

VERBALE DI ACCORDO IN TEMA DI LAVORO AGILE C.D. "SMART WORKING"

Il giorno 4 agosto 2020 si sono incontrate

ING Bank N.V. – Succursale di Milano, rappresentata da Silvia Cassano, Andrea Chiesa e Alice Marini (di seguito anche la "Banca")

E

Le **Organizzazioni Sindacali** (di seguito anche le "OOSS")

- RSA FABI rappresentata da Claudio Casazza, Federica Fontana e Simona Marrone
- RSA FIRST CISL rappresentata da Matilde D'Alessandro, Davide Bossoletti e Marcello Infurna
- RSA FISAC CGIL rappresentata da Anna Andreutti, Luca Centrone e Sami Zambon
- RSA UILCA rappresentata da Antonio Talamo
- RSA UNISIN rappresentata da Nicola Cerruti, Michele Del Giudice e Paolo Siagonidis

(di seguito congiuntamente definite le "Parti")

PREMESSO CHE

- a) In ottemperanza ai provvedimenti governativi e di legge emanati nel corso del periodo emergenziale connesso con la diffusione del virus Covid-19 nonché a quanto stabilito dai Protocolli di settore, la Banca ha adottato per la quasi totalità dei dipendenti a partire dai mesi scorsi la modalità di lavoro da remoto di cui alla L. n. 81/2017 al fine di promuovere al massimo la tutela della salute dei lavoratori durante il periodo di durata dello stato di emergenza, ridurre significativamente le occasioni di contatto all'interno dei luoghi di lavoro e favorire il distanziamento interpersonale.
- b) Fermo quanto sopra previsto, è intendimento delle Parti proseguire nella modalità di lavoro agile già avviata alla luce della positiva esperienza di questi mesi, prioritariamente al fine di contribuire alle misure di contenimento del virus Covid-19 e nel contempo di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, determinando altresì favorevoli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone.
- c) Le Parti, richiamati i contenuti della legge n. 81 del 22 maggio 2017 e dell'articolo 11 dell'accordo di rinnovo del CCNL del Settore Credito del 19 dicembre 2019, condividono l'opportunità di delineare congiuntamente le principali condizioni dello svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità di lavoro agile nell'ambito del presente accordo, anche in linea con la fase emergenziale in corso.
- d) Le OOSS hanno presentato alla Banca, con la piattaforma del Contratto di secondo livello del 2 marzo 2018 poi integrata il 18 febbraio 2020, specifica richiesta di definire un accordo sullo smart working, anche al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori.

Tutto ciò premesso si conviene e stipula quanto segue:

Art. 1 – PREMESSE

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

ART. 2 – FASE EMERGENZIALE

Con decorrenza dal mese di agosto 2020, e fino al termine dello stato di emergenza sanitaria, i dipendenti coinvolti nella modalità di lavoro da remoto continueranno, in riferimento alle problematiche di contingentamento e sanitarie, a svolgere la loro prestazione di lavoro in modalità agile anche eccedendo il limite massimo di 10 giorni mensili di cui all'art. 11 dell'accordo di rinnovo del settore Credito sottoscritto in data 19 dicembre 2019.

Viene fatto salvo, in via eccezionale, un ulteriore periodo utile ai lavoratori e alle lavoratrici ed alla Banca per riorganizzare le proprie modalità di lavoro, durante il quale i dipendenti coinvolti potranno continuare, a questo fine, a svolgere la loro prestazione di lavoro in modalità agile anche eccedendo il limite massimo di giorni indicato nel paragrafo che precede. Tale periodo viene fissato in 75 giorni dalla fine dello stato di emergenza.

Qualora intervenissero modifiche normative di settore e / o governative in tema di lavoro agile, le stesse avranno preminenza sul presente accordo.

I dipendenti potranno recarsi presso la sede della Banca su base volontaria, così come rimane salva la possibilità della Banca, a partire dal mese di settembre 2020, di individuare delle giornate di lavoro presso la sede aziendale, in base alle attività o ai meeting/incontri che necessitano della presenza in sede. Tali attività, meeting/incontri, così come la programmazione periodica dei rientri in azienda verranno definite ed individuate dal responsabile diretto, nel rispetto delle linee guida emanate dalla Banca le quali verranno comunicate ai dipendenti nel mese di settembre 2020 e tenendo in considerazione le esigenze personali e/o familiari dei dipendenti. Tali linee guida verranno comunicate dalla Banca alle OOSS prima della loro comunicazione ai dipendenti.

