

## VERBALE DI ACCORDO

per la promozione del lavoro agile (smart working) in Emil Banca – Credito Cooperativo  
(ai sensi Legge 22 maggio 2017, n. 81 articoli 18-23)

Il giorno 22/02/2018 , in Bologna presso la sede di Emil Banca Via Trattati Comunitari Europei n.19  
Bologna,

TRA

- Emil Banca Credito Cooperativo (di seguito, per brevità, anche "Bcc" , Banca, o Azienda) in persona del  
Dott. Savini Stefano Responsabile Divisione Personale e Organizzazione,

E

- Le rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 1 dell'accordo sulle agibilità  
sindacali del 31/07/2014: Fabi, First/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca, Sincra/Ugl (di seguito, per brevità, anche  
RSA)

*(laddove collettivamente indicate: le Parti)*

premesso che

- Emil Banca, nel confermare la centralità delle risorse umane come fattore strategico, intende continuare ad investire in maniera costante per il miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente lavorativo al fine di favorire la conciliazione delle esigenze professionali con quelle private;
- Emil Banca e le Organizzazioni Sindacali sono da tempo impegnate nell'attuazione di politiche volte alla valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori, nel rispetto delle esigenze di bilanciamento del rapporto tra tempo lavoro e tempo dedicato alla vita privata e familiare, attraverso intese collettive.
- E' intenzione delle Parti migliorare il benessere delle collaboratrici e dei collaboratori, introducendo misure e soluzioni che, mediante una più proficua utilizzazione della prestazione lavorativa, oltre che l'ottimizzazione degli strumenti e degli ambienti di lavoro, favorisca un miglioramento del clima aziendale.
- In data 13 giugno 2017 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 135 la Legge 22 maggio 2017, n. 81 inerente a "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".
- In data 12 settembre 2017 è stato pubblicato il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze che dà attuazione all'articolo 25 del D. Lgs. 80/2015, con cui è stato previsto, in via sperimentale per il triennio 2016-2018, un apposito stanziamento per favorire la stipula di contratti di secondo livello con cui introdurre o migliorare la conciliazione tra vita professionale e privata.
- Emil Banca ha comunicato alle Organizzazioni Sindacali (verbale incontro del 16/10/2017) l'avvio di una sperimentazione di lavoro in smart working che coinvolgerà, per quanto compatibile, i colleghi degli uffici di Direzione della Banca, con un progetto pilota, con l'obiettivo di favorire la crescita delle produttività ed efficacia lavorativa;

- Attraverso il ricorso allo Smart Working si intende attribuire ai lavoratori interessati maggiore flessibilità nella scelta dell'orario e del luogo in cui viene svolta la prestazione lavorativa, a fronte di un più intenso grado nel perseguimento degli obiettivi aziendali, nel quadro di un rapporto fiduciario fra dipendenti e relativi responsabili, basato su fiducia reciproca e dialogo trasparente.
- Le Parti si danno atto, altresì, che lo Smart Working, così come definito e disciplinato all'interno del presente accordo non si configura come telelavoro né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativa.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

### 1. Definizione e vincoli

Per smart working si 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 di vita e di lavoro e consistente nello svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso da quello della sede di assegnazione.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working potrà essere effettuato dai dipendenti che decideranno di aderire volontariamente, previo accordo individuale con l'azienda ai sensi degli artt. 18 e ss. della Legge 22 maggio 2017, n. 81 (fac simile in allegato al presente accordo e di cui è parte integrante).

Lo smart working potrà essere richiesto dai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui ruolo e le relative mansioni non risultino incompatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro.

Lo smart working è applicabile unicamente alle posizioni di lavoro che presentano caratteristiche di totale compatibilità con la parziale prestazione da remoto, senza pregiudizio per la produttività, i risultati e gli obiettivi lavorativi e la collaborazione con tutte le funzioni aziendali.

Potrà essere realizzato e mantenuto finché tale modalità lavorativa consenta il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbero conseguiti presso la sede aziendale.

Nella fase di sperimentazione, che si avvia con il presente accordo, nella tabella allegata sono indicati sinteticamente le strutture nelle quali le lavoratrici ed i lavoratori potranno accedere allo smart working ed i posti complessivi interessati dalla sperimentazione nell'ambito delle attività individuate.

Il dipendente, durante l'attività in smart working – gode degli stessi diritti ed è soggetto agli stessi doveri inerenti il suo rapporto di lavoro, compreso il potere direttivo e disciplinare dell'azienda, nonché al rispetto di tutte le disposizioni della normativa aziendale tempo per tempo vigente

d

2

Rimangono invariate la sede lavorativa (contrattualmente stabilita a tutti gli effetti di legge e di contratto), l'appartenenza e la posizione all'unità organizzativa.

