

**VERBALE DI ACCORDO**  
**per la disciplina del lavoro agile (cd. Smart Working) per i dipendenti delle BCC e delle**  
**Aziende del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea**

In data 10/12/2022, in presenza e attraverso collegamento telematico con piattaforma Webex,

TRA

**ICCREA BANCA S.p.A. Istituto Centrale del Credito Cooperativo, Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea**, con sede legale in Roma alla Via Lucrezia Romana 41/47, P.IVA 15240741007, nella qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, in seguito “Capogruppo”;

E

La **Delegazione Sindacale di Gruppo**, costituita ai sensi dell’art. 11 bis CCNL 9.1.2019, così composta per le seguenti OO. SS.:

**FABI**  
**FIRST CISL**  
**FISAC CGIL**  
**UGL Credito UIL**  
**C.A.**

Premesso che

- a) le Parti, anche nel più ampio contesto di contrattazione collettiva nazionale, nel corso dell’emergenza sanitaria pandemica, in coerenza con le previsioni normative tempo per tempo vigenti, hanno promosso il ricorso al lavoro agile nella modalità “semplificata”, quale misura di contrasto e contenimento alla diffusione del contagio da virus SARS-Cov2, atta a realizzare, in via prioritaria, sia la tutela della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori garantendone il distanziamento fisico, sia il sostegno di famiglie e lavoro;
- b) le Parti, anche sulla base della esperienza maturata con tale diversa modalità di esecuzione della prestazione del lavoro nel periodo di emergenza sanitaria, nel confermare la centralità delle persone come fattore strategico per il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, intendono favorire la conciliazione delle esigenze professionali con quelle private continuando a sostenere e promuovere iniziative di welfare aziendale ed incrementare la produttività, anche attraverso la possibilità di ricorrere al lavoro agile per i/le dipendenti per le/i quali tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione richiesta;
- c) in data 7 dicembre 2021, è stato sottoscritto, il “Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile”, che fissa il quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile, esprimendo linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale, nel rispetto della disciplina legale di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81 e degli accordi collettivi in

essere, affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi;

- d) il medesimo 7 dicembre 2021, le Parti sociali europee di settore, hanno sottoscritto la "*Joint Declaration on remote work and new technologies*", che individua azioni volte a favorire il lavoro da remoto, nell'ambito del processo sostenibile della digitalizzazione in banca, agevolando, al contempo, la armonizzazione dei tempi di vita e lavoro per le lavoratrici e i lavoratori;
- e) in data 11 giugno 2022 è stato sottoscritto l'accordo di rinnovo del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CR, che ha previsto una disciplina generale per il lavoro agile (cd. Smart Working) per le Aziende del Credito Cooperativo, nel quale sono stati confermati i principi del "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile" e della "*Joint Declaration on remote work and new technologies*" del 7 dicembre 2021, promuovendo, per le BCC e le Aziende del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, l'utilizzo del lavoro agile, ritenendo che tale modalità di esecuzione della prestazione dell'attività lavorativa, compatibilmente con i processi di lavoro, possa concorrere, in termini di inclusione ed inclusività, quale veicolo di armonizzazione dei tempi di vita e lavoro della persona, alla realizzazione dei valori identitari del Credito Cooperativo, connessi alla centralità della persona e della famiglia, in termini di tutela e di sostegno, alla produttività nonché alla sostenibilità anche ambientale;
- f) le Parti, nel richiamare quanto definito nei principi generali dell'art. 26 del CCNL dell'11 giugno 2022 in tema di "Disciplina del lavoro agile per il Credito Cooperativo", intendono quindi promuovere il lavoro agile quale ulteriore modalità di esecuzione della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, diverso dal cd telelavoro, che compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive dell'Azienda, è caratterizzata dalla gestione flessibile della prestazione in ordine ai tempi ed ai luoghi nei quali la stessa viene eseguita, anche improntata al raggiungimento dei risultati sulla base della responsabilizzazione dell'individuo e del rapporto fiduciario.