In caso di rientro in azienda, per poter accedere ai locali aziendali i dipendenti dovranno aver preventivamente espletato la procedura aziendale comunicata tempo per tempo dalla Banca.

Resta inteso che nei giorni di rientro presso la sede di lavoro è confermata l'applicazione delle ordinarie modalità di lavoro e delle relative regolamentazioni, ai sensi di legge, della contrattazione collettiva nazionale ed aziendale e del contratto di lavoro subordinato in essere.

ART. 3 – PRINCIPI GENERALI

Lo svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità di lavoro agile, che si aggiunge alle modalità tradizionali di svolgimento dell'attività lavorativa, non costituisce una nuova tipologia contrattuale di rapporto di lavoro subordinato e comporta unicamente una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa secondo quanto segue:

- non muta gli obblighi, i doveri e i diritti posti in capo al dipendente e al datore di lavoro previsti dalle vigenti norme di legge e di contratto collettivo nazionale di settore, e comporta il rispetto di tutte le disposizioni di legge e di normativa aziendale tempo per tempo vigenti;
- non costituisce variazione né della sede di lavoro, né dell'orario individuale di lavoro e della relativa collocazione temporale ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- non determina alcun mutamento delle mansioni;
- non modifica il potere direttivo, disciplinare e di controllo (quest'ultimo in particolare esercitato nel rispetto della normativa di legge, delle policy aziendali vigenti e degli accordi sindacali aziendali ex art. 4, L. n. 300/1970 in essere) del datore di lavoro;

- deve assicurare da parte del personale il medesimo impegno professionale e garantire gli stessi livelli di prestazione lavorativa e di servizio senza alcuna differenza rispetto a quella resa all'interno dei locali aziendali nell'ambito del normale orario di lavoro.

In relazione a ciascuna giornata di lavoro agile prestata presso la residenza privata/domicilio o presso altro luogo indicato diverso dalla residenza privata/domicilio, come precisato all'art. 6 del presente accordo, previamente autorizzato, non verrà riconosciuta l'erogazione del buono pasto in linea con quanto previsto nell'art. 11 dell'accordo di rinnovo del CCNL del Settore Credito sottoscritto in data 19 dicembre 2019.

ART. 4 – DESTINATARI

Potranno proseguire nelle modalità operative avviate nei mesi scorsi su base volontaria e previa sottoscrizione di accordi individuali con durata sino al 31 dicembre 2020 i cui contenuti saranno in linea con il presente accordo (come da documento standard allegato) tutti i dipendenti (Aree Professionali, Quadri Direttivi e Dirigenti) della Banca con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, anche parziale, alle seguenti concorrenti condizioni:

- che siano in forza presso aree della Banca per le quali è stata già adottata nel periodo emergenziale Covid-19 la modalità di lavoro da remoto in quanto compatibile con le esigenze tecniche, produttive e organizzative della Banca, con la tipologia di attività svolta e con il ruolo e/o la mansione assegnata;
- che siano in possesso di un laptop aziendale assegnato per lo svolgimento delle mansioni;
- che dispongano di una connessione privata e fissa alla rete Internet (ADSL, Fibra o superiore) che rispetti i parametri tecnici definiti dalla Banca e tempo per tempo comunicati;
- che diano la propria disponibilità, in caso di mancata assegnazione di un cellulare aziendale, ad utilizzare il proprio cellulare personale, esclusivamente per ricevere sullo stesso, per il tramite dell'applicazione "Authenticator", il codice OTP necessario per poter accedere a Citrix e collegarsi, pertanto, da remoto ai sistemi aziendali;
- che abbiano svolto la formazione messa a disposizione dalla Banca in materia di "Smart Working".

La Banca conferma l'impegno a proseguire il processo di valutazione ed implementazione della modalità di lavoro da remoto nell'ambito delle filiali, rispetto al quale le OOSS verranno tenute costantemente aggiornate.

Con riferimento ai lavoratori aventi tutti i concorrenti requisiti sopra indicati che rientrino in servizio a seguito di un periodo di lunga assenza, la Banca prediligerà ove possibile nel caso in cui si rendesse necessario un iniziale periodo di formazione e/o affiancamento modalità di svolgimento in remoto.

