

VERBALE DI ACCORDO IN MATERIA DI LAVORO AGILE

Il giorno 21 settembre 2020, presso la sede di Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano SpA, Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale – in Trento, alla via Segantini 5.

tra

la Capogruppo Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo Italiano Spa (di seguito anche “**CCB**”), in rappresentanza anche delle Società del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale del perimetro diretto: Allitude SpA, Assicura Agenzia Srl, Assicura Broker Srl, Centrale Credit Solutions Srl Centrale Casa Srl e Claris Leasing SpA, Centrale Trading, (di seguito anche “Società del Gruppo CCB”) in persona dell’Amministratore Delegato Mario Sartori;

e

le seguenti Organizzazioni Sindacali:

la Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI), rappresentata dai Sig.ri Domenico Mazzucchi, Massimo Orabona, Raffaele Guerra, Giorgio Urbinati, Sabrina Dapor, Giuseppe Bragagnolo e dalle RSA delle aziende interessate;

la Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario (FIRST – CISL), rappresentata dai Sig.ri Alberto Giordano, Andrea Di Noia, Valentina Brandi, Roberto De Marchi e dalle RSA delle aziende interessate;

la Federazione Italiana Sindacale lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC – CGIL) rappresentata dai Sig.ri Maria Rosaria Sarpedone, Riccardo Gresele, Stefano Guolo, Palma Zambetta e dalle RSA delle aziende interessate;

la SINCRA UGL Credito rappresentata dal Sig. Domenico Pota

la UIL Credito Esattoria Assicurazioni (UILCA), rappresentata dai Sig.ri Giovanni Giannionoto, Alessandro Dallabona, Alex Eccher, Paolo Zanella

(di seguito anche le “**OO.SS.**”)

(congiuntamente anche le “**Parti**”)

**** **

Considerato che:

- il “Lavoro agile” rappresenta uno degli strumenti principali per il contenimento del contagio da Covid-19 ed uno degli strumenti che permette di coniugare i tempi di vita con quelli di lavoro in particolar modo in questa fase di emergenza sanitaria;
- per tale motivo la legislazione di emergenza a partire da marzo 2020 ha favorito il ricorso al lavoro agile semplificando la modalità di accesso a tale strumento. Tale modalità semplificata inizialmente prevista fino al 31 luglio 2020 è stata prorogata fino al 15 ottobre 2020;
- l'art. 5 del Decreto-legge 8 settembre 2020 n. 111 concede fino al 31 dicembre 2020 il diritto ai Lavoratori che hanno figli minori di quattordici anni in quarantena disposta dall'ASL il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile;
- le società del gruppo CCB, all'interno di un protocollo di sicurezza anti Covid-19 definito dalla Capogruppo, hanno attivato fin da subito tale modalità di lavoro per la quasi totalità del personale dipendente e allo stato attuale solo il 10% del personale svolge la prestazione lavorativa presso la propria sede di lavoro.

Premesso che:

- la Legge n. 81/2017 definisce il “*lavoro agile*” come modalità di esecuzione dell'attività lavorativa che può esser resa anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa in parte all'esterno della sede di lavoro, senza una postazione fissa;
- il *lavoro agile* non costituisce una nuova forma di lavoro ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato contrattualmente già in essere con garanzia di tutte le prerogative e caratteristiche già applicate.
- le Parti ritengono che il *lavoro agile* rappresenti uno degli strumenti in grado di coniugare le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro espresse dai dipendenti con effetti positivi anche sugli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone nonché l'interesse del Gruppo CCB ad adottare modelli di organizzazione flessibile del lavoro funzionali ad incrementare la qualità e l'efficienza dei prodotti e servizi offerti alle BCC;
- allo stato attuale nella contrattazione di primo livello la materia del lavoro agile non ha ancora trovato una sua definizione e regolamentazione;
- in virtù di quanto sopra, con il presente accordo, le parti intendono ampliare, rispetto a quanto disposto dall'art. 5 del Decreto Legge 8 Settembre 2020 n. 111, il perimetro dei lavoratori che hanno il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in “modalità agile”,

regolamentare e introdurre il ricorso allo strumento del *lavoro agile* nelle società del Gruppo CCB, alla luce dell'evoluzione normativa in materia di forme flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa delineando le linee guida normative ed operative come di seguito concordate per la gestione di una fase sperimentale anche collegata alla criticità sanitaria in atto.

- Il *lavoro agile* come sopra definito e come disciplinato nel presente accordo non si configura come "telelavoro" di cui all'art. 33 del vigente CCNL.

