

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11 giugno 2020

tra

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

E

Le **Organizzazioni Sindacali** rappresentate dalle rispettive RSA (di seguito anche le “OOSS” e, congiuntamente alla Banca, le “Parti”)

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

UNISIN

premessi che

- A seguito dell'emergenza per la diffusione del virus Covid-19, nel mese di marzo 2020 la Banca, in ottemperanza alle disposizioni governative e ai Protocolli di settore, al fine di ridurre il contagio e proteggere lavoratori e clienti, ha ridotto la propria attività in filiale garantendo i livelli minimi di servizio e su appuntamento.
- In data 28 aprile 2020 ABI e le segreterie nazionali dei sindacati hanno condiviso il Protocollo recante “*Misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 per garantire l'erogazione dei servizi del settore bancario ai sensi del DPCM 26 aprile 2020*”.
- Al fine di garantire i livelli di tutela per le persone e la continuità dei servizi nonché il loro graduale e progressivo completo ripristino, la Banca ha rappresentato alle OOSS un nuovo modello organizzativo temporaneo per le proprie filiali da adottare durante il periodo dell'emergenza.
- In particolare, è stata proposta dalla Banca un'articolazione oraria a cicli alternati per evitare possibili assembramenti nella filiale e, quindi, ridurre il rischio di contagio.

- Sono seguiti diversi incontri tra le Parti nel mese di maggio e giugno 2020 durante i quali sono state discusse, con riferimento alle filiali, tematiche relative agli orari di lavoro, allo smartworking e alla conciliazione tempi vita-lavoro.

Dichiarazione delle OOSS:

Le OOSS esprimono apprezzamento per l'attenzione dimostrata dalla Banca alla sicurezza dei lavoratori e ai protocolli sul tema siglati in sede nazionale.

Non si può non rilevare, una certa declinazione favorevole a finalità commerciali, non di stretta pertinenza dello stesso protocollo.

Tuttavia, con grande senso di responsabilità, accogliendo la richiesta della Banca di trovare soluzioni atte a coniugare esigenze di sicurezza e di ripartenza economica, si sono rese disponibili ad addivenire ad un accordo sostenibile per le risorse coinvolte e che andrà a modificare gli orari per un tempo determinato e strettamente circoscritto.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

Art. 1 – Premesse

1.1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 2 – Orari di lavoro

2.1. A decorrere dal 15 giugno 2020 e sino al 19 settembre 2020 incluso, i dipendenti della Banca la cui sede di lavoro sia presso le filiali site in Bergamo, Bologna, Cagliari, Genova, Milano Grossi, Monza, Napoli, Roma Tuscolana, Verona e Vicenza osserveranno in via temporanea la seguente articolazione oraria che sostituisce per il periodo sopra indicato quanto previsto dall'accordo sindacale del 5 gennaio 2018 secondo una organizzazione su orari alternati previamente comunicati anche prendendo a riferimento quanto previsto dall'art. 105 del CCNL di settore in materia di orario multiperiodale:

– Settimana 1:

- l'orario di lavoro settimanale sarà di 33,5 ore;
- l'orario giornaliero di lavoro individuale sarà di 5,5 ore dal lunedì al venerdì, con ingresso alle ore 8:00 e conseguente uscita alle ore 13:30, senza intervallo per pausa pranzo;
- l'orario giornaliero di lavoro per la giornata di sabato sarà di 6 ore, con ingresso alle ore 9.00 e conseguente uscita alle ore 15.00, senza intervallo per pausa pranzo;
- sarà previsto il lavoro nella giornata di sabato a settimane alterne.

– Settimana 2:

- l'orario di lavoro settimanale sarà di 27,5 ore;
- l'orario giornaliero di lavoro individuale sarà di 5,5 ore dal lunedì al venerdì, con ingresso alle ore 13:30 e conseguente uscita alle ore 19:00, senza intervallo per pausa pranzo.

2.2. La Banca si impegna a fare in modo che la pianificazione degli orari di lavoro di cui al punto 2.1. che precede tenga conto il più possibile di un'equa distribuzione nelle articolazioni sopra previste ed altresì, compatibilmente con le esigenze organizzative, delle esigenze personali e familiari dei lavoratori/lavoratrici.