Art. 5 – TEMPI DI LAVORO E PERMESSI

Nelle giornate di lavoro agile, fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro definito contrattualmente, la prestazione lavorativa si effettuerà, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza del dipendente, con le caratteristiche di flessibilità temporale propria della sua categoria.

Nelle medesime giornate, il dipendente dovrà essere raggiungibile via email, via Skype ovvero tramite analoghi strumenti di comunicazione e contatto che verranno messi a disposizione dalla Banca (inclusi softphone), nonché via telefono nel caso di assegnazione di un cellulare aziendale, durante le fasce di contattabilità che verranno definite con il responsabile diretto. In caso di impossibilità ad essere reperibile, il dipendente è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione via e-mail al suo responsabile.

Il dipendente dovrà inoltre rispettare il limite massimo di orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicata, nonché i tempi di riposo spettanti ai sensi di legge e di contrattazione collettiva (ivi inclusa la pausa pranzo e con particolare riguardo al diritto alla disconnessione). Durante i tempi di riposo e di disconnessione - salvo particolari esigenze aziendali e fermo restando il rispetto dei tempi di riposo - non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle email, la ricezione delle telefonate aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informativo aziendale. Durante i tempi di riposo e di disconnessione il dipendente può quindi disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Al fine di evitare una eccessiva dilatazione dei tempi di lavoro, nella consapevolezza che la modalità di lavoro da remoto garantisce maggiore flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro, salvo comprovate esigenze:

- non è consentita la pianificazione di riunioni e/o conference call nell'intervallo orario dalle ore 12.45 alle ore 14.15 e dopo le ore 18.00;
- le riunioni e/o conference call non devono eccedere la durata massima di 45 minuti;
- tra due riunioni di 45 minuti deve intercorrere un intervallo di almeno 5 minuti;
- è incentivata la pratica del blocco agenda durante la pausa pranzo ed alla fine della giornata lavorativa.

Le Parti riconoscono che lo svolgimento dell'attività di lavoro con modalità di lavoro agile favorisce e garantisce maggiore flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro e che esigenze personali e/o familiari contingenti di breve durata possono essere gestite d'intesa con il responsabile diretto senza ricorrere alla fruizione di permessi, fatta salva la possibilità di fruire dei permessi secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale.

In ragione della peculiarità della modalità della prestazione di lavoro agile e della flessibilità alla stessa connaturata, che consente ad esempio la fruizione di permessi di breve durata come da paragrafo precedente, non è previsto nelle giornate di lavoro agile lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario e/o supplementare.

Fermo quanto sopra previsto, resta, in ogni caso, ammessa, secondo le ordinarie modalità, la fruizione su base oraria dei permessi ex L. n. 104/1992, dei congedi parentali di cui all'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001 nonché dei riposi giornalieri di cui all'art. 39 del D.lgs. n. 151/2001. Sono inoltre garantiti i diritti sindacali regolati dall'Accordo sulle libertà sindacali del 25 novembre 2015, rinnovato con il Verbale di accordo 25 febbraio 2019.

Rimane inoltre immutato l'istituto delle ferie che continueranno ad essere fruito nel rispetto di quanto previsto in materia dalle vigenti disposizioni di legge e dal CCNL del Settore Credito.

Resta inteso che nel caso in cui i dipendenti siano addetti ad un'attività lavorativa che prevede lo svolgimento di servizi in favore della clientela con un orario di lavoro secondo turni prestabiliti, i dipendenti continueranno a svolgere l'attività lavorativa secondo la fascia oraria definita contrattualmente.

Art. 6 - LUOGHI DI LAVORO

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile non determina alcuna variazione della sede di lavoro dei dipendenti interessati e quest'ultimi possono nelle giornate di lavoro agile svolgere la propria attività lavorativa presso la residenza privata/domicilio tempo per tempo comunicato alla Banca.

Ogni altro luogo espressamente indicato dai dipendenti, diverso dalla residenza privata/domicilio, con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico, dovrà essere di volta in volta preventivamente

autorizzato dalla Banca sulla base delle condizioni e secondo le modalità tempo per tempo comunicate dalla Banca stessa a condizione che consenta lo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di riservatezza (anche con specifico riferimento ai dati aziendali), tranquillità e sicurezza, consentendo altresì il collegamento con i sistemi aziendali. La Banca si impegna a fornire riscontro al dipendente in tempi ragionevoli e in linea generale entro e non oltre 5 giorni lavorativi dalla richiesta.