Tutto ciò premesso, ai sensi dell'art. 29 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CR, come modificato dall'accordo del 13 maggio 2021 e, successivamente, dall'accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022, che demanda alla contrattazione integrativa di secondo livello la disciplina delle "misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", e ad integrazione di quanto previsto dall'art. 26 dell'accordo dell'11 giugno 2022 di rinnovo del CCNL, si conviene quanto segue:

### **Art. 1 Premesse e finalità**

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Con il presente accordo le Parti intendono dare attuazione a quanto previsto all'art. 26 dell'accordo dell'11 giugno 2022 di rinnovo del CCNL, per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CR, con decorrenza 1° gennaio 2023, disciplinando il lavoro agile.

### **Art. 2 Ambito di applicazione**

Il presente accordo trova applicazione nei confronti di tutto il personale dipendente della Capogruppo, delle BCC e delle Aziende facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea (di seguito, per brevità, anche individuate tutte come "Aziende"), come specificato all'art. 1, comma 1, del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali del 9.1.2019, come modificato dall'accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022.

### **Art. 3 Disciplina applicabile**

1. Il ricorso al lavoro agile avviene in applicazione di quanto previsto dalle norme di legge e dal CCNL vigente.
2. Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo, trova applicazione la disciplina di cui all'art. 26 dell'accordo dell'11 giugno 2022 di rinnovo del CCNL, per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali del 9.1.2019.
3. Il lavoro agile differisce, nella sua modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, dal c.d. telelavoro, che mantiene le sue specificità e finalità di applicazione e trova la sua disciplina all'art. 33 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali.

### **Art. 4 Principi generali**

1. Le richieste di lavoro agile potranno essere accolte, previa valutazione effettuata dalla Direzione aziendale competente o dall'organo da essa delegato, sentito il parere del Responsabile gerarchico, che individui, la compatibilità dello stesso con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, anche con riferimento alla compatibilità di tale diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con le mansioni svolte dalla/dal lavoratrice/lavoratore e alla necessità di garantire un'adeguata presenza negli uffici. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile avverrà esclusivamente su base volontaria, subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo individuale (allegato al presente verbale di accordo).
2. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non costituisce una nuova tipologia contrattuale di rapporto di lavoro subordinato e comporta unicamente una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e, pertanto:
  - non muta il profilo normativo, i doveri e i diritti posti in capo al datore di lavoro e al personale previsti dalle vigenti norme di legge e di contrattazione collettiva tempo per tempo vigenti, assicurando comunque il medesimo livello di prestazione lavorativa, come pure non muta i poteri previsti dalle norme di legge e di contratto in capo al datore di lavoro;
  - non modifica i diritti e le libertà sindacali delle lavoratrici e lavoratori, ed i loro diritti di assemblea; le lavoratrici e i lavoratori potranno pertanto consultare la bacheca sindacale sia cartacea che in forma elettronica, se presente;
  - non costituisce variazione né della sede di lavoro, né dell'orario di lavoro;
  - non costituisce variazione della normativa sulle pause previste dal CCNL e dal D.lgs. 81/2008;
  - non determina alcun mutamento delle mansioni;
  - non varia la fruizione su base oraria dei permessi ex L. n. 104/1992, dei congedi parentali di cui all'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001, dei riposi giornalieri di cui all'art. 39 del D.lgs. n. 151/2001, nonché degli ulteriori permessi disciplinati a livello contrattuale, né la fruizione delle ferie, secondo le norme di legge, la contrattazione collettiva e la eventuale regolamentazione specifica in essere presso ciascuna azienda.
  - non modifica gli eventuali impegni riferiti alla reperibilità e all'intervento in reperibilità.
3. L'Azienda, di norma, fornisce al personale in lavoro agile la dotazione tecnologica e informatica necessaria all'esecuzione della prestazione lavorativa e che consenta l'accesso ai sistemi aziendali in sicurezza, curandone l'aggiornamento e la manutenzione.

La dotazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive integrazioni.

Laddove l'Azienda e la/il Lavoratrice/Lavoratore concordino, per la durata dell'accordo individuale o per un periodo inferiore, utilizzo di strumenti informatici e tecnologici personali (informando le Organizzazioni Sindacali, nell'ambito dell'incontro di cui al punto 5.1, del numero di accordi

individuali stipulati in proposito), resta comunque a carico dell'Azienda implementare tutte le soluzioni e gli aggiornamenti software necessarie a garantire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza stabiliti dalle policy aziendali.

4. La prestazione lavorativa in modalità agile può svolgersi, sul territorio italiano, presso un hub o sede aziendale diversa rispetto a quella normalmente assegnata, la dimora abituale o in altro luogo indicato dalle lavoratrici e dai lavoratori, purché l'azienda valuti gli stessi con caratteristiche tali da consentire la normale esecuzione della prestazione lavorativa, condizioni di tutela per la salute e la sicurezza della Lavoratrice e del Lavoratore, riservatezza per i dati e le informazioni aziendali, nonché una connessione sicura secondo quanto stabilito dalle policy aziendali.

È comunque escluso lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile in luoghi pubblici, o attraverso connessioni pubbliche.

5. Il personale in lavoro agile svolge la propria attività lavorativa, di massima, in correlazione temporale con l'unità organizzativa di appartenenza, anche per quanto concerne l'intervallo per il pranzo. Il ricorso al lavoro agile, infatti, non modifica di per sé il regime di orario applicato al personale, che farà, pertanto, riferimento ai limiti del normale orario di lavoro (a tempo pieno o a tempo parziale), con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie del lavoro agile, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Ferma restando la facoltà di Azienda e Lavoratore/Lavoratrice di concordare quanto previsto al terzo alinea del precedente punto 3, il personale in lavoro agile, nell'ambito del normale orario di lavoro concordato, sarà contattabile tramite gli strumenti aziendali messi a disposizione al fine di garantire il normale svolgimento delle attività lavorative e l'opportuno contatto e coordinamento con l'Azienda. Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

6. La programmazione delle giornate di lavoro agile dovrà essere sempre concordata preventivamente, con il/la proprio/a Responsabile cercando di contemperare le esigenze di vita del Lavoratore/Lavoratrice e quelle tecniche, organizzative e produttive dell'azienda. La programmazione del numero e della collocazione settimanale delle giornate in modalità agile e di quelle svolte in azienda verrà effettuata, di norma, con **cadenza valenza** almeno bi settimanale.

Potranno essere effettuate modifiche su tale programmazione, per specifiche e motivate esigenze e secondo quanto previsto dal regolamento aziendale, comunque nel solco del presente verbale, sia su richiesta del lavoratore che su richiesta del datore di lavoro.

La fruizione delle ferie ovvero qualsiasi sopravvenuto altro evento di assenza (ad es. malattia, congedi retribuiti e non, etc.) non modifica di per sé la programmazione delle giornate di lavoro agile e di lavoro in presenza concordata con il Responsabile.

7. La lavoratrice e il lavoratore interessata/o dovrà essere disponibile e contattabile durante l'orario di lavoro definito in fase di accordo e pianificazione. Al di fuori dell'orario di lavoro concordato e/o nei casi di assenze cd. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il personale disattiva i dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non sarà comunque obbligato alla presa in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa, salvo esigenze organizzative e produttive non diversamente ovviabili da comunicare all'interessata/o.

8. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non esclude che, in presenza di necessità tecniche, organizzative o produttive, le Aziende possano richiedere un temporaneo e tempestivo rientro in servizio con attività da realizzarsi in presenza.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante la prestazione in lavoro agile, dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio Responsabile al fine di individuare una soluzione al problema. Qualora ciò non sia possibile, il dipendente concorderà con il proprio Responsabile le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove necessario, il rientro del dipendente nella sede di lavoro anche per la parte residua della prestazione giornaliera programmata. Se il problema si protrae, l'effettuazione del lavoro in modalità agile è sospesa sino alla sua risoluzione.

