

ACCORDO sul "LAVORO AGILE" per il Gruppo Banca Investis

Il 13 novembre 2023, a Milano

Tra

La rappresentante Gruppo Banca Investis, con sede legale in Torino via San Dalmazzo 15 nella persona della Responsabile Risorse Umane, Ornella Quintini

e

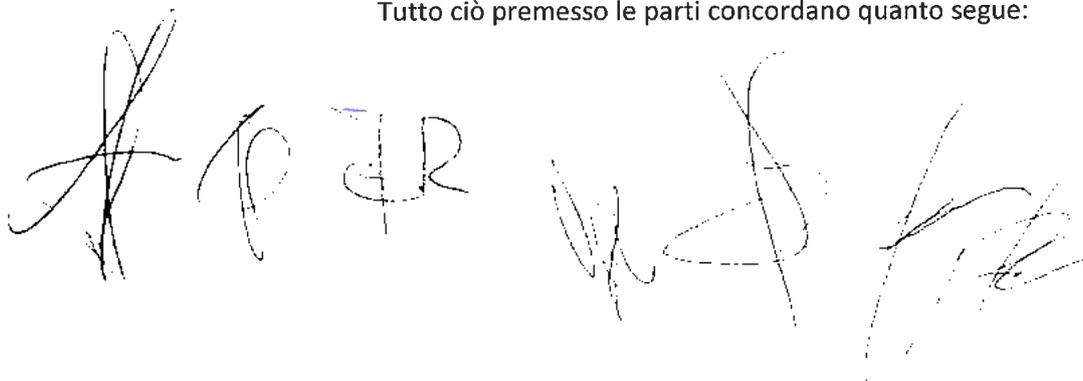
le Rappresentante Sindacali Aziendali e Territoriali

FABI
FISAC CGIL

Premesso che

- a) La Società intende ricorrere all'utilizzo del lavoro agile favorendo la conciliazione tra vita professionale e vita privata (c.d. work life balance).
- b) La Società applica il CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (di seguito "CCNL Credito").
- c) 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 e possa costituire un concreto e valido aiuto, anche tenuto conto di specifiche esigenze personali e/o familiari, con effetti positivi anche sugli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone, nonché sull'interesse della società ad adottare modelli di organizzazione flessibile del lavoro, funzionale ad incrementare la qualità e l'efficienza dei servizi offerti nonché il rispetto delle pari opportunità e assenza di discriminazioni.
- d) Le parti richiamano quanto indicato in materia dalla legge n. 81 del 22 maggio 2017 e dall'art. 39 del CCNL del 19 dicembre 2019.
- e) L'art. 39 del CCNL Credito del 19 dicembre 2019 ha normato i contenuti del "Lavoro agile" nell'ottica di "promuovere e regolamentare il Lavoro agile"; nello specifico, l'art. 39 del CCNL Credito del 19 dicembre 2019 prevede che "Gli accordi aziendali/di gruppo stabiliscono la durata (a tempo determinato o indeterminato) del ricorso al lavoro agile, le relative modalità di adesione, revoca e recesso
- f) Si rinvia al CCNL tempo per tempo vigente per quanto non previsto nel presente accordo. In caso di migliori previsioni introdotte in materia da disposizioni di legge e/o dalla contrattazione nazionale le Parti si incontreranno per le più opportune determinazioni, nell'ottica di recepire le nuove e/o diverse previsioni di legge o del CCNL all'interno del presente accordo.

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:



The image shows several handwritten signatures in black ink. On the right side, there is a signature that appears to be 'Ornella Quintini'. Below the main text, there are several other signatures, some of which are more stylized and less legible, representing the various parties involved in the agreement.

