

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 30 agosto 2018

tra

Cassa di Risparmio di Cento Spa

e

OO.SS.

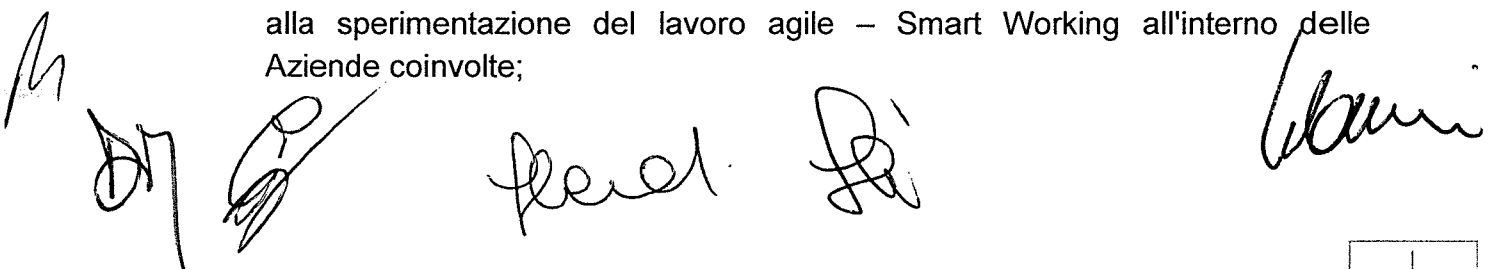
FIRST-CISL

FISAC-CGIL

FABI

premesso che:

- a) La Cassa di risparmio di Cento - di seguito Azienda - nel confermare la centralità delle risorse umane come fattore strategico, intende continuare a investire in maniera costante, per il miglioramento del contesto professionale e dell' ambiente nel quale i dipendenti operano, al fine di favorire la conciliazione delle esigenze professionali con quelle personali, continuando nel contempo sia a sostenere e promuovere iniziative di welfare aziendale che ad incrementare la produttività;
- b) l'evoluzione delle tecnologie informatiche ha reso possibile l'introduzione di nuove modalità organizzative dell'attività lavorativa, caratterizzate da peculiari forme di flessibilità della prestazione;
- c) in considerazione della diffusione dell'utilizzo delle nuove tecnologie , le Parti hanno quindi ritenuto di confrontarsi sulle soluzioni lavorative ed in particolare sulla possibilità di promuovere forme flessibili e semplificate di lavoro da postazioni vicine al luogo di residenza-domicilio in modo da evitare spostamenti, garantendo risparmi di tempo ed un miglior impatto ambientale
- d) il 14 giugno 2017 è entrata in vigore la legge 22 maggio 2017 n. 81 " Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato" , pubblicata in G.U., serie generale n. 135 del 13 giugno 2017 nella quale è contenuta anche la disciplina giuridica del "Lavoro agile" (i.e. smart working);
- e) in data 15 novembre 2017 è stato illustrato alle OO.SS. un progetto relativo alla sperimentazione del lavoro agile – Smart Working all'interno delle Aziende coinvolte;



- f) le Parti hanno condiviso la volontà di avviare una sperimentazione di detta modalità di svolgimento della prestazione, delineandone congiuntamente il quadro normativo come di seguito dettagliato;

tutto ciò premesso le Parti hanno convenuto quanto segue:

- 1) Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

2) Definizione e vincoli

Per Smart Working in Cassa di Risparmio di Cento s'intende una forma flessibile di lavoro da remoto, diversa dal telelavoro - di cui alla vigente regolamentazione - finalizzata ad incrementare la produttività del lavoro ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e consistente nello svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di assegnazione.