### **Art. 5 Criteri di priorità di accesso al lavoro in modalità agile**

1. La Capogruppo, anche per conto delle Aziende del cd. "Perimetro Diretto", delle BCC e delle Aziende facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, comunicherà alla Delegazione Sindacale di Gruppo, nell'ambito di uno specifico incontro di valutazione congiunta, ai sensi del presente accordo e da tenersi entro 9 mesi dalla sua entrata in vigore, unitamente ai dati del telelavoro, i dati relativi al numero delle richieste di lavoro agile pervenute da parte del personale dipendente, il numero di quelle accolte aggregato per tipologia di criterio di accesso, il numero di accordi individuali che prevedano l'uso di strumenti informatici personali, il numero delle richieste in essere, e quello delle disponibilità prospettiche (in termini, ad es., di ruoli professionali, mansioni, numero di risorse coinvolte, numero di giornate, etc.) al fine di una valutazione complessiva dell'argomento. Tali dati verranno forniti dalla Capogruppo alla Delegazione sindacale di Gruppo, con il dettaglio informativo concernente le singole aziende o Banche aderenti al Gruppo che abbiano volontà di ricorrere al lavoro agile.  
Analogo incontro verrà effettuato in caso di variazioni nelle disponibilità prospettiche delle aziende intervenute nel periodo di vigenza del presente accordo.
2. In ragione di quanto previsto dall'art. 26 dell'accordo di rinnovo del CCNL dell'11 giugno 2022 nonché dall'art. 18, comma 3-bis della legge n. 81/2017, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. del 30 giugno 2022, n. 105, in caso di pluralità di richieste, le Aziende valuteranno prioritariamente l'accoglimento delle richieste di lavoratrici e lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, di lavoratrici e lavoratori che siano *caregivers* ai sensi dell'art. 1, comma 255, della legge n. 205/2017, di lavoratrici e lavoratori genitori di figli fino a 12 anni o con figli di qualsiasi età se in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992.

In subordine verranno attenzionate le domande di Lavoratrici e Lavoratori:

- a) in condizioni di disabilità opportunamente certificata (ai sensi della legge n. 68/1999);
- b) in stato di fragilità opportunamente certificata, intendendosi per tale la condizione patologica afferente alle tipologie declinate dall'art. 1, comma 1, lett. a) del Decreto Ministeriale del 4 febbraio 2022 e nei casi comunque indicati dal Medico Competente;
- c) impegnati nella gestione di esigenze genitoriali e familiari complesse, intendendosi per tali:
  1. assistenza a figli minori affetti da patologie legate all'apprendimento (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA) o da disturbi certificati del comportamento alimentare (bulimia, anoressia);
  2. assistenza a uno o più figli conviventi minori di 16 anni in caso di famiglia monogenitoriale intesa come nucleo familiare dove la gestione esclusiva della cura e assistenza del minore è in capo alla Lavoratrice/Lavoratore (a titolo esemplificativo e non esaustivo, vedovanza, affidamento o adozione esclusiva, ecc.);
  3. assistenza a figli minori vittime di bullismo o cyberbullismo;

4. assistenza al coniuge, all'altra parte dell'unione civile tra persone, del convivente more uxorio o al figlio sottoposti a terapie di cura e riabilitazione a causa di dipendenze (ad es. tossicodipendenza, alcolismo, etc.) o per essere vittime di violenza (ad es. violenza domestica, violenza di genere, etc.);
- d) la cui residenza/dimora abituale sia distante almeno 50 km dal luogo di lavoro; Dichiarazione delle OO.SS.

Le OO.SS. invitano le Aziende, ai fini dell'accoglimento delle richieste di lavoro agile, a prendere comunque in debita considerazione i casi di rilevante e gravosa percorrenza in termini di tempi di tragitto o di viabilità locale.