Resta inteso che, a prescindere dal luogo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, non saranno ad alcun effetto riconosciuti per tali giornate i trattamenti di missione ovvero qualsivoglia altra indennità comunque connessa all'allocazione del lavoratore.

Art. 7 - STRUMENTI DI LAVORO

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile il dipendente utilizzerà il personal computer portatile aziendale in suo possesso e/o lo smartphone aziendale, ove assegnato, e/o eventuali ulteriori strumenti di lavoro forniti dalla Banca che dovrà utilizzare in linea con quanto previsto dalla policy sull'utilizzo degli strumenti elettronici aziendali, che disciplina anche le modalità di effettuazione dei controlli da parte della Banca.

In caso di malfunzionamento per qualsivoglia motivazione, il responsabile potrà chiedere chiarimenti al dipendente e definire con lo stesso le modalità di prosecuzione dell'attività lavorativa (che potrà in casi eccezionali prevedere anche il rientro in sede).

Art. 8 - CONTRIBUTO ECONOMICO

La Banca conferma per i lavoratori (Aree Professionali e Quadri Direttivi) (i) con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, (ii) che abbiano superato il periodo di prova, (iii) che non siano in periodo di preavviso a seguito di dimissioni volontarie al momento del pagamento come definito nelle relative comunicazioni aziendali, (iv) che svolgono la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e (v) che non ne abbiano ancora fatto richiesta nel periodo dal 29 giugno 2020 al 10 luglio 2020, il riconoscimento di un contributo *una tantum*, previa espressa richiesta, a titolo di rimborso per le spese sostenute per l'acquisto di sedia ergonomica, monitor, tastiera, supporto per monitor e mouse.

L'importo del contributo non potrà eccedere la somma netta complessiva di Euro 90,00.

Le tempistiche e le modalità operative di richiesta del rimborso e del relativo pagamento verranno definite e comunicate con separato documento ai dipendenti interessati. Il rimborso dell'importo verrà effettuato nei confronti dei dipendenti con le caratteristiche di cui sopra che siano in forza al momento del pagamento.

A partire dal mese di agosto 2020 e sino al 31 dicembre 2020, la Banca riconoscerà, inoltre, ai lavoratori (Aree Professionali e Quadri Direttivi) (i) con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, (ii) che abbiano superato il periodo di prova, (iii) che non siano in periodo di preavviso a seguito di dimissioni volontarie al momento del riconoscimento come definito nel punto che segue e (iv) che svolgono la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile un contributo mensile cosiddetto "Welfare" da poter utilizzare per l'acquisto di servizi Welfare attraverso la piattaforma definita dalla Banca secondo specifico regolamento.

Il contributo mensile sarà in particolare determinato come segue:

- da 0 a 6 giorni di smart working al mese: Euro 0
- da 7 a 9 giorni di smart working al mese: Euro 15,00
- da 10 a 12 giorni di smart working al mese: Euro 30,00

- da 13 giorni di smart working al mese: Euro 45,00

Il contributo totale riferito al periodo agosto 2020 – 31 dicembre 2020 verrà calcolato a consuntivo sulla base dei giorni di smart working lavorati per ciascun mese nel periodo di riferimento e verrà reso disponibile entro la fine del mese di febbraio 2021 ai dipendenti con le caratteristiche di cui sopra che siano in forza alla data del 1 febbraio 2021 sulla piattaforma Welfare definita dalla Banca.

Fermo restando che le condizioni contenute nel presente accordo hanno durata fino al 31 dicembre 2020, nell'incontro da effettuarsi entro tale data, le Parti valuteranno se confermare, variare o non confermare le condizioni riportate nel presente articolo, in caso di definizione di un accordo strutturale.

Art. 9 - FORMAZIONE

Le Parti riconoscono che lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile presuppone la fruizione dei corsi di formazione previsti dalla Banca stessa, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile per tutti i dipendenti coinvolti.

La Banca conferma che nel periodo di vigenza del presente accordo continua ad essere privilegiato il ricorso a modalità di formazione da remoto anche per il personale ad oggi non interessato dalla modalità di lavoro agile, fatte salve specifiche esigenze formative non compatibili con la modalità di svolgimento da remoto.

