

VERBALE DI INCONTRO
per la disciplina del lavoro agile nella Capogruppo e nelle Società del Perimetro Diretto del Gruppo Bancario 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, anche per conto delle Società del cd. “Perimetro Diretto” (di seguito complessivamente denominate anche “Capogruppo e SPD”);

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) Il Gruppo Bancario Iccrea e le Organizzazioni Sindacali sono da tempo impegnate nell’attuazione di politiche volte alla valorizzazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori attraverso intese collettive;
- b) E’ intenzione delle Parti continuare a valorizzare il sistema di People Care aziendale anche attraverso l’adozione di soluzioni, organizzativamente compatibili, utili a favorire forme di flessibilità della prestazione lavorativa al fine di realizzare un adeguato equilibrio tra gli obiettivi di efficienza e produttività delle aziende e le esigenze personali e familiari delle/dei dipendenti;
- c) Attraverso il ricorso al Lavoro Agile si intende favorire le/i dipendenti interessati con una maggiore flessibilità relativamente all’orario e al luogo in cui viene svolta la prestazione lavorativa, a fronte di un più intenso grado nel perseguimento della prestazione lavorativa e degli obiettivi aziendali, nel quadro di un rapporto fiduciario fra dipendenti e responsabili, basato su fiducia reciproca e dialogo trasparente, anche nell’ottica di una progressiva evoluzione del ricorso all’istituto;
- d) La Capogruppo e le Organizzazioni Sindacali, a seguito dell’entrata in vigore della Legge 22 maggio 2017, n. 81 recante “misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, hanno sottoscritto, in data 19 ottobre 2017, un accordo per l’introduzione, dello Smart Working (“Lavoro Agile”) nel Gruppo Bancario Iccrea, avente una prima fase sperimentale, successivamente confermato, con integrazioni e modifiche, dall’accordo del 4 giugno 2018;
- e) in conseguenza dell’emergenza sanitaria correlata alla diffusione del contagio da virus SARS-Cov2, la Capogruppo/SPD, in linea con le disposizioni normative intervenute in materia e con la finalità di garantire principalmente la salute e sicurezza delle Lavoratrici e dei Lavoratori nonché la continuità delle attività lavorative in sicurezza, ha consentito, sin dal mese di marzo 2020, di svolgere la

- prestazione lavorativa in Smart Working, a tutte le Lavoratrici e i Lavoratori con mansioni compatibili con lo svolgimento delle attività da remoto, fatti salvi i necessari presidi;
- f) la possibilità di ricorso al lavoro agile con la procedura semplificata e in assenza di accordo individuale è cessata in data 31 agosto 2022, con la conseguenza che le aziende del Gruppo Bancario Iccrea hanno proceduto alla sottoscrizione di appositi accordi individuali secondo quanto previsto dal predetto accordo sindacale;
 - g) in data 21 settembre 2022, la Capogruppo, confermando la volontà di proseguire il percorso avviato nel 2017 in tema di lavoro agile ma ritenendo necessaria una rivisitazione della materia, ha comunicato alle OO.SS. il recesso dall'accordo del 4 giugno 2018, con esclusivo riferimento alla disciplina inerente al lavoro agile ivi previsto, con effetti a decorrere dal 1° gennaio 2023 per tutte le Aziende del perimetro diretto;
 - h) in data 10/12/2022, ad integrazione di quanto previsto dall'art. 26 dell'Accordo di rinnovo del CCNL 9.01.2019, è stato sottoscritto un accordo per la disciplina del lavoro agile (cd. Smart Working) per i dipendenti delle BCC aderenti e delle Aziende del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea ai sensi dell'art. 29 del CCNL;
 - i) dal momento dell'incontro di cui all'art. 5, punto 1. del medesimo accordo, che si svolge in data odierna, perdono pertanto efficacia eventuali accordi aziendali in materia di lavoro agile attualmente vigenti.