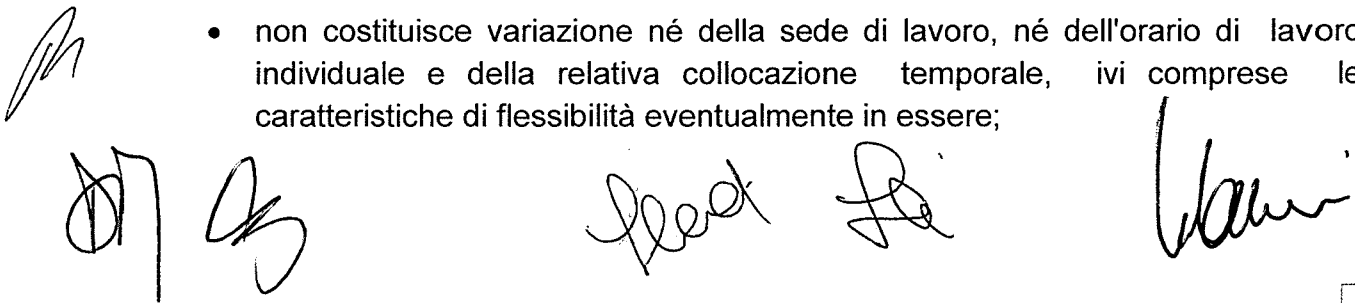
L'attività lavorativa potrà, pertanto, essere prestata:

- a) da altra sede aziendale cioè da ufficio/locale della Società datore di lavoro (di seguito "hub aziendale") ove disponibile;
- b) con l'utilizzo di strumenti informatici, messi a disposizione dell'Azienda, idonei a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa e l'interazione con il Responsabile ed i colleghi.
- c) Verrà' inserito un allegato all'accordo dove verranno indicate le postazioni (che sarà aggiornato di volta in volta) e verificate assieme alle organizzazioni sindacali.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working non muta gli obblighi ed i doveri né i diritti posti individualmente in capo al lavoratore dalle vigenti norme di legge e di contratto collettivo nazionale di settore, nonché il rispetto di tutte le disposizioni della normativa aziendale tempo per tempo vigente.

In particolare l'autorizzazione allo svolgimento della prestazione in Smart Working, comportando unicamente una diversa modalità di organizzazione di una parte 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;
- non potrà mai essere prevalente rispetto all'attività lavorativa complessivamente svolta e la prestazione in Smart Working potrà essere resa per un massimo di **10 (dieci)** giorni al mese con un massimo di **2 (due)** giorni alla settimana (eventualmente estendibili a 3 (tre) valutando caso per caso in presenza di motivazioni e richieste oggettive);
- non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Inoltre la prestazione lavorativa in Smart Working comporta una condotta conforme ai principi di correttezza, riservatezza, diligenza, disciplina e deve consentire il mantenimento del medesimo livello qualitativo e quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede aziendale.

Le parti si danno atto che lo Smart Working come sopra definito e come disciplinato nel presente accordo non configura una fattispecie di telelavoro ai sensi dell'art. 36 del vigente CCNL.

3) Durata e destinatari

A partire dal 10.09.2018, è prevista la sperimentazione del progetto Smart Working al personale appartenente alle categorie dei Dirigenti, Quadri Direttivi e Aree Professionali della Direzione Generale e che non operano a diretto contatto con la clientela.

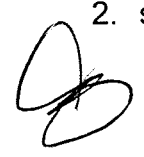
Il lavoro in Smart Working potrà essere resa per un massimo di **10 (dieci)** giorni al mese con un massimo di **due (2)** giorni alla settimana (eventualmente estendibili a 3 (tre) valutando caso per caso in presenza di motivazioni e richieste oggettive);

Il dipendente dal momento in cui presenterà la domanda avrà diritto ad una risposta entro il termine di 10 giorni lavorativi. In assenza di risposta nei termini predetti si considera concesso lo Smart Working.

Stante le postazioni di lavoro disponibili, che saranno monitorate dal Servizio Risorse Umane di concerto con il Servizio Logistica e Sicurezza, e verificabili a richiesta delle Organizzazioni Sindacali, qualora le richieste dovessero superare le suddette postazioni di lavoro si precisa che, l'accesso a tale modalità lavorativa sarà prioritariamente consentito al personale che presenterà domanda per le seguenti motivazioni debitamente documentate:

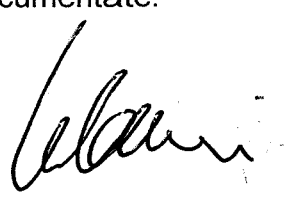
1. disabilità motorie o gravi problemi di salute;
2. stato di gravidanza;

M

Lead





3. cura di figli di età inferiore a 10 anni;
4. distanza fra luogo di lavoro e residenza effettiva oltre i 25 km (applicando la logica dell'indennità di disagio prevista dal Contratto Integrativo Aziendale).