Art. 10 – DIRITTI SINDACALI

Durante lo svolgimento dell'attività di lavoro in modalità agile sono garantiti tutti i diritti sindacali spettanti ai dipendenti come quando svolgono la loro attività nelle sedi aziendali.

Art. 11 - FACOLTÀ DI RECESSO

Considerato che lo smart working implica una maggiore autonomia e responsabilizzazione del dipendente, lo stesso potrà essere mantenuto solo quando e finché tale modalità lavorativa assicuri il medesimo impegno professionale da parte del dipendente e consenta alla Banca di mantenere gli stessi livelli di prestazione lavorativa e di servizio che si sarebbero conseguiti presso la sede aziendale nell'ambito del normale orario di lavoro. In assenza di dette condizioni la Banca, dopo opportuni colloqui gestionali anche con il supporto di HR – ed in quest'ultimo caso, se richiesto dal dipendente, con l'assistenza di un rappresentante sindacale aziendale - volti a verificare direttamente quanto in corso con il dipendente, potrà, se la predetta situazione perdura, nonostante detti colloqui, recedere dall'accordo individuale di smart working per giustificato motivo anche prima della scadenza del termine nello stesso stabilito.

La suddetta procedura dovrà espletarsi, in linea di massima, in un arco temporale non inferiore ai 30 giorni.

La Banca avrà inoltre la facoltà di recedere dall'accordo individuale di smart working prima della scadenza del termine nello stesso stabilito anche nel caso in cui sopraggiungano ragioni tecniche, produttive e/o organizzative aziendali che non consentano la prosecuzione della modalità di lavoro agile ovvero nell'ipotesi in cui al dipendente venga assegnato un ruolo incompatibile con lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working, ovvero in presenza di altro giustificato motivo.

Nei casi di cui al paragrafo precedente la Banca, per quanto possibile, comunicherà il recesso dall'accordo individuale con un preavviso non inferiore a 7 giorni.

Il dipendente a sua volta avrà la facoltà di recedere dall'accordo individuale di smart working in via anticipata rispetto alla scadenza dello stesso, in presenza di un giustificato motivo.

Le Parti concordano che il numero dei recessi e le motivazioni che hanno portato ad eventuali recessi da parte della Banca saranno comunicati durante gli incontri di verifica previsti come dall'art. 13 che segue.

Art. 12 – SALUTE E SICUREZZA

La Banca garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Per la prestazione resa al di fuori dei locali aziendali, nell'attuazione delle norme prevenzionali, si terrà conto dell'assenza di una postazione fissa di lavoro.

Al dipendente che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, come previsto dall'art. 23 della L. n. 81/2017 viene garantita la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

La Banca si impegna ad incontrare gli RLS per la verifica e l'applicazione delle disposizioni previste in materia di salute e sicurezza.

Art. 13 – DURATA E INCONTRO DI VERIFICA

Fermo quanto definito all'Art. 2 le Parti stabiliscono che il presente accordo decorrerà dalla data di sottoscrizione dello stesso e scadrà al 31/12/2020.

A questo proposito, le Parti si impegnano ad effettuare un incontro di verifica congiunta sui risultati derivanti dall'osservazione della modalità di lavoro agile entro il 30 novembre 2020 anche per valutare un accordo di tipo strutturale che terrà conto delle eventuali novità legislative e di contrattazione collettiva nazionale nel quale si potrà determinare tra l'altro un numero massimo di giornate di lavoro agile ovvero un numero minimo di rientri mensili.

In tale occasione la Banca fornirà alle OOSS un aggiornamento rispetto all'andamento dei rientri presso la sede di lavoro.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi, in caso di interventi della normativa, ovvero di accordi strutturali di settore e / o governativi che dovessero modificare il contesto di riferimento anche in seguito all'evolversi dell'attuale situazione emergenziale e di diffusione dell'epidemia da Covid-19, in momenti prestabiliti (entro il 15 settembre 2020 e successivamente entro il 15 ottobre 2020) al fine di valutare eventuali integrazioni o modifiche all'accordo stesso.

Letto, confermato e sottoscritto.

FABI

FISAC CGIL

FIRST CISL

UILCA

UNISIN

ING Bank N.V. – Succursale di Milano