Tutto ciò premesso, in data odierna, dopo ampia discussione che ha riguardato anche il tema della centralità della persona, la Capogruppo/SPD e le Organizzazioni sindacali, nell'ambito dell'incontro di cui all'art. 5.1 dell'Accordo del 10/12/2022, hanno convenuto che un equilibrato ricorso al lavoro agile possa favorire un positivo clima aziendale e al tempo stesso agevolare il necessario processo di integrazione tra i dipendenti per rafforzare il senso di appartenenza al neocostituito Gruppo Bancario Cooperativo.

In tale contesto, la Capogruppo, anche su richiesta delle Organizzazioni Sindacali ha confermato la volontà di estendere il ricorso al lavoro agile quale ulteriore modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, che integra il lavoro in presenza, anche in ragione della sopravvenuta disciplina di legge e di contrattazione nazionale ed integrativa, attenzionando prioritariamente le situazioni in cui al 5.2 dell'accordo in data 10/12/2022, coniugando una maggiore flessibilità con un più proficuo svolgimento della prestazione lavorativa.

La Capogruppo e le SPD, in particolare, intendono accogliere le richieste di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, vista quale veicolo di inclusione ed inclusività, ferma restando la necessità di garantire il costante presidio degli uffici centrali e periferici e di favorire la piena integrazione tra i dipendenti di nuova acquisizione e quelli già in forza, assicurando comunque a tutto il personale la possibilità di richiedere di svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile. Tale richiesta, comunque volontaria, potrà essere presentata da ciascun dipendente nelle modalità tempo per tempo vigenti e, in ogni caso, verrà registrata nel sistema informativo che gestisce il processo del lavoro agile a livello della Capogruppo.

La Capogruppo e le SPD dichiarano che, ferma restando la compatibilità con le esigenze organizzative, tecniche e produttive l'attuale disponibilità all'accoglimento delle richieste di lavoro agile è correlata alle dimensioni dell'unità organizzativa, dell'unità produttiva nella quale la stessa insiste e della necessità organizzativa di assicurare il costante presidio degli uffici.

Pertanto, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5.2 dell'accordo del 10/12/2022, riguardante i criteri di priorità di accoglimento delle domande di lavoro agile, la Capogruppo e le SPD si impegnano ad accogliere allo stato richieste di lavoro agile per un numero massimo di n. 3.500 giornate settimanali complessive, da ripartire sulla base dei criteri descritti al comma che precede, anche ricorrendo, nell'ottica di maggior soddisfazione delle richieste, a meccanismi di rotazione negli accessi.

La Capogruppo e le SPD dichiarano comunque che, allo stato attuale, sulla base delle proprie proiezioni, il numero di giornate settimanali complessive sopra indicato consente l'accoglimento delle richieste di lavoro agile provenienti da tutto il personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 5.2 dell'accordo del 10/12/2022.

Considerata la sperimentabilità dell'accordo del 10/12/2022, in una prima fase le richieste di lavoro agile verranno valutate, sentito anche il parere del/della Responsabile gerarchico, ed eventualmente accolte, indicativamente per un periodo di 6 mesi.

Nel caso in cui nella medesima U.O. dovesse pervenire un numero di richieste particolarmente elevato, la U.O. Gestione Risorse Umane, sentito il parere del/della Responsabile, potrà porre in essere tutte le misure necessarie a garantire l'equilibrata ripartizione tra personale in agile e personale in presenza.

Le Parti concordano che, ove intervenissero eventuali modifiche legislative e contrattuali in materia, tali da comportare un significativo superamento del limite massimo di giornate di disponibilità previsto nel presente verbale, per le giornate di disponibilità indicate dallo stesso, verranno rideterminate al fine di evitare effetti di cumulo tra quanto previsto dal verbale di incontro e quanto riveniente dalle modifiche normative intervenute. A tal fine le Parti si incontreranno per una valutazione congiunta e per adottare i necessari provvedimenti.