Lo smart working costituisce una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che di per sé non modifica il regime di orario applicato al lavoratore. Il lavoratore in smart working farà riferimento al normale orario di lavoro della propria sede di appartenenza e alla durata del proprio orario di lavoro individuale (a tempo pieno o a tempo parziale), con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie dello smart working, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti da legge e dalla contrattazione collettiva e aziendale.

La prestazione lavorativa potrà, pertanto, essere prestata:

- a) Da postazione specificatamente individuate, predisposte presso altra sede della Banca ("hub aziendale"), come da allegato 'B' al presente verbale, previa prenotazione attraverso apposita procedura aziendale;
- b) Dalla residenza privata/domicilio del dipendente ("da casa") comunicati all'azienda;
- c) da altro luogo autorizzato dall'azienda e specificato nell'accordo individuale (con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico).

#### Destinatari e durata

A seguito della sottoscrizione del presente accordo, a partire dal mese di Aprile 2018 e per la durata di 12 mesi è avviato un periodo di sperimentazione che riguarderà 31 dipendenti per l'introduzione dello smart working in Emil Banca – Credito Cooperativo.

L'accesso allo smart working avviene:

- su base volontaria ed a seguito di richiesta presentata da parte del dipendente interessato;
- subordinatamente all'autorizzazione rilasciata dal Responsabile della propria unità organizzativa di concerto con il Responsabile Gestione e Sviluppo Risorse Umane che valutano la compatibilità con le esigenze tecniche, produttive, organizzative dell'Azienda.

Qualora le richieste risultino superiori a quelle previste verrà compilata una lista (graduatoria) di accesso che predilige le caratteristiche di tipo sociale e di salute: maggiore distanza tra residenza e luogo del lavoro, disabilità e gravi problemi di salute, assistenza e seguimiento dei figli sotto i 14 anni, assistenza di familiari non autosufficienti, stato di gravidanza.

Potranno accedere allo smart working i dipendenti in organico alle unità organizzative di cui all'allegato "A" al presente accordo entro il limite delle posizioni in esso individuate.

L'avvio degli accordi individuali avverrà in modo graduale a fronte delle necessarie attività di predisposizione delle postazioni, indicativamente entro il mese di Giugno, salvo cause di forza maggiore non dipendenti dall'Azienda.

Il dipendente dovrà fornire la documentazione eventualmente richiesta dall'Azienda al fine di consentire di effettuare la valutazione dei rischi previste dalla normative vigenti in capo al Datore di lavoro.

## 2. Modalità di svolgimento - Orario di Lavoro

Lo smart working potrà essere effettuato soltanto durante l'orario di lavoro diurno vigente, nella fascia oraria 08,00 – 19,00 e nei giorni feriali, e il suo svolgimento non potrà, comunque, superare i limiti previsti dalla normativa di tempo in tempo vigente. Al di fuori degli orari dal presente accordo è prevista la disconnessione tecnica, al lavoratore viene riconosciuto il diritto alla disconnessione e di non rispondere alle email e/o telefonate.

Le lavoratrici ed i lavoratori che accederanno allo smart working, in accordo con il diretto Responsabile, potranno lavorare in una sede diversa da quella aziendale da 1 a 2 giornate intere non frazionabili a settimana.

