

VERBALE DI ACCORDO

In data 24 ottobre 2018 si sono incontrate la società DEPObank S.p.A. (la "Società") e le RR.SS.AA. FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL e UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB

Premesso che:

- la Società, stante il nuovo assetto societario perfezionatosi in data 1 luglio 2018, ha intrapreso, fin da subito, un percorso finalizzato alla creazione di un modello aziendale che valorizzi, oltremodo, il senso di appartenenza e la partecipazione di tutto il proprio personale, promuovendo comportamenti, iniziative, progetti e dinamiche relazionali innovative rispetto all'organizzazione di provenienza;
- coerentemente con quanto sopra, DEPObank, al fine di favorire il cd. "work-life balance", intende ricercare nuovi strumenti e soluzioni che da una parte garantiscano l'efficienza e la piena efficacia della copertura delle esigenze produttive e dall'altra siano funzionali a consentire una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro;
- in tale ottica, DEPObank, intende introdurre - in via sperimentale - una nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, basata sulla gestione flessibile della prestazione in ordine al luogo di esecuzione della stessa, consentendo in tal modo un miglior equilibrio fra gli impegni professionali e quelli personali/familiari, salvaguardando al contempo il valore dell'interazione professionale nell'ambito aziendale;
- i recenti sviluppi delle tecnologie informatiche nell'organizzazione dell'attività lavorativa, unitamente all'evoluzione degli aspetti procedurali/operativi, hanno determinato i presupposti per avviare nuove forme di flessibilità della prestazione individuale, atte, fra l'altro, a favorire il benessere dei dipendenti ed a migliorare l'efficienza aziendale.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

- 1) le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo;
- 2) viene introdotta in via sperimentale la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di assegnazione, ed in particolare dalla residenza privata/domicilio del dipendente, da altro luogo privato preventivamente concordato o da eventuale altro locale messo a disposizione dalla Società;
- 3) per lo svolgimento della propria prestazione, il lavoratore dovrà avvalersi degli strumenti informatici messi a disposizione dalla Società, idonei a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa e l'interazione con i propri responsabili e/o colleghi, garantendo, altresì, la



costante contattabilità (sia telefonica sia via email) durante l'orario di lavoro previsto dalla normativa contrattuale e aziendale tempo per tempo vigente; a tal fine le Parti concordano che detti strumenti e i relativi applicativi sono da intendersi come strumenti di lavoro che dovranno essere utilizzati in conformità con le disposizioni indicate all'interno del D.Lgs. 9 Aprile 2008 n. 81 e con le disposizioni contenute all'interno delle policy aziendali tempo per tempo vigenti. La prestazione lavorativa viene resa dal dipendente nelle fasce orarie previste per la propria struttura di appartenenza e non dovrà essere effettuata alcuna prestazione in lavoro supplementare o straordinario, fatti salvi casi eccezionali preventivamente autorizzati dal responsabile della struttura di appartenenza; conseguentemente rimane fermo il cd. "diritto alla disconnessione" da parte del dipendente in coincidenza con la fine dell'orario di lavoro giornaliero;

- 4) eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità flessibile (quali a titolo di esempio il malfunzionamento degli impianti, la mancata ricezione/trasmisione dei dati necessari, ecc.) dovranno essere tempestivamente comunicati ai propri responsabili che, secondo valutazioni di opportunità e di ordinario buon senso in relazione all'orario di insorgenza del problema tecnico, potranno richiedere il rientro del lavoratore presso la propria sede per la restante parte della giornata lavorativa, oppure, stante quanto sopra, considerare conclusa la prestazione lavorativa giornaliera;
- 5) costituisce condizione indispensabile per l'accesso al lavoro flessibile la disponibilità di una connessione ad internet presso il luogo ove si intende prestare la propria attività. Ogni eventuale onere riconducibile, direttamente e/o indirettamente, allo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile (ad es.: elettricità, riscaldamento, ADSL, ecc.), non verrà riconosciuto dalla Società;
- 6) tale modalità di esecuzione della prestazione si aggiunge alla modalità tradizionale attualmente esistente senza configurare alcuna modifica della posizione legale e contrattuale del dipendente e senza variare gli obblighi/doveri, nonché i diritti, individualmente attribuiti al lavoratore dalle norme di legge e di contratto di volta in volta vigenti, e non andando a incidere in nessun modo sul relativo potere di controllo e disciplinare, esercitato dal datore di lavoro, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
- 7) durante il lavoro flessibile il lavoratore deve assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale, continuando a garantire una prestazione, per livelli qualitativi e quantitativi, in linea con quella richiesta e resa presso la sede aziendale di appartenenza;
- 8) in questa prima fase di sperimentazione potranno fruire di tale modalità alternativa di svolgimento della prestazione, i dipendenti assunti a tempo indeterminato appartenenti a quegli uffici, oppure adibiti a quelle attività, che l'Azienda, sulla base delle esigenze tecnico/organizzative, ritiene compatibili con tale modalità di effettuazione della prestazione. Ferma restando la salvaguardia di dette esigenze, l'Azienda si impegna a ricercare soluzioni operative funzionali a permettere l'estensione dell'ambito di iniziale applicazione del lavoro flessibile;