Strumenti informatici

Le Aziende forniranno alle Lavoratrici e ai Lavoratori interessati gli strumenti informatici necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa (PC portatile, SIM dati per connessione alla rete aziendale e Smartphone con cuffie microfono) con caratteristiche tecniche che consentano la connessione sicura agli applicativi aziendali necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Il personale interessato utilizzerà gli strumenti informatici assegnati per l'effettuazione della prestazione lavorativa in conformità alla "Politica di Gruppo in materia di utilizzo delle risorse informatiche" tempo per tempo vigente, avendo la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate e verificando la loro operatività e collegamento di rete secondo le modalità di connessione adottate.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante la prestazione in lavoro agile, dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio/a Responsabile al fine di individuare una soluzione al problema. Qualora ciò non sia possibile, il dipendente concorderà con il proprio/a Responsabile le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso il rientro del dipendente nella sede di lavoro anche per la parte residua della prestazione giornaliera programmata.

Laddove, a fronte dei suddetti impedimenti tecnici, non sia possibile la ripresa dell'attività lavorativa neanche in presenza, la Lavoratrice o il Lavoratore, in accordo con il proprio/a Responsabile, ricorreranno ad ulteriori soluzioni dandone comunicazione alle competenti strutture aziendali. In caso di protrazione del problema lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere sospeso fino alla sua definitiva risoluzione.

Postazioni di lavoro (PDL)

Quando le aziende avranno provveduto a rendere disponibili idonee postazioni in condivisione, alla Lavoratrice e al Lavoratore in lavoro agile non verrà assegnata una specifica PDL – postazione di lavoro aziendale (intesa come insieme di scrivania, desktop, etc.) – e nei giorni di lavoro in presenza presso la sede di appartenenza verranno messe a disposizione idonee postazioni in condivisione prioritariamente presso la UO o il settore aziendale di appartenenza al fine di consentire la necessaria integrazione ed inclusione con la propria Unità Organizzativa ed allineamento con il proprio/a responsabile; tali postazioni saranno predisposte a norma delle previsioni di legge sulla sicurezza sul posto di lavoro tempo per tempo vigenti. Le aziende inoltre allestiranno, appena possibile, appositi armadietti con serratura, utilizzabili per la custodia di materiale riservato.

Programmazione delle giornate di lavoro agile

La prestazione di lavoro in modalità agile non determina alcun mutamento delle mansioni e mantiene il diritto al normale trattamento normativo e retributivo previsti dalla tipologia contrattuale ed inquadramentale del CCNL di categoria e dai Contratti Integrativi Aziendali tempo per tempo vigenti.

Il/la Responsabile, con almeno una settimana di anticipo, pianifica, anche tenendo in considerazione le esigenze della/del Lavoratrice/Lavoratore, il lavoro agile per le due settimane consecutive successive, garantendo l'alternanza tra presenza in sede e prestazione in agile in modo da assicurare una presenza omogenea nelle Unità Organizzative in ciascun giorno della settimana.

In relazione alla suddetta pianificazione, la/il Lavoratrice/Lavoratore provvederà, sempre con almeno una settimana di anticipo a valere sulle due settimane successive, attraverso l'apposito sistema aziendale volto ad agevolare l'uniforme distribuzione del personale in presenza nell'arco della settimana, alla prenotazione delle postazioni dedicate per il rientro in presenza presso la UO o il settore aziendale di appartenenza. In caso di indisponibilità, potranno prenotare altra postazione tra quelle libere in azienda; nel caso di incapienza di queste ultime verrà concordata con il/la responsabile una ripianificazione della prestazione in presenza. Il sistema di prenotazione di cui sopra, verrà reso fruibile al personale contestualmente all'entrata in vigore delle misure previste dal presente verbale.

La ripianificazione delle giornate di lavoro in modalità agile sarà possibile in base alla disponibilità di postazioni, nell'ambito della medesima settimana.

Sarà cura del/della Responsabile di ogni UO creare le condizioni organizzative per garantire a tutto il personale interessato lo svolgimento regolare delle attività sia in lavoro agile che in sede.

In proposito, le giornate di ferie saranno pianificate e fruito in modo omogeneo tra le giornate in presenza e le giornate in lavoro agile evitando la concentrazione nelle sole giornate di presenza in azienda.