Art. 1 Premessa

La premessa forma parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 Definizione e caratteristiche

Per "lavoro agile" (di seguito, anche detto "SW") nel Gruppo Banca Investis si intende una forma flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro, finalizzata a incrementare e migliorare la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, purché nel rispetto degli obblighi e della regolamentazione in materia di salute/sicurezza e privacy. In particolare, per quanto attiene la Sicurezza sul Lavoro, si fa riferimento all'Art. 22, legge 22 maggio 2017 n. 81 e all'art. 39 CCNL del 19 dicembre 2019.

L'attività lavorativa potrà pertanto essere prestata:

- a) dalla residenza privata/domicilio abituale del dipendente;
- b) oppure, previa autorizzazione da parte del proprio responsabile, da altro luogo privato nella disponibilità del dipendente.

Per quanto riguarda invece la formazione, l'Azienda conferma per chi svolge attività lavorativa con le modalità indicate nel presente accordo, la realizzazione dei piani formativi aziendali tempo per tempo vigenti, anche in considerazione di quanto indicato nell'art. 20 legge 22 maggio 2017 n. 81 e nell'art. 39 del CCNL 19 dicembre 2019.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in "lavoro agile" non muta gli obblighi ed i doveri né i diritti posti individualmente in capo al lavoratore dalle vigenti norme di legge (compresa la normativa in materia di salute e sicurezza) e di contratto collettivo nazionale di settore, tempo per tempo vigente.

La prestazione lavorativa in modalità SW non muta in alcun modo l'applicazione delle disposizioni contrattuali in materia di trattamenti economici e normativi.

Il buono pasto — ove spettante — sarà riconosciuto nelle ipotesi previste dal CCNL.

Resta inteso che il Dipendente in SW conserva il diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'Azienda.

Lo svolgimento del lavoro agile non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Il ricorso al lavoro agile avviene compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali e ad eccezione di quelle attività non remotizzabili (ossia che non possono essere svolte dal domicilio del dipendente o in modalità a distanza).

La prestazione lavorativa in SW non deve in alcun modo risentire in termini di produttività, efficienza, efficacia, operatività e qualità.

In particolare, l'autorizzazione allo svolgimento della prestazione in "lavoro agile" comporta unicamente una diversa modalità di organizzazione dell'attività lavorativa:

- Non costituisce variazione né della sede di lavoro né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere.
- Non determina alcun mutamento delle mansioni né delle opportunità di sviluppo professionale e di carriera.

L'accesso allo SW sarà subordinato ad una valutazione di compatibilità dello stesso con il ruolo e le mansioni svolte nonché con le esigenze organizzative, tecniche e progettuali della Società.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black and blue ink, indicating the approval of the agreement by the relevant parties.

La prestazione in "lavoro agile" sarà resa per un massimo di 10 giorni al mese con facoltà di un'ulteriore giornata, su base mensile, per coloro che ne facessero richiesta, e con una fruizione elastica nel rispetto delle esigenze lavorative, sulla base dell'autorizzazione rilasciata dal Responsabile della struttura di appartenenza.

Inoltre, la prestazione lavorativa in "lavoro agile" comporterà una condotta conforme ai principi di correttezza, riservatezza, diligenza e disciplina.

Il Lavoratore si impegna alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul Sistema Informativo Aziendale, nel rispetto delle direttive aziendali (Policy) e/o derivanti dall'applicazione di norme di legge e di contratto.

Si impegna inoltre a garantire la custodia della strumentazione di lavoro affidata e dei supporti, cartacei e non, nei quali dovessero essere contenuti dati personali e a scegliere il luogo della prestazione lavorativa in modo tale da evitare rischi per la riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali.

Le spese di manutenzione e sostituzione della suddetta strumentazione necessaria per l'attività in modalità agile, saranno a carico dell'Azienda, che ne resta proprietaria. Sarà responsabilità del lavoratore/lavoratrice farsi carico di avvisare immediatamente l'Azienda di eventuali malfunzionamenti in modo da consentire le relative riparazioni o sostituzioni in tempo utile.