Resta inoltre confermato che la partecipazione al progetto riguarda il personale a tempo indeterminato, anche part-time con:

- anzianità nel Gruppo di almeno due anni
- ruolo e/o mansioni compatibili con la modalità di lavoro sopra descritte e necessaria autorizzazione del diretto Responsabile.

Il progetto sperimentale avrà durata sino al 31.12.2018 - salvo revoca anticipata di una delle Parti con 20 giorni di preavviso.

4) Adesione e revoca

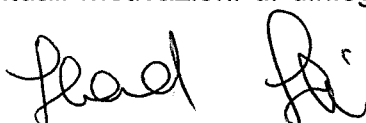
L'accesso allo Smart Working avviene:

- su base volontaria ed a seguito di richiesta presentata da parte del dipendente interessato e in possesso dei requisiti definiti dal presente accordo;
- su autorizzazione rilasciata dal Responsabile della struttura di assegnazione di concerto con il Servizio Risorse Umane che ne valutano la compatibilità con le esigenze tecniche, produttive, organizzative dell'Azienda e previo colloquio col dipendente interessato.

Detta autorizzazione formerà oggetto di specifico accordo individuale (in allegato al presente Accordo), che costituirà ad ogni effetto, per il periodo del progetto, integrazione del contratto individuale di lavoro, e forma parte integrante del presente accordo.

Anche successivamente alla fase di sperimentazione, sia il dipendente sia il Responsabile della struttura di assegnazione potranno, con preavviso di almeno 20 giorni lavorativi e fornendo specifica e valida motivazione, recedere dall'accordo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Smart Working.

Verrà istituita una commissione paritetica permanente (composta da organizzazioni sindacali e azienda) che valuterà l'andamento dello Smart Working e le eventuali motivazioni di diniego o eccezione di estensione al



fine di individuare possibili soluzioni condivise che soddisfino le esigenze del lavoratore e dell'azienda.

In caso di trasferimento o assegnazione del dipendente ad altra unità organizzativa rientrante nel perimetro del progetto, rispetto a quella di assegnazione al momento dell'avvio del progetto, o di variazione delle mansioni e/o del ruolo assegnati, l'autorizzazione sarà soggetta a preventiva verifica sempre d'intesa con il Responsabile ed il Servizio Risorse Umane.

L'Azienda s'impegna altresì a valutare tutte le richieste presentate motivando eventuali dinieghi mediante colloquio con il dipendente.

5) Modalità di svolgimento

Nel corso della giornata effettuata in Smart Working il lavoratore dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro previsto per la giornata stessa, attraverso gli strumenti messi a disposizione dall'Azienda.

In caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari) il lavoratore sarà tenuto a segnalare al proprio Responsabile, o in caso non riesca a raggiungerlo, al Servizio Risorse Umane, con la massima possibile tempestività, la situazione così venutasi a determinare.

L'Azienda si riserva in tal caso di richiamare il dipendente presso la propria sede di lavoro o l' Hub aziendale più prossimo anche per la residua parte della giornata lavorativa.

In relazione ai peculiari presupposti della modalità di prestazione lavorativa, con riguardo alle giornate lavorate in Smart Working, sarà esclusa la corresponsione, in ogni caso, di qualsiasi trattamento di missione, e riproporzionata l'eventuale indennità di pendolarismo in relazione al numero dei giorni mensilmente effettuati in Smart Working;

6) Privacy - Sicurezza - Controlli

Si conferma che anche durante lo svolgimento della prestazione in Smart Working dovranno essere osservate le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali (regolamento UE 2016/679).

Le Aziende confermano che l'esercizio del potere di controllo sulla prestazione resa dai dipendenti all'esterno dei locali aziendali sarà effettuato nel pieno rispetto dell'art. 4 della Legge n. 300 del 1970, così come modificato dall'art. 23 comma I del Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 151.