Tutto ciò premesso e considerato, si conviene quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

2. Requisiti per lo svolgimento dell'attività in modalità di *lavoro agile*

Il lavoro agile è applicabile ai lavoratori dipendenti delle Società del Gruppo CCB che svolgano una mansione compatibile con l'adempimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali, da remoto, secondo quanto di seguito disposto.

Il dipendente può eseguire la prestazione in modalità di *lavoro agile* quando sussistano i seguenti requisiti:

- (i) è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- (ii) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche, messe a disposizione dalla Società, idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- (iii) è possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia;
- (iv) è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati;
- (v) l'attività è compatibile con le esigenze di servizio della propria struttura.

La valutazione della sussistenza dei requisiti di cui sopra compete alla singola Società del Gruppo CCB previo confronto generale con le RSA o in assenza con la Delegazione di Gruppo.

3. Destinatari

Possono presentare richiesta di adesione al *lavoro agile* tutti i dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche part time.

4. Modalità di attivazione e accordo individuale

Il ricorso al *lavoro agile* avviene su base volontaria.

L'accesso alla modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile potrà avvenire su richiesta della Società o del dipendente che presti la propria attività in strutture aventi i requisiti di cui al punto 2).

La Società dovrà valutare la richiesta presentata dal dipendente e comunicare l'accoglimento o il rigetto non oltre 30 giorni dalla domanda. In caso di rigetto, la Società esplicherà le relative motivazioni per iscritto.

In caso di accoglimento, l'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione di apposito accordo individuale conforme al modello allegato al presente accordo, ai sensi e nelle forme di cui all'art. 19 della Legge n. 81/2017, il quale diventerà parte integrante del contratto di lavoro.

L'accordo individuale deve essere formulato per iscritto ed evidenziare:

- la volontarietà dell'espletamento dell'attività lavorativa in modalità *lavoro agile*;
- l'invarianza della sede di lavoro che rimane quella assegnata;
- la durata della modalità di *lavoro agile*, se a tempo determinato o a tempo indeterminato (salvo quanto previsto al punto 11. Recesso);
- il numero di giornate lavorative settimanali/mensili per le quali è previsto l'espletamento del *lavoro agile* e l'orario di lavoro da effettuare nell'arco della giornata.

L'accordo individuale potrà essere in ogni caso modificato con il consenso di lavoratore e Società rispettando le disposizioni del presente accordo quadro.

Fermo restando il principio generale della turnazione, qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile per la singola unità organizzativa - così come individuato dalla Società attraverso il Responsabile di struttura – verrà data priorità:

- 1° posto: con riferimento al comma 3 bis dell'articolo 18 legge 81/2017, ai lavoratori con particolari situazioni di fragilità personali e/o familiari come ad esempio: alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
- 2° posto: ai lavoratori destinatari, per sé stessi, delle previsioni di cui alla L. 104/1992;
- 3° posto: ai lavoratori con familiari destinatari delle previsioni di cui alla L. 104/1992;

- 4° posto: ai lavoratori i quali, per recarsi al lavoro, effettuino una percorrenza giornaliera pari o superiore a 30 (trenta) Km di sola andata, ovvero ad un tempo di percorrenza di sola andata pari o superiore a 30 minuti;
- 5° posto: ai lavoratori con figli fino a 14 anni di età.

Assolte le priorità, la Società valuta sentito anche il Responsabile di struttura in base a considerazioni di carattere organizzativo e al principio della rotazione dello strumento fra i lavoratori interessati.

5. Svolgimento dell'attività lavorativa in modalità *lavoro agile*

5.1 *Luogo di svolgimento della prestazione lavorativa*

Il lavoratore potrà eseguire la propria prestazione in un luogo diverso da quello assegnato dalla Società come sede di lavoro; tale luogo di lavoro sarà scelto a propria discrezione purché consenta lo svolgimento dell'attività lavorativa rispettando i criteri di riservatezza e sicurezza sui luoghi di lavoro, anche secondo quanto previsto dall'art. 2087 c.c..

Con riferimento a quanto sopra la prestazione lavorativa potrà essere svolta:

- dalla propria residenza o altra dimora comunicati alla Società;
- da altro luogo specificato nell'accordo individuale;
- da altra sede/ufficio della Società.

Per ragioni di riservatezza aziendale e di sicurezza, è fatto esplicito divieto di svolgere l'attività lavorativa in modalità *lavoro agile* in locali pubblici o aperti al pubblico.

Nei limiti dei luoghi sopra indicati, la sede di *lavoro agile* potrà essere modificata dal lavoratore dandone preventiva comunicazione alla Società.