- 2.3. Fermo quanto previsto al punto 2.1. che precede, le Parti convengono espressamente che, sebbene nel periodo decorrente dal 15 giugno 2020 al 19 settembre 2020 le prestazioni lavorative dei dipendenti della Banca aventi sede di lavoro nelle filiali di cui al punto 2.1. siano ridotte rispetto al loro normale orario settimanale di lavoro, agli stessi continuerà ad essere corrisposta anche per tale periodo l'integrale retribuzione corrispondente all'orario settimanale contrattuale pari a 36 ore e riconosciuto il buono pasto secondo le regole di cui all'accordo del 4 aprile 2014.
- 2.4. In ragione di quanto previsto al punto 2.3. che precede, le Parti riconoscono che i dipendenti interessati:
- con riferimento alla Settimana 1: impiegheranno 2,5 ore settimanali aggiuntive rispetto alle 33,5 ore di prestazione lavorativa per lo svolgimento di corsi di formazione da remoto (di seguito, "Formazione da Remoto") secondo le indicazioni che verranno fornite dalla Banca, fino a concorrenza dell'orario contrattuale settimanale di 36 ore;
 - con riferimento alla Settimana 2: impiegheranno 2,5 ore settimanali aggiuntive rispetto alle 27,5 ore di prestazione lavorativa per lo svolgimento di corsi di formazione da remoto (di seguito, "Formazione da Remoto"), secondo le indicazioni che verranno fornite dalla Banca, e per le restanti 6 ore genereranno un corrispondente credito orario in favore della Banca (di seguito il "Credito Orario"), fino a concorrenza dell'orario contrattuale settimanale di 36 ore.
- 2.5. Nel caso in cui il dipendente termini i corsi di formazione indicati dalla Banca prima della scadenza del presente accordo, e dunque prima del 19 settembre 2020, le Parti riconoscono che le ore di Formazione da Remoto potranno essere impiegate per la fruizione di ulteriori corsi di formazione anche successivamente al 19 settembre 2020 e comunque entro e non oltre il 30 settembre 2021, secondo le indicazioni che verranno fornite dalla Banca.
- 2.6. Al fine di consentire una corretta gestione della formazione, la Banca monitorerà periodicamente lo stato di completamento dei corsi di formazione dei dipendenti interessati.
- 2.7. Il Credito Orario a favore della Banca dovrà essere compensato, compatibilmente con le esigenze operative della filiale di riferimento e in accordo con il Responsabile diretto:
- i. per il 40% entro il 30 giugno 2021, con lo svolgimento di attività lavorativa in filiale – successivamente al 19 settembre 2020 - di pari durata oltre l'orario settimanale contrattuale di 36 ore, senza naturalmente riconoscimento per tale attività di qualsivoglia maggiorazione prevista dal CCNL di settore, in particolare per il lavoro straordinario;
 - ii. per il restante 35% entro il 30 settembre 2021 con la fruizione – successivamente al 19 settembre 2020 - di corsi di formazione da remoto;
 - iii. per il 25% entro il 31 dicembre 2021, con lo svolgimento di attività lavorativa in filiale – successivamente al 19 settembre 2020 - di pari durata oltre l'orario settimanale contrattuale di 36 ore, senza naturalmente riconoscimento per tale attività di qualsivoglia maggiorazione prevista dal CCNL di settore, in particolare per il lavoro straordinario.
- 2.8. L'articolazione oraria di cui al punto 2.1. che precede non troverà applicazione nelle settimane previamente comunicate con congruo preavviso dalla Banca in cui – sulla base della pianificazione e programmazione delle ferie dei dipendenti di ciascuna delle filiali sopra indicate – sarà possibile continuare ad osservare l'orario di lavoro settimanale e giornaliero disciplinato nell'accordo sindacale sottoscritto in data 5 gennaio 2018.
- 2.9. L'orario di lavoro del personale delle filiali di cui al punto 2.1. che precede con contratto di lavoro *part-time* al momento di sottoscrizione del presente accordo non subirà variazione nel periodo 15 giugno 2020 – 19 settembre 2020.