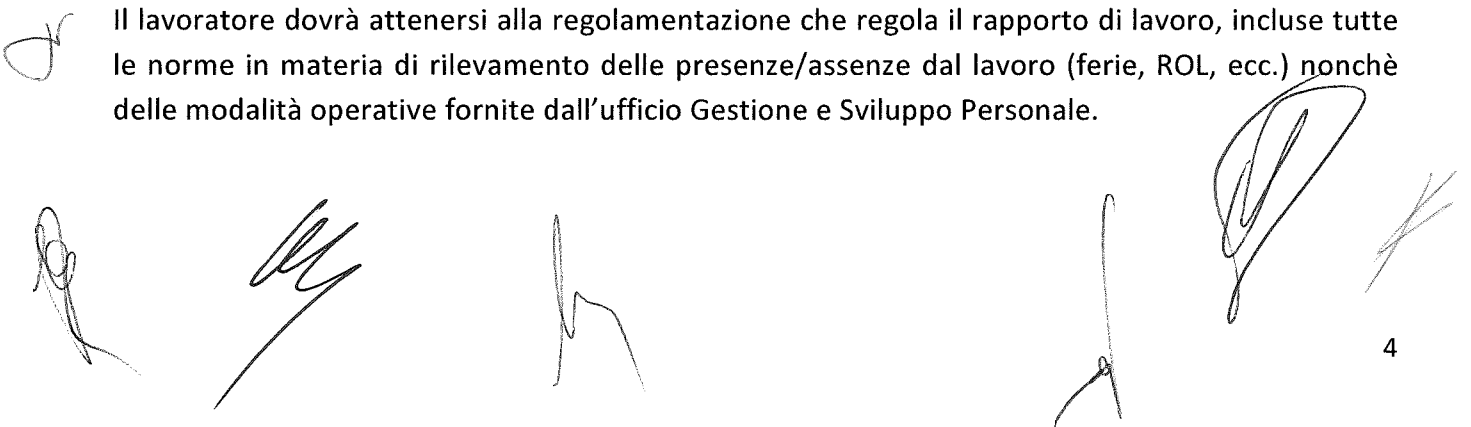
Il numero e la pianificazione delle giornate di lavoro da effettuare in smart working nell'arco della settimana dovrà essere definita nell'accordo individuale di cui al punto 'C' del presente accordo, anche in relazione alle specifiche esigenze tecniche, produttive e organizzative unità organizzative di appartenenza.

Al fine di garantire la necessaria continuità operativa, l'efficacia e l'efficienza della prestazione resa, nonché una reale e concreta conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del dipendente, la programmazione potrà mutare su richiesta motivata del responsabile o del dipendente (fermo restando che quest'ultimo dovrà ottenere dal proprio responsabile la necessaria autorizzazione). La modifica dovrà in ogni caso essere comunicata a mezzo mail da inviare all'ufficio Gestione e Sviluppo Risorse Umane e all'ufficio Reti e Tecnologie con un preavviso di almeno 48 ore.

Nel caso in cui uno o più colleghi dell'unità organizzativa a cui appartiene il lavoratore in smart working sia assente per malattia o infortunio, il Responsabile potrà richiedere la sua presenza in sede con un preavviso di norma di almeno 24 ore, informando contestualmente a mezzo mail l'ufficio Gestione e Sviluppo Risorse Umane e l'ufficio Reti e Tecnologie con un preavviso di almeno 48 ore.

Sarà cura del Responsabile di ciascuna unità organizzativa creare le condizioni organizzative per garantire a tutti gli aderenti lo svolgimento regolare delle attività in smart working.

Il lavoratore dovrà attenersi alla regolamentazione che regola il rapporto di lavoro, incluse tutte le norme in materia di rilevamento delle presenze/assenze dal lavoro (ferie, ROL, ecc.) nonché delle modalità operative fornite dall'ufficio Gestione e Sviluppo Personale.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small signature, a larger signature, a signature that looks like 'h', a signature that looks like 'A', a large circular signature, and a final signature on the far right.

La lavoratrice ed il lavoratore in smart working, nell'ambito dell'orario di lavoro concordato, sarà tenuta/o ad essere contattabile tramite gli strumenti aziendali messi a disposizione al fine di garantire un'ottimale organizzazione delle attività e permettere le abituali occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e il Responsabile.

In questi casi, il tipo di utilizzazione non si configura come prestazione effettuata in regime di reperibilità prevista dall'art. 124.

In relazione ai peculiari presupposti della modalità di prestazione lavorativa, con riguardo alle giornate lavorate in smart working:

- nelle giornate lavorative svolte in modalità di smart working è espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro aggiuntive di qualsiasi tipologia rispetto al proprio orario di lavoro, così come non è previsto lo svolgimento di lavoro né notturno né festivo.
- è altresì esclusa la corresponsione di qualsiasi trattamento di missione.

### 3. Recesso

Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working è riconosciuto all'azienda e al lavoratore la possibilità di recesso con preavviso di almeno 10 giorni (15 giorni nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68).

In presenza di giustificato motivo, l'azienda o il lavoratore possono recedere prima della scadenza del termine, senza preavviso.