7) Disposizioni finali

Nel corso del progetto, si darà luogo, ad incontri semestrali di verifica sull'applicazione dello stesso per la verifica ed il rispetto degli accordi.

Le Parti convengono che, qualora nel corso del periodo del progetto, intervenga una specifica disciplina di legge o contrattuale di settore in materia di Smart Working, le stesse s'incontreranno al fine di adeguare quanto previsto dalla presente intesa con conseguente variazione dei contratti individuali già sottoscritti, pena la revoca dei medesimi.

Le Parti si danno altresì atto che i sistemi di connettività utilizzati rispondono unicamente a fini organizzativi e produttivi, escludendone con ciò l'utilizzo per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nel pieno rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le Parti infine si danno atto fin d'ora che le prestazioni di lavoro in Smart Working di cui al presente verbale di accordo sono utili per l'accesso ad eventuali incentivi di carattere fiscale e contributivo che la normativa di legge dovesse prevedere in materia.

Letto, confermato e sottoscritto.

Cassa di Risparmio di Cento S.p.A.




FIRST-CISL


FISAC-CGIL


FABI

Monitoraggio postazioni di lavoro	
POLO CENTO SUD	PDL DISPONIBILI FILIALE
Pieve di Cento - (H)	1
Agenzia di Città - (S)	3
Castello d'Argile - (S)	2
Galliera-S.Venanzio- (S)	2
S.Pietro in Casale - (S)	1
Venezzano - (S)	1
POLO CENTO NORD	PDL DISPONIBILI FILIALE
Renazzo - (H)	0
Casumaro - (S)	1
Dosso - (S)	0
Dodici Morelli - (S)	2
Finale Emilia - (S)	0
San Carlo - (S)	2
Sant'Agostino - (S)	1
POLO FERRARA	PDL DISPONIBILI FILIALE
Ferrara - (H)	4
Ferrara 4 - (S)	2 1
Ferrara 5 - (S)	0
Ferrara Est - (S)	0
Ferrara Sud - (S)	0
Vigarano Mainarda - (H)	1
Bondeno - (S)	0
Coronella - (S)	0
Mirabello - (S)	0
Poggio Renatico - (S)	1
POLO MODENA NORD	PDL DISPONIBILI FILIALE
S.Giovanni in Persiceto - (H)	1
Crevalcore - (S)	2
S.Matteo della Decima - (S)	2
Castelfranco Emilia - (S)	1
Nonantola - (S)	0
Rami-Ravarino - (S)	2
POLO MODENA	PDL DISPONIBILI FILIALE
Modena Due - (H)	6
Modena - (S)	1
Campegalliano - (S)	1
Sassuolo - (S)	4
Vignola - (S)	1
POLO BOLOGNA	PDL DISPONIBILI FILIALE
Bologna - (H)	4
Bologna Murri - (S)	0
Casalecchio di Reno - (S)	2
Castel Maggiore - (S)	1
Lippo - (S)	1
Ozzano dell'Emilia - (S)	3
Stiatico - (S)	0
	PDL DISPONIBILI FILIALE
Sede di Cento - (S.A.)	7
Comacchio (H)	0
Porto Garibaldi - (S)	0
Faenza	0
Lugo - (S)	0








**Spett. Le
DIREZIONE GENERALE
Servizio Risorse Umane**

Accordo Aziendale del 30/08/2018

RICHIESTA DI FRUIZIONE SMART WORKING

Richiedente: _____

Matricola: _____

Indirizzo di domicilio: _____

Servizio/Unità: _____

Il sottoscritto _____, richiede autorizzazione alla fruizione dello Smart Working per n. _____ giorno/i alla settimana, secondo le seguenti modalità:

Filiale di appoggio: _____

Giorno/i della settimana: _____

Il termine della fruizione dello stesso sarà 31/12/2018.

Data _____

Firma del richiedente _____

PARTE RISERVATA AL RESPONSABILE DEL SERVIZIO/UNITA'

In relazione all'istanza di cui sopra, il sottoscritto Responsabile del Servizio/Unità:

AUTORIZZA

NON AUTORIZZA

l'istanza di cui sopra.

Data _____

Firma del Responsabile _____

