

**ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DELLA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE
(ALLEGATO A AL CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO)**

Il giorno 1° dicembre 2023 in presenza e attraverso collegamento telematico,

tra

CASSA CENTRALE BANCA - CREDITO COOPERATIVO ITALIANO SPA (di seguito anche “Cassa Centrale”), nella qualità di **CAPOGRUPPO DEL GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA** (di seguito anche “Gruppo”);

e

la **DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA**, costituita a norma dell’art. 11 bis del CCNL 9.1.2019, così composta per le seguenti OO.SS:

FABI

FIRST – CISL

FISAC – CGIL

UGL Credito

UILCA

(congiuntamente anche le “Parti”)

**** * * * * *

Premesso che:

- la Legge n. 81/2017 definisce il “*lavoro agile*” come modalità di esecuzione dell’attività lavorativa che può esser resa anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo

svolgimento dell'attività lavorativa in parte all'esterno della sede di lavoro, senza una postazione fissa;

- l'articolo 26 dell'accordo di rinnovo 11 giugno 2022 del CCNL Federcasse ha introdotto la *disciplina del lavoro agile per il Credito Cooperativo*;
- il *lavoro agile* non costituisce una nuova forma di lavoro ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato contrattualmente già in essere con garanzia di tutte le prerogative e caratteristiche già applicate;
- 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 espresse dai Dipendenti con effetti positivi anche sugli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone nonché l'interesse del Gruppo ad adottare modelli di organizzazione flessibile del lavoro funzionali ad incrementare la qualità e l'efficienza dei prodotti e servizi offerti alle BCC/CRA/RAIKA e Aziende del Gruppo;
- in virtù di quanto sopra, con il presente accordo, le Parti intendono regolamentare e favorire l'introduzione del *lavoro agile* nelle BCC/CRA/RAIKA e Aziende del Gruppo, alla luce dell'evoluzione normativa in materia di forme flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa delineando le linee guida normative ed operative come di seguito concordate.

Tutto ciò premesso e considerato, si conviene quanto segue:

1. Premesse

Le premesse, con particolare riferimento all'articolo 26 dell'accordo di rinnovo 11 giugno 2022 del CCNL Federcasse, che ha introdotto la disciplina del lavoro agile per il Credito Cooperativo, costituiscono parte integrante del presente accordo.

2. Requisiti per lo svolgimento dell'attività in modalità di lavoro agile

Il lavoro agile è applicabile alle Lavoratrici e ai Lavoratori dipendenti delle BCC/CRA/RAIKA e Aziende del Gruppo che svolgano una mansione compatibile con l'adempimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali, da remoto, secondo quanto di seguito disposto.

La Lavoratrice e il Lavoratore possono eseguire la prestazione in modalità di *lavoro agile* quando sussistano i seguenti requisiti:

- (i) è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;

- (ii) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche, messe a disposizione dall'Azienda, idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- (iii) è possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia;
- (iv) è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate alla Lavoratrice e al Lavoratore, che operano in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati;
- (v) l'attività è compatibile con le esigenze di servizio della propria struttura; (vi) sia garantita la riservatezza dei dati trattati.

3. Destinatari

Possono presentare richiesta di adesione al *lavoro agile* tutti i Dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche part time.

4. Priorità

Fermi restando i principi generali espressi in premessa le Parti concordano che sarà data priorità:

- 1° posto: alle Lavoratrici e ai Lavoratori destinatari, per sé stessi o per i familiari, delle previsioni di cui alla L. 104/1992;
- 2° posto: con riferimento al comma 3 bis dell'art. 18 legge 81/2017, alle Lavoratrici e ai Lavoratori con particolari situazioni di fragilità personali e/o familiari come ad esempio: alle Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al d. lgs 26 marzo 2001, n. 151 e alle Lavoratrici e ai Lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- 3° posto: alle Lavoratrici e ai Lavoratori con figli fino a 12 anni di età.