00 A B P G O T W I C A O B

- 9) le richieste, formalmente avanzate su base volontaria, verranno valutate dalla Società nell'ambito della sua piena prerogativa organizzativa, escludendo, a parità di requisiti e/o condizioni, eventuali valutazioni penalizzanti per il singolo lavoratore che prescindano dal prioritario obiettivo di garantire l'ottimale svolgimento delle attività, anche in ragione delle necessità di presidio fisico presso la sede di lavoro tradizionale, nonché in funzione di eventuali futuri sviluppi o progettualità di business;
- 10) l'autorizzazione al lavoro flessibile verrà formalizzata mediante apposito accordo individuale che, limitatamente al tempo di concessione, si configurerà anche quale adeguata integrazione del contratto di assunzione;
- 11) durante il periodo di svolgimento del lavoro con la suddetta modalità flessibile, sia il lavoratore sia la Società potranno, con un adeguato preavviso, recedere dall'accordo individuale di esecuzione della prestazione in modalità flessibile, ripristinando la modalità tradizionale, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di legge in materia;
- 12) la prestazione lavorativa effettuata in modalità flessibile non potrà mai essere prevalente rispetto a quella effettuata in modalità tradizionale, con un limite massimo di 2 giornate a settimana che dovranno essere preventivamente concordate con il Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza. Al fine di garantire la necessaria continuità operativa, la programmazione definita potrà variare in funzione delle indicazioni del Responsabile a fronte di intervenute esigenze organizzative;
- 13) ferma restando l'applicazione della normativa di legge e contrattuale tempo per tempo vigente in Azienda, al personale interessato sarà riconosciuto il pagamento del buono pasto;
- 14) la sperimentazione decorrerà dal 1 novembre 2018 per terminare il 30 aprile 2019 ed in tale periodo, coerentemente con quanto richiamato nelle premesse, le Parti continueranno a confrontarsi all'interno di una propositiva dinamica relazionale con l'obiettivo di ricercare ogni soluzione utile a supportare gli sviluppi del business e, nel contempo, a favorire misure di welfare, complessivamente inteso. Al riguardo ed in particolare, le Parti durante il suddetto arco temporale, si incontreranno per valutare la compatibilità delle esigenze organizzative con un regime orario che ridefinisca le attuali flessibilità, in modo da addivenire ad una complessiva congiunta valutazione degli effetti della sperimentazione e delle eventuali soluzioni concordate in tema di flessibilità dell'orario di lavoro;
- 15) in via preventiva rispetto all'inizio della sperimentazione, e comunque in tempo utile a garantire l'avvio dell'effettuazione individuale della prestazione in modalità flessibile, saranno previste le adeguate iniziative di informazione, anche attraverso incontri dedicati ove ritenuto opportuno;
- 16) per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Verbale di Accordo, il rapporto di lavoro subordinato degli interessati continuerà ad essere regolato dalla legge, dal

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

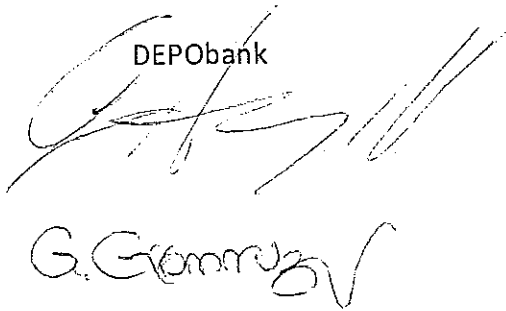
contratto nazionale di riferimento e da eventuali contratti integrativi e/o policy aziendali che qui sin intendono integralmente richiamati;

17) le Parti convengono e si danno atto che il presente Verbale di Accordo avrà validità e piena conseguenza giuridica, così come siglato e senza ulteriori modifiche, solo dopo il passaggio assembleare e relativo nulla osta da parte delle RR.SS.AA. firmatarie del presente Accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

Milano, 24 ottobre 2018.

DEPObank



G. Geronzi

Le RR.SS.AA.

FABI



FIRST-CISL



FISAC-CGIL



UNISIN/SINFUB