Art. 3 – Indennità economiche

3.1. Resta confermato per il periodo di vigenza del presente accordo il riconoscimento per i dipendenti interessati delle indennità economiche previste nell'articolo 4 dell'accordo sottoscritto in data 5 gennaio 2018.

Art. 4 – Durata accordo e incontro di verifica

4.1. Il presente accordo sarà in vigore a decorrere dal 15 giugno 2020 e sino al 19 settembre 2020 incluso.

4.2. La Banca e le OOSS si impegnano ad incontrarsi entro il 15 luglio 2020 al fine di verificare gli effetti dell'applicazione del presente accordo.

4.3. A partire dal 21 settembre 2020 tornerà regolarmente in vigore per tutti i dipendenti di filiale l'accordo del 5 gennaio 2018. Tuttavia, qualora in prossimità della predetta data dovesse permanere l'attuale situazione di emergenza, le Parti si impegnano ad incontrarsi per effettuare le opportune valutazioni.

Art. 5 – Varie

5.1. La Banca si impegna a proporre ai dipendenti di tutte le filiali della Banca che ne abbiano avanzato richiesta nel periodo dal 1 gennaio 2019 al 5 giugno 2020 la trasformazione, a tempo determinato per il periodo decorrente dal 1 luglio 2020 al 30 settembre 2020, del rapporto di lavoro da *full-time* a *part-time* secondo un'articolazione oraria che sia compatibile con le esigenze operative della filiale di riferimento e che tenga conto altresì, per quanto possibile, delle esigenze familiari e personali dei lavoratori/lavoratrici stessi. Le Parti si confronteranno in occasione dell'incontro di verifica di cui al punto 4.2. che precede sulle eventuali richieste di trasformazione da *full-time* a *part-time* avanzate dai dipendenti delle filiali nel periodo successivo al 5 giugno 2020.

5.2. La Banca si impegna, inoltre, a valutare nuovamente le richieste di trasferimento avanzate dai dipendenti di tutte le filiali nel periodo dal 1 gennaio 2019 al 5 giugno 2020, compatibilmente con le posizioni vacanti aziendali e con le esigenze organizzative della Banca. Con particolare riferimento alle richieste di trasferimento avanzate da lavoratori/lavoratrici delle filiali qualora subissero aggressioni fisiche nello svolgimento dell'attività lavorativa, la Banca si impegna, entro un mese dalla richiesta di cambio sede da parte del dipendente, a proporgli una tra le seguenti soluzioni: trasferimento o assegnazione temporanea presso altra sede della Banca anche con attribuzione di diversa mansione coerente con la professionalità del dipendente, sempre compatibilmente con le posizioni vacanti aziendali e con le esigenze organizzative della Banca, ovvero, se le due opzioni precedenti non fossero percorribili, riconoscimento di permessi retribuiti per il tempo ritenuto necessario alla ripresa, in linea generale sino ad un massimo di un mese prorogabile a 3 mesi totali, anche tenendo in considerazione le indicazioni del medico competente e dello psicologo, il cui consueto supporto sarà sempre garantito.

5.3. La Banca si impegna, altresì, ad avviare un confronto con le OOSS entro il 31 dicembre 2020 nell'ambito della trattativa relativa alla contrattazione di secondo livello sulla tematica degli inquadramenti e del part-time del personale della Banca.

5.4. La Banca si impegna, infine, ad accelerare il processo di valutazione ed implementazione della modalità di lavoro da remoto nell'ambito delle filiali. Il progetto partirà inizialmente per il personale con ruolo di

gestione di portafogli clienti. In occasione dell'incontro di verifica di cui al punto 4.2. che precede, la Banca fornirà alle OOSS un aggiornamento rispetto allo stato di avanzamento di tale processo.

Dichiarazione congiunta:

le Parti concordano che sia importante tenere in considerazione il tema della mobilità dei lavoratori sia per quanto riguarda la conciliazione vita-lavoro sia per quanto riguarda il tema della sostenibilità ambientale e sanitaria.

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, 11 giugno 2020

ING Bank N.V. – Succursale di Milano

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

UNISIN