

ACCORDO SUL TELELAVORO

Oggi, 6 ~~Giugno~~ ^{LUGLIO} 2016, presso la Sede di Compass Banca S.p.A. di via Caldera, 21 in Milano si sono incontrati:

La Società COMPASS BANCA S.p.A. (qui di seguito **l'Azienda, la Società o Compass**) in persona del Dottor Fabio Pierpaoli, del dottor Giovanni Vanotti e del dottor Marcello Stefanoni

E

Le Rappresentanze sindacali di seguito rappresentate (le **OO.SS.**)

FISAC-CGIL

FABI

FIRST-CISL

UNISIN

UILCA

La Società e le OO.SS. definite le **Parti**

premessò che

- a) Le Parti riconoscono la necessità di favorire un maggior equilibrio tra la vita privata e l'attività professionale dei lavoratori, con particolare riguardo alle situazioni di grave disagio personale e familiare;
- b) Si ritiene che un più ampio uso delle tecnologie informatiche e di comunicazione nonché modalità di lavoro più flessibili possano fornire una valida risposta alle esigenze di miglioramento della qualità della vita e proficua gestione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) Le Parti individuano nel Telelavoro una possibile modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che può concretamente contribuire a meglio conciliare il lavoro con particolari esigenze personali;
- d) Le Parti si sono più volte incontrate per discutere l'argomento oggetto del presente Accordo;
- e) Il presente Accordo avrà effetto a partire da Settembre 2016 ed avrà durata sperimentale di un anno.

si conviene quanto segue:

1. Le premesse si intendono integralmente richiamate

2. Definizione di Telelavoro

- 2.1. Per Telelavoro si intende la prestazione effettuata in via normale e con continuità dal dipendente, presso il proprio domicilio o in luogo idoneo diverso, ma comunque fisso ed esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale, con il prevalente supporto di strumenti telematici che permettono le comunicazioni a distanza tra i lavoratori, la sede aziendale e gli eventuali referenti esterni.

- 2.2. Resta inteso che il Telelavoro, nella configurazione prospettata nel presente Accordo, sarà attuato su base volontaria e rappresenta unicamente una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non andando ad incidere sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e consentendo al datore di lavoro il normale esercizio dei poteri di indirizzo e controllo.
- 2.3. Il Telelavoro non determina alcun mutamento né di natura giuridica del rapporto, né della sede di lavoro e non comporta alcun pregiudizio all'inquadramento, al livello retributivo, alle possibilità di carriera, formazione e crescita professionale.

3. Accesso al Telelavoro

- 3.1. Il Telelavoro ha carattere volontario e si fonda su un accordo consensuale tra Azienda e lavoratore che, per poter essere attuato, deve avvenire nel rispetto dei requisiti di seguito specificati:
- 3.1.1. La presenza fisica del lavoratore presso la sede di lavoro non deve essere una necessità assoluta, ma l'attività professionale può essere svolta "a distanza" senza pregiudizio per la qualità del lavoro e la produttività (sono di norma escluse le attività lavorative che comportano ordinariamente o prevalentemente la presenza fuori dalla sede lavorativa come ad esempio la Direzione Rete);
- 3.1.2. Il lavoratore deve aver maturato almeno 2 anni di anzianità aziendale, salvo casi eccezionali da valutare di volta in volta con la Direzione Risorse Umane;
- 3.1.3. Il lavoratore deve mantenere il medesimo impegno professionale, fornendo una prestazione in linea con quella normalmente resa presso la sede di lavoro;
- 3.1.4. Il lavoratore deve mettere a disposizione un ambiente idoneo allo svolgimento dell'attività in telelavoro, che sia conforme alle normative in tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori. Il dipendente dovrà consentire, previo congruo preavviso, gli accessi agli organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché ai rappresentanti aziendali per ragioni tecniche e di sicurezza.

4. Limiti e requisiti per l'ammissibilità

- 4.1. Fatte salve le valutazioni aziendali circa la sussistenza delle condizioni tecnico-organizzative necessarie per l'accesso al telelavoro, lo stesso sarà consentito ad un numero di dipendenti compatibile con le necessità aziendali e non potrà superare il 4 %, con arrotondamento all'unità superiore, dell'organico in forza (ad esclusione della Direzione Rete);
- 4.2. La durata del Telelavoro sarà di massimo 12 mesi, rinnovabili con richiesta da formalizzare almeno 30 giorni dalla scadenza; l'Azienda fornirà una risposta entro 30 giorni in caso di nuova richiesta di Telelavoro ed entro 10 giorni in caso di rinnovo;
- 4.3. L'Azienda, nel rispetto dei requisiti espressi al punto 3), valuterà le richieste di accesso al Telelavoro tenendo in particolare considerazione le seguenti casistiche:
- 4.3.1. Lavoratori che hanno figli con gravi patologie o portatori di handicap;
- 4.3.2. Lavoratori che hanno necessità di assistere i genitori o il coniuge in modo continuo e prolungato poiché affetti da gravi patologia o portatori di handicap;
- 4.3.3. Lavoratore, con comprovate situazioni di salute e/o di particolare disagio personale o familiare da documentare.