5.2 *Orario di lavoro*

Ferma restando la durata dell'orario di lavoro giornaliero prevista per il singolo lavoratore, i dipendenti in *lavoro agile* svolgeranno la propria attività lavorativa, di massima, in correlazione temporale con quella degli altri colleghi dell'unità organizzativa di appartenenza, ivi compresi i tempi di riposo e di intervallo per il pranzo, compatibilmente con le esigenze della stessa e con il criterio di flessibilità connesso alla finalità e all'utilizzo del lavoro agile, anche quale strumento di conciliazione vita privata-attività lavorativa. Al fine di garantire il diritto alla disconnessione, il lavoratore non è tenuto ad essere reperibile al di fuori del normale orario di lavoro. Qualora, per esigenze indifferibili, siano richieste

prestazioni oltre il normale orario di lavoro previsto dal contratto e dalle norme di legge, queste andranno concordate/autorizzate con le modalità procedurali in uso.

Nelle giornate in *lavoro agile*, dovrà essere inserito nel sistema di rilevazione presenze, a cura del lavoratore, un apposito giustificativo (un solo giustificativo per ciascuna giornata di lavoro).

La collocazione nella settimana/mese delle giornate di *lavoro agile* sarà concordata nell'accordo individuale d'intesa tra il lavoratore ed il suo Responsabile. Sarà cura del Responsabile di ogni unità organizzativa creare le condizioni organizzative per consentire agli aderenti il regolare svolgimento delle attività in *lavoro agile*.

Il lavoratore, potrà essere contattato, tramite gli strumenti forniti dalla Società, durante l'orario di lavoro definito in fase di pianificazione.

Il dipendente in *lavoro agile* è, in ogni caso, tenuto ad assicurare la presenza nell'unità organizzativa di appartenenza su richiesta motivata del Responsabile della stessa, in particolare, nei casi disciplinati dal D.Lgs. n. 81/2008, di riunioni funzionali allo svolgimento dell'attività lavorativa per le quali sia necessaria la presenza, di corsi di formazione in aula e, comunque, in ogni circostanza in cui la presenza sia funzionale al pieno ed efficace espletamento della prestazione lavorativa. In tali casi, dovrà essere fornita comunicazione scritta (anche via mail) al dipendente con un congruo preavviso (di norma due giorni lavorativi).

6. Apparecchiature tecnologiche e strumenti informatici

La Società fornisce gli strumenti informatici necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa esterna ai locali aziendali, dotati delle caratteristiche tecniche necessarie per la connessione sicura agli applicativi aziendali.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare e custodire gli strumenti tecnologici con diligenza e nel rispetto delle *policies* aziendali. Aggiornamenti, manutenzioni, rotture anche accidentali e furti che possano accadere durante l'utilizzo o il trasporto degli stessi, saranno prontamente segnalati dal lavoratore circostanziandoli: l'onere di riparazione/sostituzione, salvo casi di dolo e colpa grave, è totalmente a carico della Società senza possibilità di rivalsa, così come il canone assicurativo contro furto o smarrimento.

In presenza di problematiche tecniche o di sicurezza informatica che impediscano o ritardino sensibilmente lo svolgimento dell'attività lavorativa in *lavoro agile*, anche derivanti da rischi di perdita o divulgazione di informazioni, il dipendente sarà tenuto a dare tempestiva informazione al proprio responsabile e, qualora le suddette problematiche dovessero

rendere impossibile la prestazione lavorativa, il dipendente potrà essere richiamato in sede, senza documento da parte del lavoratore.

7. Formazione

Durante lo svolgimento della modalità in *lavoro agile* i dipendenti continueranno ad essere inseriti nei percorsi di formazione e sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

Per accedere al *lavoro agile* i dipendenti dovranno aver adempiuto agli obblighi formativi in materia di:

- (i) modalità operative di *lavoro agile* (procedura tecnica per la connessione da remoto);
- (ii) aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici;
- (iii) misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo e sulla tutela delle informazioni, dei beni o materiali della Società;
- (iv) previsioni normative in materia di privacy e tutela dei dati personali.

8. Obbligo di custodia e riservatezza

Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni della Società utilizzati in ragione della prestazione lavorativa. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in *lavoro agile*, le parti sono tenute al rispetto dei principi di correttezza e buona fede e degli obblighi di cui al Regolamento UE 679/2016 ed al D. Lgs. 196/2003 in materia di *privacy* e protezione dei dati personali.