3. Le richieste di lavoro agile pervenute all'azienda saranno prese in considerazione e comunque esitate fornendo specifico riscontro, in modo progressivo e con cadenze temporali almeno bimestrali che terranno conto principalmente della finalità di continuare ad assicurare l'essenziale servizio alle comunità locali, ai soci ed alla clientela. In tale contesto si terrà conto anche del progressivo sviluppo di percorsi formativi che favoriscano il diffondersi di una nuova cultura manageriale maggiormente orientata alla responsabilizzazione dei collaboratori ed all'orientamento alla prestazione lavorativa e agli obiettivi, che al contempo individuino le più opportune modalità di coinvolgimento e relazione con le persone, anche attraverso il corretto utilizzo della strumentazione tecnologica, per favorire lo scambio comunicativo ed impedire forme di "isolamento professionale".

#### **Art. 6 Giornate in modalità agile**

1. In ragione di quanto previsto dal Protocollo nazionale sul lavoro agile e dall'art. 26 dell'accordo di rinnovo del CCNL dell'11 giugno 2022 nonché dall'art. 18, comma 3-bis della legge n. 81/2017, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. del 30 giugno 2022, n. 105, le Parti condividono che il limite massimo di giornate mensili da rendere in modalità agile è pari a 10.

Le Parti stabiliscono, in via eccezionale e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 26 dell'accordo dell'11 giugno 2022 di rinnovo del CCNL, che tale limite di 10 giornate mensili potrà essere superato, anche in considerazione della valenza sperimentale del presente accordo, nei soli casi di priorità individuati al precedente art. 5, punto 2.

2. In caso di accordi individuali che prevedano lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per cinque giorni la settimana, laddove le parti non abbiano ritenuto preferibile il ricorso al telelavoro, le Parti condividono che la programmazione di periodici rientri nella sede aziendale sia un elemento da salvaguardare al fine di valorizzare il mantenimento del contatto con la realtà aziendale a tutela dell'essenzialità dei momenti di socialità con i colleghi di lavoro e del necessario confronto focalizzato anche ad interventi di aggiornamento e formazione *on the job*.

#### **Art. 7**

**Formazione** 1. Le Parti, nel ribadire il valore strategico della formazione, confermano tutto quanto previsto dall'accordo dell'11 giugno 2022 di rinnovo del CCNL in materia di formazione per il personale che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità agile.

2. Nell'ambito dell'incontro di cui all'art. 5, punto 1. che precede, parte aziendale comunicherà anche l'eventuale disponibilità a consentire al personale la possibilità di partecipare ai corsi di formazione a distanza (*e-learning*) in modalità agile, anche al fine dell'attuazione delle previsioni di cui all'art. 63 comma 3 del CCNL; in tale ultimo caso, le Aziende procederanno alla sottoscrizione di accordi di lavoro in modalità agile con il personale interessato per le sole giornate di svolgimento del corso di formazione a distanza. Tali accordi non avranno influenza sulla disponibilità totale di giornate a disposizione.

### **Art. 8**

**Recesso** Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è riconosciuta all'azienda ed alla Lavoratrice o al Lavoratore la possibilità di recesso, in forma scritta, con preavviso minimo di quindici giorni lavorativi.

In tal senso, i contraenti possono recedere prima della scadenza dell'accordo al ricorrere di una delle seguenti ipotesi:

- sopraggiunte ragioni tecniche, produttive e/o organizzative (anche afferenti a motivate variazioni di mansione del Lavoratore/Lavoratrice) che non consentano la prosecuzione della modalità di lavoro agile;
- comportamento della Lavoratrice o del Lavoratore contrario alle direttive aziendali e/o a quanto convenuto nell'accordo individuale;
- motivate esigenze della lavoratrice o del lavoratore inerenti alla propria sfera personale e familiare.

### **Art. 9 Osservatorio paritetico di Gruppo sul lavoro agile**

Le Parti, anche con riferimento alle previsioni dell'art. 26, punto 12, dell'accordo 11 giugno 2022 di rinnovo del CCNL del 9 gennaio 2019, intendono presidiare congiuntamente l'applicazione e lo sviluppo del lavoro agile nel Gruppo nell'auspicio di una crescente diffusione dello stesso in armonico equilibrio tra le esigenze dell'organizzazione e del business e quelle di conciliazione di vita e di lavoro del personale.