Resta fermo il diritto di tutti i lavoratori che opereranno in modalità "lavoro agile" di usufruire dei permessi come previsto da legge e CCNL.

Le parti si danno atto che il "lavoro agile" come sopra definito e come disciplinato nel presente accordo, non configura una fattispecie di telelavoro ai sensi dell'art. 38 del vigente CCNL.

Art. 3 Decorrenza, durata e destinatari del presente accordo

Con il presente accordo, le Parti condividono di rendere fruibile il "lavoro agile" a tutte le strutture aziendali a far data dalla sottoscrizione del presente accordo con scadenza 31 dicembre 2025. Le Parti potranno recedere dal presente accordo in qualunque momento con un preavviso di 30 giorni da comunicarsi per iscritto.

La possibilità di aderire volontariamente al "lavoro agile" è consentita ai dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato appartenenti alla categoria delle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi delle società del Gruppo Banca Investis che applicano il CCNL credito.

La prestazione lavorativa svolta in smart working formerà oggetto di apposito accordo individuale, sottoscritto fra Società e dipendente, che costituirà ad ogni conseguente effetto integrazione del contratto individuale di lavoro. Il testo di tale contratto individuale sarà coerente con quanto definito dal presente accordo e con le normative di legge e di CCNL vigenti.

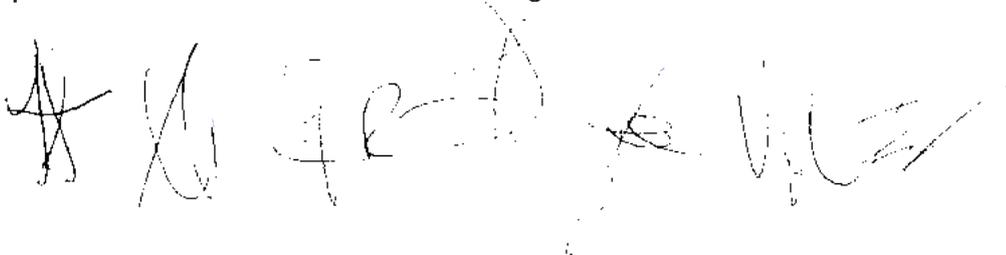
Art. 4 Accesso al lavoro agile

Per i destinatari del presente accordo, ai sensi dell'art 3, l'accesso al lavoro agile avverrà su base volontaria e a seguito di espressa richiesta da parte del dipendente interessato.

Sia il dipendente che l'Azienda potranno recedere con un preavviso di 30 giorni da comunicarsi per iscritto. Il termine di preavviso del recesso da parte dell'Azienda è aumentato a 90 giorni nel caso di lavoratori disabili. Resta salva per la Società e i dipendenti la possibilità di recedere dall'accordo di lavoro agile in presenza di un giustificato motivo, con un preavviso minimo di 5 giorni lavorativi, mediante comunicazione scritta.

Art. 5 Modalità di svolgimento

Le giornate lavorative fruibili in smart working devono essere concordate con il proprio responsabile e saranno preventivamente verificate ed autorizzate dagli stessi.



È prevista una pianificazione delle stesse, fermo restando la possibilità di modifica in ragione di esigenze organizzative, formative o progettuali che richiedano la presenza in ufficio del dipendente. In tal caso il responsabile comunicherà tale necessità ai dipendenti coinvolti.

In relazione ai peculiari presupposti di dette modalità di prestazione lavorativa, con riguardo alle giornate di "lavoro agile":

- Non saranno, di norma, richieste ed autorizzate prestazioni aggiuntive di lavoro e/o lavoro straordinario; qualora si evidenzi l'esigenza di svolgere prestazioni aggiuntive di lavoro e/o lavoro straordinario per "lavoro agile", motivate da carattere di urgenza e indifferibilità, la richiesta andrà preventivamente autorizzata secondo le normali procedure.
Lo svolgimento dell'attività di "lavoro agile" non costituisce missione a nessun effetto ai sensi di legge e di contratto.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto (quali a titolo di esempio il malfunzionamento degli impianti, furto, smarrimento e/o la mancata ricezione/trasmisione dei dati necessari, ecc.) dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio responsabile che indicherà le soluzioni operative da adottare, tenuto conto dell'orario di lavoro e del tempo che impiegherebbe il lavoratore a raggiungere la propria sede dal luogo di svolgimento dello SW. In particolare, il responsabile valuterà se richiedere il rientro in presenza il giorno stesso; in tal caso il tempo necessario al rientro in sede si computa nell'orario di lavoro.