Nelle giornate in *lavoro agile*, le Lavoratrici e i Lavoratori dovranno inserire nel sistema di rilevazione presenze l'apposita causale di "*lavoro agile*".

5. Formazione

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di *lavoro agile* i Dipendenti continueranno ad essere inseriti nei percorsi di formazione e sviluppo professionale rivolti alla generalità dei Dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, l. n. 81/2017.

I Dipendenti in lavoro agile dovranno essere adeguatamente formati in materia di:

- (i) modalità operative di *lavoro agile* (procedura tecnica per la connessione da remoto);
- (ii) aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici;
- (iii) misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo e sulla tutela delle informazioni, dei beni o materiali della Società;
- (iv) previsioni normative in materia di privacy e tutela dei dati personali.

6. Obbligo di custodia e riservatezza

La Lavoratrice e il Lavoratore sono tenuti a custodire con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni della Azienda utilizzati in ragione della prestazione lavorativa. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in *lavoro agile*, le Parti sono tenute al rispetto dei principi di correttezza e buona fede e degli obblighi di cui al Regolamento UE 679/2016 ed al D. Lgs. 196/2003 in materia di *privacy* e protezione dei dati personali.

7. Trattamento giuridico-economico

La prestazione lavorativa resa in modalità *lavoro agile* è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali di lavoro; non muta quindi la sede di lavoro, non comporta alcun effetto sull'inquadramento e sul livello retributivo, sullo sviluppo professionale e di carriera e, salvo quanto previsto dal presente accordo, non determina nessuna altra variazione delle condizioni contrattuali, inclusi gli istituti la cui maturazione progredisce tempo per tempo in corso d'anno ed in riferimento all'anzianità di servizio (ferie, Valore di Produttività Aziendale, scatti, comparto, ecc.), comprese le erogazioni previste in tema di ticket pasto.

Resta inteso che la scelta del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa non si configura come missione e conseguentemente non si applica quanto previsto dall'articolo 60 del CCNL.

Alle Lavoratrici e ai Lavoratori in *lavoro agile* si applicano i diritti sindacali previsti dalla Legge n. 300/1970, nonché quanto previsto dagli accordi collettivi in materia.

8. Salute e sicurezza sul lavoro e aspetti assicurativi

L'Azienda, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e dalla Circolare Inail 48/2017, conferma che le apparecchiature fornite dalla Azienda stessa al personale, necessarie per le prestazioni in *lavoro agile*, e gli strumenti di collegamento informatico rispettano le norme di legge e di contratto e gli standard di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo.

L'Azienda garantisce, ai sensi del D. Lgs. del 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza della Lavoratrice e del Lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in *lavoro agile* e consegna alla singola Lavoratrice o al Lavoratore un'informativa scritta con l'indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché lo stesso possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 22, comma 1, della Legge n. 81/2017. Tale informativa sarà portata a conoscenza dei Rappresentanti della Lavoratrice e dei Lavoratori per la sicurezza.

Il Dipendente ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in *lavoro agile*, la Lavoratrice o il Lavoratore dovranno fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda (con comunicazione formale all'Ufficio Risorse Umane), che provvederà agli adempimenti di legge.

Alla Lavoratrice e al Lavoratore in *lavoro agile*, come previsto dall'art. 23 Legge n. 81/2017 e dalla Circolare Inail 48/2017, viene garantita la copertura assicurativa in essere contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

9. Diritto alla disconnessione

La Lavoratrice o il Lavoratore che svolgono la prestazione in *lavoro agile* hanno diritto ad una fascia di disconnessione fissata dalle 18:00 alle 8:00 nonché nell'intera giornata di sabato e domenica, e comunque fuori dal normale orario di lavoro e ogni altro momento di assenza giustificata (a titolo esemplificativo ferie, festività, permessi/recuperi, malattia, recupero della flessibilità etc.).