Ferme restando le linee guida del presente verbale, per motivazioni tecnico organizzative le Aziende si riservano di apportare modifiche alle normative aziendali vigenti relative alla pianificazione delle giornate di lavoro agile e delle presenze ed alla conseguente modalità di prenotazione delle PDL, informando con almeno 15 giorni di anticipo le OO.SS, che potranno formulare specifiche osservazioni in proposito.

Pianificazione delle fasce orarie di disconnessione

La prestazione in modalità agile settimanale si effettua sulla base di quanto definito nell'ambito dell'accordo individuale su una pianificazione concordata tra la Lavoratrice e il Lavoratore ed il proprio/a Responsabile, che declini anche l'orario di lavoro giornaliero nel rispetto delle previsioni di Legge e Contrattazione Collettiva, e delle regole sulle pause e riposi. Durante tale orario di lavoro, la Lavoratrice ed il Lavoratore, tramite gli strumenti forniti in dotazione dall'azienda, saranno contattabili; al di fuori di tale orario, avranno facoltà di disconnessione e non saranno pertanto vincolati a rispondere ad eventuali richieste che dovessero pervenirgli sotto qualunque forma, sino alla successiva ripresa dell'attività lavorativa.

Alle Lavoratrici e Lavoratori che prestino la propria attività presso una U.O. dove è previsto l'istituto dell'intervento in reperibilità e che effettui attività lavorativa al di fuori del normale orario definito nell'accordo individuale di Lavoro Agile, si applicano le previsioni del CCNL, CIA, accordi collettivi e le normative organizzative aziendali tempo per tempo vigenti.

Formazione

La Capogruppo e le SPD agevoleranno la formazione dei/delle Responsabili, finalizzata a diffondere una cultura manageriale sempre più orientata alla responsabilizzazione dei collaboratori ed all'orientamento agli obiettivi/risultati, che al contempo individui le più opportune modalità di coinvolgimento e relazione con le

persone, anche attraverso il corretto utilizzo della strumentazione tecnologica in dotazione, per favorire lo scambio comunicativo ed impedire forme di “isolamento professionale”.

Le Parti si confronteranno in proposito anche per valutare l’accesso ai finanziamenti previsti dalle normative vigenti. Diritti sindacali

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di Categoria.

Le Aziende, per consentire l’esercizio di tali diritti anche alle Lavoratrici e ai Lavoratori in modalità agile, in aggiunta alle bacheche cartacee presenti presso le diverse sedi aziendali, si impegnano ad istituire la bacheca elettronica nel sito intranet aziendale da utilizzarsi nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente.

Applicazione del Lavoro Agile

Con cadenza semestrale ovvero su richiesta di una delle Parti sottoscrittrici, le Parti si incontreranno per verificare lo stato di applicazione del presente verbale, in attuazione delle previsioni dell’accordo del 10/12/2022.

Le Parti prendono atto che la disciplina di cui all’accordo di Gruppo del 10/12/2022, unitamente al presente Verbale, sostituisce a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva qualsiasi disposizione in materia di lavoro agile prevista dall’attuale contrattazione integrativa, così come 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 Capogruppo e le SPD si impegnano ad accogliere le richieste di lavoro agile nei termini sopra indicati a decorrere dal 1° febbraio 2023; nel caso in cui il D.L. n. 115/2022 (cd. Decreto Aiuti bis) dovesse essere prorogato o dovessero intervenire provvedimenti analoghi, le giornate di disponibilità indicate dal presente verbale verranno rideterminate al fine di evitare effetti di cumulo tra quanto previsto dal verbale di incontro e quanto riveniente dalle modifiche normative intervenute. A tal fine le Parti si incontreranno per una valutazione congiunta e per adottare i necessari provvedimenti.

Resta inteso che per quanto non disciplinato nel presente verbale si rinvia integralmente al CCNL ed alle previsioni di cui dell’accordo del 10/12/2022.

Le Parti prendono atto che l’efficacia del contenuto del presente verbale di incontro è comunque subordinata all’approvazione dell’Accordo di Gruppo del 10/12/2022 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