Il dipendente in "lavoro agile" è in ogni caso tenuto ad assicurare la presenza presso l'unità organizzativa di appartenenza su richiesta del responsabile della stessa, in particolare nel caso di riunioni funzionali allo svolgimento dell'attività lavorativa, corsi di formazione in aula, comunque, in ogni circostanza in cui la presenza sia funzionale al pieno ed efficace espletamento della prestazione lavorativa o richiesta dalle esigenze lavorative.

Art. 6 Orario di lavoro e disconnessione

Come previsto dall'art. 44 del CCNL del 19 dicembre 2019, fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto alla lavoratrice/lavoratore l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale. La lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle già menzionate situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Restano ferme eventuali specifiche esigenze.

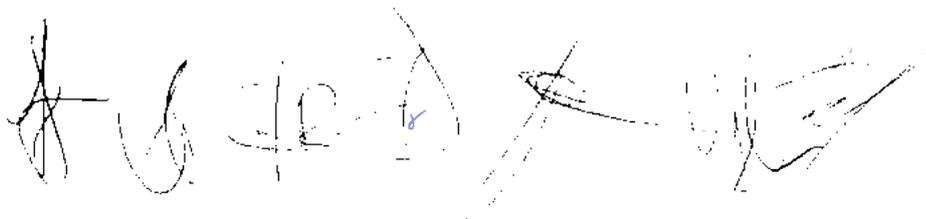
La prestazione lavorativa in modalità agile si effettua entro i limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal CCNL, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale della categoria di appartenenza e di quanto previsto dalla citata Legge 81/2017.

La lavoratrice/lavoratore, durante la prestazione in lavoro agile dovrà essere regolarmente contattabile con gli strumenti messi a disposizione del datore di lavoro. Così come per la prestazione svolta in modalità ordinaria, anche durante lo svolgimento della prestazione in "lavoro agile" in caso di assenze prolungate durante l'orario di lavoro il dipendente dovrà avvisare il proprio responsabile.

Art. 7 Tutela assicurativa

Le Parti si danno atto che la tutela assicurativa Inail riferita al lavoratore "agile" è disciplinata dall'art. 23 della Legge 22 maggio 2017 n. 81, nonché dalle relative istruzioni operative INAIL (Circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017).

Il lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità agile è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure predisposte dal datore di lavoro al fine di minimizzare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione anche all'esterno dei locali aziendali.

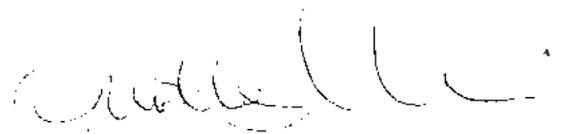
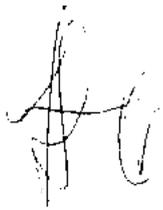


Art. 8 Diritti sindacali

Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, comportando unicamente una diversa modalità di organizzazione di una parte dell'attività lavorativa, non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali, individuali e collettive, definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva del settore.

Art. 9 Incontro di verifica

Si terranno due incontri di verifica tra le parti firmatarie del presente accordo, indicativamente nel mese di aprile e settembre di ogni anno di valenza dell'Accordo; nell'ambito dei succitati incontri le parti valuteranno l'andamento del presente accordo.



Francesca Falene
Gaella Polti

Flavia Ricomano

