

## VERBALE DI ACCORDO

### Premesso che:

- a) La drammatica situazione sanitaria che giorno dopo giorno si è determinata in Italia a seguito della diffusione del Coronavirus ha indotto le imprese del gruppo Allianz a deliberare e realizzare tempestivamente e incondizionatamente tutte le misure idonee a preservare la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro dei propri dipendenti.
- b) Numerosi interventi normativi (Ordinanze Regionali, Decreti Ministeriali e Decreti Legge) a carattere eccezionale hanno introdotto negli scorsi mesi di marzo e aprile provvedimenti di volta in volta sempre più restrittivi della libera circolazione di beni, mezzi e persone su tutto il territorio nazionale.
- c) In questa situazione emergenziale le Parti Sociali della categoria hanno inteso prendere posizione anche attraverso la sottoscrizione in data 24 marzo 2020 di un apposito Protocollo ANIA – OO.SS. nazionali e la successiva Appendice al medesimo Protocollo firmata il 29 aprile 2020.
- d) Con tale atto viene confermata sia la condivisa previsione di misure di prevenzione, contrasto e contenimento del COVID 19 da adottarsi negli ambienti di lavoro, sia la necessità di dare seguito alle linee guida sugli aspetti organizzativi e gestionali del personale fra le quali – oltre al ricorso, attraverso apposite intese con le rappresentanze sindacali aziendali, all'assegno ordinario del Fondo di Solidarietà per i dipendenti delle Imprese Assicuratrici e delle Società di Assicurazione/Assistenza - le turnazioni, le trasferte e – soprattutto - il lavoro agile (in versione semplificata).
- e) In tale contesto Allianz ha provveduto primariamente - grazie ad un importante intervento riorganizzativo e tecnologico e anche mediante una inevitabile temporanea sospensione dell'attività lavorativa di una parte dei dipendenti - al rapido e progressivo svuotamento degli uffici e sedi lavorative convertendo provvisoriamente in modalità da remoto pressochè tutta l'operatività aziendale.

### Le Parti convengono:

- 1) L'attività in remoto (c.d. *home-working*) sarà svolta di norma dalla propria residenza abitativa potendosi consentire (minimo per una giornata intera) l'eventuale variazione in caso di necessità familiare e previa comunicazione (almeno due giorni prima) da far pervenire al proprio Responsabile di Unità e a Risorse Umane (Controllo Presenze e HRBP).
- 2) Fermo che i dipendenti interessati potranno essere richiamati - in ogni momento ed anche temporaneamente - in base alle esigenze operative di ciascuna unità aziendale, allo svolgimento della prestazione lavorativa presso i locali aziendali, il rientro sarà comunque obbligatorio ed immediato in caso di guasto o disservizio non rimediabile da remoto dei device utilizzati per lavoro. Qualora un prolungato malfunzionamento renda impossibile la prestazione lavorativa e i device non venissero resi alla disponibilità aziendale nel corso della giornata in cui si è manifestato il guasto o il disservizio - il tempo aggiuntivo resosi necessario alla restituzione sarà considerato in conto FERIE.
- 3) Relativamente all'orario di lavoro in *home-working* vengono applicate le regole già previste per lo Smart Working di cui all'accordo sindacale 27/7/17.
- 4) Quanto previsto ai precedenti punti 1), 2) e 3) decorre a partire dal prossimo 15 giugno 2020 e cesserà ogni effetto al venire meno del lavoro in *home-working* come stabilito in via provvisoria dalla normativa emergenziale citata in premessa.
- 5) Le Parti sottoscritte convengono inoltre che per le/i colleghe/i che per il periodo dall'8 giugno al 31 luglio 2020 decideranno di usufruire del congedo parentale straordinario come previsto dal Decreto Rilancio per la cura dei figli fino ai 12 anni, per il quale è prevista l'indennità pari al 50% della retribuzione, l'indennità verrà integrata dall'azienda al 100%, purchè l'interessata/o abbia pianificato/goduto delle giornate di ferie/ex festività dell'anno ed eventuali residui dell'anno precedente, secondo quanto previsto dall'Ordine di Servizio RISU 07/2020 in tema di programmazione ferie ed ex festività 2020. Stessa previsione sarà applicata ma senza limiti di età in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, 04 giugno 2020.

Allianz SpA

Fisac/CgA

First/Cisl

Uilca

FNA

SNFIA