Le Parti, pertanto, in un'ottica collaborativa e di analisi congiunta di una tematica in costante evoluzione, vista la specificità e peculiarità della materia trattata, ritengono di proseguire il confronto attraverso la costituzione di un Osservatorio paritetico di Gruppo che verificherà la corretta applicazione delle disposizioni concordate ed evidenzierà eventuali criticità ed aree di miglioramento di tale nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

A tal fine le Parti convengono di costituire, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, uno specifico osservatorio paritetico, denominato "Osservatorio paritetico di Gruppo sul lavoro agile", che si incontrerà bimestralmente o su richiesta delle parti e sarà composto da esponenti della Capogruppo e della Delegazione di Gruppo, con il compito di:

- a) monitorare l'implementazione dell'istituto del lavoro agile nella Capogruppo e nelle BCC e Aziende facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, anche con riferimento ai criteri declinati all'art. 5 che precede, analizzando eventuali problematiche che dovessero insorgere anche con riferimento a tutte le tematiche disciplinate dal presente accordo;
- b) verificare, anche a seguito delle trasformazioni tecnologiche in atto e dell'evoluzione dell'organizzazione e dei processi produttivi aziendali, l'opportunità di applicare/estendere il lavoro agile a specifici ambiti organizzativi/figure professionali aziendali;

- c) individuare e promuovere specifiche iniziative formative, con riferimento all'utilizzo del lavoro agile, finalizzate a diffondere maggiore consapevolezza e responsabilizzazione nelle lavoratrici e nei lavoratori, nonché nelle figure che hanno un ruolo di responsabilità, anche al fine di creare i presupposti per la diffusione di una cultura orientata alla crescita e allo sviluppo della prestazione professionale ed assicurare un efficace, sicuro e responsabile utilizzo degli strumenti tecnologici a disposizione;
- d) analizzare l'effettiva efficacia dell'istituto in termini di conciliazione vita-lavoro, anche in termini di pari opportunità e di inclusione, nonché i riflessi dello stesso sul contenimento dei consumi energetici e delle emissioni di CO<sub>2</sub>.

### **Art. 10 Durata**

Il presente accordo ha carattere sperimentale ed avrà la durata di 18 mesi. Le Parti si incontreranno almeno 3 mesi prima di tale termine per una valutazione complessiva dell'applicazione dell'accordo per le opportune verifiche, anche in considerazione delle eventuali modifiche legislative e contrattuali che interverranno in materia.

Le Parti si incontreranno, altresì, in caso di provvedimenti normativi che dovessero intervenire in materia per le valutazioni del caso.

Le Parti prendono atto che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 29 del CCNL vigente, come modificato dall'accordo del 13 maggio 2021 e, successivamente, dall'accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022, la disciplina di cui al presente accordo sostituisce a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva qualsiasi disposizione in materia di lavoro agile prevista dall'attuale contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle Aziende e/o Banche aderenti facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo stipulante.

La perdita di efficacia di eventuali accordi collettivi aziendali nonché degli accordi dell'ex GBI attualmente vigenti viene posticipata al momento dell'incontro di cui all'art. 5, punto 1. che precede.

La presente disciplina non ha efficacia sugli accordi individuali attualmente in essere che proseguiranno fino alla naturale scadenza.

Le Parti dichiarano che l'efficacia del presente Accordo è comunque subordinata all'approvazione da parte dell'Assemblea delle Lavoratrici e Lavoratori e dei competenti Organismi aziendali. \*\*\*\*

Roma, 10/12/2022

**ICCREA BANCA S.p.A.**

La Delegazione Sindacale di Gruppo

**FABI**

**FIRST CISL**

**FISAC CGIL**

**UGL CREDITO**

**UILCA**