

## PROTOCOLLO DI INTESA

Premesso:

- l'impegno e la volontà dell'Azienda di attuare politiche aziendali di work life balance che raccolgono le istanze dei dipendenti e che consentano, contestualmente, di sperimentare nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;
- il sostegno sindacale ad iniziative che, nel rispetto dei diritti e delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori e delle pari opportunità, vadano nella direzione di migliorare la qualità della vita dei dipendenti;
- la necessità di sperimentare, attraverso un progetto pilota, tali nuove forme di erogazione della prestazione lavorativa che, all'interno dell'organizzazione aziendale, si connotino per flessibilità e autonomia nella gestione della giornata e nella valorizzazione della piena responsabilità delle persone nell'operare con questa nuova modalità, fermo restando l'attenzione ai risultati del pilota.

Le Parti firmatarie di questo Protocollo di intesa convengono di avviare una sperimentazione di Smart Working (di seguito SW) nell'Unità Organizzativa FINOPS individuata dall'Azienda al fine di verificare quanto più sopra espresso.

La sperimentazione, su base volontaria, avrà decorrenza 1 ottobre 2015 e termine il 31 marzo 2016, coinvolgerà gli uffici che fanno capo all'Unità Organizzativa FINOPS e verrà applicata secondo un calendario predefinito che potrà essere oggetto di revisione nel corso della sperimentazione.

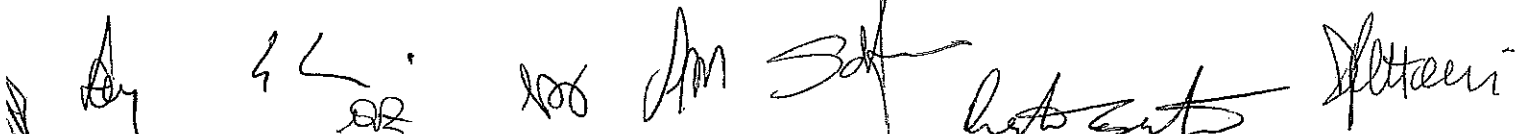
La prestazione lavorativa del dipendente sarà erogata al di fuori della sede di lavoro assegnata, presso il domicilio o in luogo alternativo alla propria abitazione.

Ferme le 37 ore settimanali complessive e nel rispetto della fascia oraria di riferimento fissata per il primo mese della sperimentazione, dalle 10.30 alle 16.30, la giornata lavorativa effettuata in modalità SW sarà caratterizzata dall'assenza di un orario di lavoro e dalla piena autonomia nell'erogazione della prestazione, nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'ufficio e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

La prestazione in modalità SW non potrà comunque essere superiore a 2 (due) giorni per ogni settimana, rimanendo prevalente la modalità tradizionale di svolgimento della prestazione in sede.

L'Azienda assegnerà al dipendente la strumentazione utile ai fini dello svolgimento della prestazione e coinvolgerà i dipendenti interessati ad interventi formativi/informativi finalizzati all'utilizzo delle apparecchiature/procedure e al rispetto della normativa ex T.U. 81/08 necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso da quello di assegnazione.

Nel caso di mancato o malfunzionamento delle strumentazioni assegnate ovvero di mancata o insufficiente connessione dati che renda impossibile, in tutto o in parte, la prestazione il dipendente lo comunicherà al proprio responsabile, con il quale concorderà le attività da svolgere, attenendosi alle indicazioni già ricevute o che riceverà al verificarsi dell'evento. Le Parti concordano che il giorno successivo il dipendente dovrà recarsi nella propria sede istituzionale di lavoro, dalla quale effettuerà la propria prestazione e dove il problema tecnico sarà preso in carico dal personale



addeito alla risoluzione. Tale presenza in sede dovrà essere garantita sino a completa risoluzione del problema tecnico.

Eventuali modifiche del calendario legate ad esigenze lavorative saranno comunicate con un preavviso di 48 ore.

Per ogni giornata lavorativa prestata al di fuori della sede di lavoro assegnata sarà riconosciuto il buono pasto attualmente in essere. Al medesimo modo rimarranno immutati gli altri istituti contrattuali previsti dal CCNL e dal CIA, ivi comprese le ferie e i permessi secondo le modalità in esso indicate.

Ove la prestazione risulti particolarmente gravosa ed incida negativamente nel bilanciamento lavoro/vita privata, il dipendente potrà, previa comunicazione da effettuarsi con 15 giorni di anticipo al proprio responsabile ed alla Direzione HR, revocare la propria adesione e ripristinare la tradizionale modalità di lavoro.

Qualora l'Azienda rilevi e verifichi che tale modalità di lavoro non sia compatibile con il modello organizzativo sperimentale adottato, sia a livello di unità produttiva coinvolta e più in generale di interconnessione tra le varie funzioni a livello aziendale, potrà revocare tale modalità, totalmente o anche solo al singolo ufficio con un preavviso di 15 giorni.


L'Azienda conferma anche per questa fase di sperimentazione l'applicazione delle norme di legge e delle medesime regole assicurative (di legge e di contratto, collettivo e integrativo) applicate ai dipendenti che erogano la prestazione lavorativa presso le sedi di lavoro aziendali.

In considerazione del carattere sperimentale le Parti concordano incontri informativi con cadenza mensile per la verifica dell'andamento del progetto.

Le Parti si danno atto che tale forma di lavoro prevista in questo Protocollo non si configura come telelavoro e per quanto non espressamente indicato nel presente protocollo rinviano alla normativa vigente in materia di rapporto di lavoro, Privacy, tutela della salute, tutele e diritti sindacali.

Milano, 23/9/2015

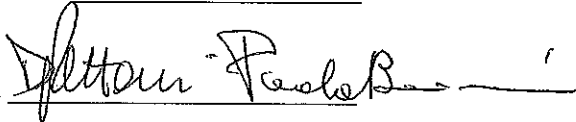
FISAC/CGIL




FIRST/CISL



UILCA



FNA



Gruppo Zurich Italia