9. Trattamento giuridico-economico

La prestazione lavorativa resa con la modalità *lavoro agile* è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali di lavoro; non muta quindi la sede di lavoro, non comporta alcun effetto sull'inquadramento e sul livello retributivo, sullo sviluppo professionale e di carriera, e, salvo quanto previsto dal presente accordo, non determina nessuna altra variazione delle condizioni contrattuali, inclusi gli istituti la cui maturazione progredisce tempo per tempo in corso d'anno ed in riferimento all'anzianità di servizio (ferie, Premio di Risultato, scatti, comparto etc.), comprese le

erogazioni previste in tema di ticket pasto / indennità di mensa dalle singole Società del Gruppo CCB.

Resta inteso che la scelta del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa di cui al punto 5 non si configura come missione e conseguentemente non si applica quanto previsto dall'articolo 60 del CCNL.

Alle lavoratrici/lavoratori in *lavoro agile* si applicano i diritti sindacali previsti dalla Legge n. 300/1970, nonché quanto previsto dagli accordi collettivi in materia.

10. Salute e sicurezza sul lavoro e aspetti assicurativi

La Società, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e dalla Circolare Inail 48/2017, conferma che le apparecchiature fornite dalla Società stessa al personale, necessarie per le prestazioni in *lavoro agile*, e gli strumenti di collegamento informatico rispettano le norme di legge e di contratto e gli standard di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo.

La Società garantisce, ai sensi del D. Lgs. del 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in *lavoro agile* e consegna al singolo dipendente un'informativa scritta con l'indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché lo stesso possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 22, comma 1, della Legge n. 81/2017. Tale informativa sarà portata a conoscenza degli RLS.

Il dipendente ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dalla Società per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in *lavoro agile*, il lavoratore dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione alla Società (con comunicazione formale all'Ufficio Risorse Umane), che provvederà agli adempimenti di legge.

Al dipendente in *lavoro agile*, come previsto dall'art. 23 Legge n. 81/2017 e dalla Circolare Inail 48/2017, viene garantita la copertura assicurativa in essere contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

11. Recesso dall'accordo individuale di *lavoro agile*

Il recesso di una delle parti dall'accordo individuale di *lavoro agile* deve avvenire in forma scritta con un preavviso di almeno 30 giorni.

Nel caso di lavoratori disabili, ai sensi dell'articolo 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro è di novanta giorni.

A tal fine, le Parti si danno atto che il giustificato motivo di recesso senza preavviso dall'accordo individuale si verifica nei seguenti casi:

- accertato comportamento del dipendente, da parte della Società, contrario alle direttive aziendali e/o quanto convenuto dall'accordo individuale;
- motivate esigenze del lavoratore che riguardano la sfera personale e familiare.

L'accordo individuale potrà essere in ogni caso modificato per mutuo consenso.

12. Monitoraggio

Il lavoro agile dovrà consentire il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede di lavoro.

Resta inteso che la modalità e la natura del rapporto di lavoro rimane quella disciplinata dall'art 2094 codice civile.

In questo contesto, la Società svolgerà un monitoraggio mirato e costante, verificando la qualità del lavoro svolto e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'attività lavorativa nei limiti e in rispetto a quanto previsto dalla L. 300/70 all'art. 4. Il potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore al di fuori dei locali aziendali è effettuato con le stesse modalità previste in relazione allo svolgimento della prestazione lavorativa presso l'unità di appartenenza in rispetto della normativa di Legge, e di quanto previsto nel CCNL e negli accordi aziendali di secondo livello.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 115 del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, il datore di lavoro è tenuto a garantire al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale.

Su richiesta di una delle Parti saranno realizzati incontri periodici in merito alle normative sulla sicurezza, l'andamento progettuale ed i risultati conseguiti nella sperimentazione. Nell'ambito degli anzidetti incontri, le Parti esamineranno eventuali problematiche emerse, i dati complessivi relativi alle domande autorizzate ed eventuali domande di ammissione non

accolte. A questo riguardo, ciascuna Società del Gruppo CCB si impegna a fornire alle OOSS tutte le informazioni utili al monitoraggio dell'istituto.

13. Disposizioni finali

Il presente accordo ha carattere sperimentale e transitorio e, pertanto, ha validità dalla sottoscrizione e fino al 31 marzo 2021, con la possibilità di eventuale rinnovo.

Le parti convengono, inoltre, che, oltre alle verifiche previste al punto 12, si incontreranno in caso di modifiche della normativa di legge vigente e in caso di intervenuta specifica disciplina nell'ambito della contrattazione di primo livello. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo, trova applicazione la normativa di legge in materia.

Letto, accettato e sottoscritto.

Trento, 21 settembre 2020

La Capogruppo
Cassa Centrale Banca – Credito
Cooperativo Italiano SpA
L'Amministratore Delegato
Mario Sartori

Le Organizzazioni Sindacali:

FABI

FIRST- CISL

FISAC-
CGI

SINCRA UGL

UILCA
