di lavoro e diritto alla disconnessione

- Resta invariato l'orario contrattuale di lavoro. Il lavoratore gestisce la prestazione in autonomia nel rispetto degli obiettivi assegnati e in funzione delle esigenze organizzative della funzione di appartenenza e nel rispetto dell'Art. 4 dell'accordo individuale. Il rispetto delle condizioni previste dal presente articolo è condizione di mantenimento dell'accordo individuale.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'R' and 'A' on the right, and several other initials.

- È garantito il diritto alla disconnessione al di fuori dell'orario lavorativo e durante le pause.
-

Art. 6 - Strumenti e supporto tecnologico

- L'Azienda metterà a disposizione dei lavoratori i dispositivi e gli strumenti informatici necessari (es. laptop, accesso VPN, software, smartphone aziendale con connessione dati).
 - I lavoratori si impegnano ad utilizzare tali strumenti in conformità con il Regolamento utilizzo strumenti elettronici aziendali.
-

Art. 7 - Sicurezza sul lavoro

- I lavoratori sono tenuti a rispettare le istruzioni e le misure previste dal D.Lgs. 81/2008 e dall'art. 22 della Legge 81/2017 e dell'Informativa Sicurezza Lavoro Agile.
-

Art. 8 - Pari opportunità e inclusione

- L'accesso allo smart working avverrà nel rispetto dei principi di pari opportunità, senza discriminazioni di genere, età, ruolo o condizione familiare.
 - Le Parti firmatarie del presente accordo concordano sull'importanza delle specifiche necessità personali dei lavoratori e delle lavoratrici in particolare nei casi di fragilità, di disabilità e nei casi di necessità di caregiving di persone con particolare vulnerabilità, disabilità o con particolari esigenze familiari, e l'Azienda ne terrà debito conto.
-

Art. 9 - Trattamento giuridico ed economico

- Il passaggio al lavoro agile non modifica l'inquadramento, il trattamento economico e normativo del lavoratore, né l'accesso a istituti contrattuali (ferie, permessi, malattia, ecc.).
 - Resta invariata la partecipazione alla vita aziendale e ai diritti sindacali.
 - Al lavoratore agile saranno garantite le medesime opportunità di sviluppo professionale previste per la generalità dei dipendenti.
 - In linea con le previsioni dell'Art.96 del vigente CCNL per le giornate di smart working è previsto il riconoscimento del buono pasto.
-

Art. 10 - Monitoraggio e verifica

- Durante la fase sperimentale, a distanza di un anno dall'avvio del progetto, le Parti valuteranno il suo andamento per raccogliere segnalazioni e proporre eventuali miglioramenti.
 - Al termine della sperimentazione sarà effettuata una valutazione congiunta.
-



Art. 11 - Clausola di rinvio

Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo, si rinvia alla normativa vigente, ai contratti collettivi nazionali applicati, agli accordi individuali, al regolamento di smart working e alla prassi aziendale in essere.

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, 23 giugno 2025

Per l'Azienda



Boube Cmt

Per la RSA

Roberto dei Bobbi

Rossio Bazz

Antonello Bini