Durante il periodo di riposo e di disconnessione non può essere richiesto alla Lavoratrice e al Lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle e-mail, la ricezione delle telefonate aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informatico aziendale, ecc.

Durante il periodo di riposo e di disconnessione la Lavoratrice e il Lavoratore possono disattivare tutti i dispositivi aziendali utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa e per il collegamento con l'Azienda.

10. Recesso dall'accordo individuale di *lavoro agile*

Il recesso di una delle Parti dall'accordo individuale di *lavoro agile* deve avvenire in forma scritta con un preavviso di almeno 30 giorni.

Nel caso di Lavoratrici/Lavoratori disabili, ai sensi dell'articolo 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, nonché di Lavoratrici/Lavoratori con figli di età inferiore ai tre anni, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro è di novanta giorni.

A tal fine, le Parti si danno atto che il giustificato motivo di recesso senza preavviso dall'accordo individuale si verifica nei seguenti casi:

- accertato comportamento della Lavoratrice e del Lavoratore, da parte dell'Azienda, contrario alle direttive aziendali e/o quanto convenuto dall'accordo individuale;
- motivate esigenze della Lavoratrice e del Lavoratore che riguardano la sfera personale e familiare.

L'accordo individuale potrà essere in ogni caso modificato per mutuo consenso.

11. Monitoraggio

Il lavoro agile dovrà consentire il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede di lavoro.

Resta inteso che la modalità e la natura del rapporto di lavoro rimane quella disciplinata dall'art. 2094 codice civile.

In questo contesto, l'Azienda svolgerà un monitoraggio mirato e costante, verificando la qualità del lavoro svolto e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'attività lavorativa nei limiti e in rispetto a quanto previsto dall'art. 4 dalla L. 300/70. Il potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro sulla prestazione resa dalla Lavoratrice e dal Lavoratore al di fuori dei locali aziendali è effettuato con le

stesse modalità previste in relazione allo svolgimento della prestazione lavorativa presso l'unità di appartenenza in rispetto della normativa di Legge, e di quanto previsto nel CCNL e negli accordi aziendali di secondo livello.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 115 del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, il datore di lavoro è tenuto a garantire alla Lavoratrice e al Lavoratore il rispetto della loro personalità e della loro libertà morale.

Su richiesta di una delle Parti saranno realizzati incontri periodici in merito alle normative sulla sicurezza, l'andamento progettuale ed i risultati conseguiti nella sperimentazione. Nell'ambito degli anzidetti incontri, le Parti esamineranno eventuali problematiche emerse, i dati complessivi relativi alle domande autorizzate ed eventuali domande di ammissione non accolte. A questo riguardo, Cassa Centrale Banca si impegna a fornire alle Organizzazioni Sindacali tutte le informazioni utili al monitoraggio dell'istituto.

12. Osservatorio

Le Parti concordano l'istituzione di un Osservatorio di Gruppo che avrà il compito di monitorare ogni aspetto legato allo svolgimento del lavoro agile, sia sotto il profilo dei dati statistici che sotto il profilo dei carichi di lavoro.

13. Disposizioni finali

Il presente accordo ha validità dalla sottoscrizione e fino alla revisione dei contenuti dello stesso, con successivo accordo intervenuto tra le Parti.

Le Parti convengono, inoltre, che, oltre alle verifiche previste al punto 11 si incontreranno in caso di modifiche della normativa di legge vigente e in caso di intervenuta specifica disciplina nell'ambito della contrattazione di primo livello. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo, trova applicazione la normativa di legge e la disciplina di cui all'art. 26 dell'accordo dell'11 giugno 2022 di rinnovo del CCNL.

Letto, accettato e sottoscritto.

Trento, 1° dicembre 2023

Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo
Italiano SpA

La Delegazione sindacale di Gruppo:

F.A.B.I. _____

F.I.R.S.T.CISL _____

F.I.S.A.C./CGIL _____

UILCA _____

UGL _____



FIRST CISL
Credito Cooperativo