4.4. Ai telelavoratori già attivi al momento dell'entrata in vigore del presente Accordo sarà garantita la continuità dell'attività "a distanza" fino alla naturale scadenza, nonché l'eventuale rinnovo sarà valutato con particolare favore da parte dell'Azienda.

5. Caratteristiche del Telelavoro

5.1. Il passaggio al Telelavoro avviene a parità di livello di inquadramento, di mansioni e di retribuzione;

5.2. La prestazione in telelavoro verrà svolta nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali in materia di orario di lavoro, nonché nel rispetto dell'articolazione oraria applicata alla struttura organizzativa di appartenenza. Non sarà riconosciuto al dipendente alcun trattamento retributivo e normativo aggiuntivo nel caso in cui la prestazione sia resa, in base alla libera scelta del lavoratore ancorché accettata dal proprio responsabile, in orari diversamente distribuiti, e premesso che ciò non può e non deve contrastare con esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'Azienda. Il dipendente deve in ogni caso garantire per ogni giornata lavorativa una fascia di coincidenza di minimo 5 ore, riparametrata in caso di part-time, tra attività svolta "a distanza" e l'orario di lavoro della sede di appartenenza;

5.3. La prestazione di lavoro "a distanza" dovrà avvenire presso il domicilio del lavoratore o presso altro luogo idoneo preventivamente comunicato all'azienda;

5.4. Trascorso un periodo minimo di 3 mesi sarà possibile, sia per il dipendente che per l'Azienda, in questo ultimo caso per comprovate ragioni, con un preavviso di 1 mese, la conversione della modalità di telelavoro a quella di lavoro in sede aziendale;

5.5. Fermo restando l'equivalenza del carico di lavoro tra chi effettua la prestazione lavorativa attraverso il Telelavoro e coloro che la svolgono presso la sede aziendale, è previsto il rientro in Azienda del telelavoratore per almeno una volta ogni due settimane, salvo casi di particolare gravità. Il giorno di rientro in azienda è flessibile e dovrà essere concordato preventivamente col responsabile della struttura. Il dipendente, in caso di riunioni programmate dall'Azienda, dovrà rendersi disponibile a rientrare in Azienda per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa;

5.6. Ai dipendenti in telelavoro sono garantite le stesse opportunità di formazione on-line previste per il restante personale nonché il coinvolgimento in attività formative d'aula coerenti col proprio profilo professionale e la mansione svolta;

5.7. I telelavoratori per accedere alla rete internet utilizzeranno la propria connessione domestica. Al fine di poter garantire la continuità delle prestazioni lavorative "a distanza" ai lavoratori verrà fornita una "chiavetta internet" aziendale che consentirà l'accesso alla rete internet per ragioni professionali in caso di eventuale mal funzionamento della propria rete domestica o effettuazione della prestazione "a distanza" presso altro domicilio;

5.8. L'Azienda provvederà a dotare il lavoratore in telelavoro della strumentazione informatica necessaria per svolgere la prestazione "a distanza" al fine di garantire un adeguato livello di sicurezza, operatività e da consentire il collegamento con il sistema informativo aziendale e ne curerà la manutenzione presso i locali aziendali, facendosi carico ove necessario del recupero a domicilio dei suddetti strumenti;

- 5.9. Il dipendente nel rispetto delle norme di Legge e delle regole aziendali deve garantire la protezione dei dati secondo lo stesso standard cui è tenuto quando le stesse prestazioni sono svolte presso la propria postazione in Azienda, ed è altresì tenuto a non consentire l'utilizzo ad altri degli strumenti di lavoro a lui affidati.
- 5.10. Ai dipendenti in telelavoro sono garantiti gli stessi diritti sindacali spettanti ai dipendenti che prestano servizio nelle sedi aziendali compresa la partecipazione alle iniziative sindacali svolte presso la sede di appartenenza;
- 5.11. L'Azienda si impegna entro dieci giorni dalla firma del presente Accordo a mettere a disposizione dei dipendenti un modello di domanda da utilizzare per formalizzare le richieste di Telelavoro;
- 5.12. Le Parti si incontreranno entro nove mesi dalla firma dell'Accordo per una verifica congiunta e con finalità di addivenire ad un Accordo definitivo in materia;
- 5.13. Per quanto non disciplinato dal presente Accordo si farà riferimento al vigente CCNL nonché a quanto previsto nell'Accordo Interconfederale 9 giugno 2004 per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002.

Letto, confermato e sottoscritto.

COMPASS BANCA S.p.A.

FISAC-CGIL
FABI
FIRST-CISL
UNISIN
UILCA

[Handwritten signatures of representatives from FISAC-CGIL, FABI, FIRST-CISL, UNISIN, and UILCA, along with a signature for COMPASS BANCA S.p.A.]