### 4. Strumenti Informatici

L'azienda fornirà gli strumenti informatici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, caratteristiche tecniche che consentano la connessione sicura agli applicativi aziendali necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working:

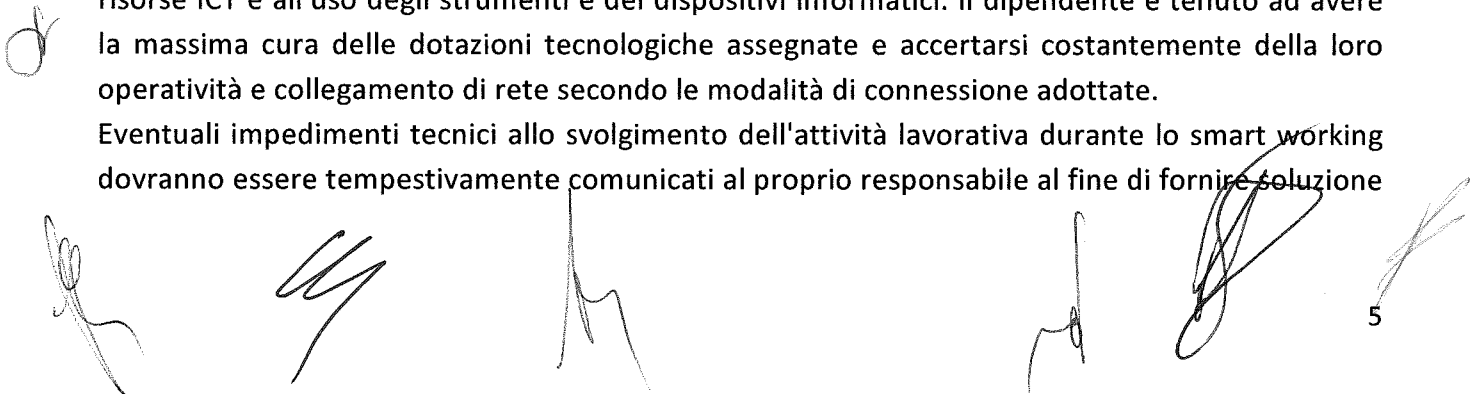
- notebook
- applicazione e kit di collegamento telefonico voce

Il lavoratore, quando sarà in smart working, dovrà utilizzare esclusivamente le apparecchiature sopra indicate, anche quando opera all'interno di locali aziendali.

La connessione alla rete internet dovrà avvenire a cura del dipendente, senza alcun diritto di rimborso a favore del dipendente; presso gli hub aziendali, invece, la connessione dovrà avvenire con collegamento diretto alla rete aziendale via LAN.

Il dipendente utilizzerà gli strumenti informatici assegnati per l'effettuazione della prestazione lavorativa in conformità alle Policy dell'Azienda via via vigenti relative all'assegnazione delle risorse ICT e all'uso degli strumenti e dei dispositivi informatici. Il dipendente è tenuto ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate e accertarsi costantemente della loro operatività e collegamento di rete secondo le modalità di connessione adottate.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante lo smart working dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio responsabile al fine di fornire soluzione



al problema, tenuto conto della responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati. Qualora ciò non sia possibile, o se il problema dipende dalla rete wi fi utilizzata,] il dipendente ed il suo responsabile diretto concorderanno le modalità di completamento della prestazione, compreso, dove strettamente 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 dello smart working è sospesa fino alla sua risoluzione.

In caso di guasti agli strumenti di lavoro, è cura del dipendente consegnare tempestivamente lo strumento guasto al servizio IT della Banca, al fine di attivare le strutture di assistenza tecnica. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà dell'azienda modificare la pianificazione del lavoro del dipendente, affinché, limitatamente al tempo necessario il ripristino del sistema, il dipendente svolga la propria prestazione presso la sede aziendale.

#### 5. Formazione

Al momento dell'avvio della modalità di smart working al lavoratore sarà fornita una specifica formazione finalizzata a garantire un'efficace e sicuro svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro di assegnazione, quali:

- Prevenzione e sicurezza sul luogo di lavoro
- La scelta idonee del luogo di lavoro
- Gestione delle emergenze
- Gestione degli infortuni
- Corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche
- Privacy

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working i dipendenti continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

#### 6. Diritti e doveri del dipendente

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working, il comportamento del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dagli artt. 37 e 38 del CCNL.

Il dipendente in smart working non determina alcun mutamento delle mansioni e mantiene il diritto al normale trattamento normativo e retributivo, fatto salvo quanto precisato nel presente accordo con riferimento a singoli istituti.

Le Parti convengono che i lavoratori in smart working mantengono il diritto all'erogazione del buono pasto e dei trattamenti economici previsti dalla tipologia contrattuale ed inquadramentale dal CCNL e dai Contratti Integrativi aziendali vigenti.

I periodi di lavoro effettuati in modalità di smart working concorrono alla maturazione del Premio di Risultato.

Al dipendente in smart working si applicano i diritti sindacali previsti dalla Legge n. 300./1970, nonché quanto previsto dagli accordi in materia.

#### 7. Salute e sicurezza sul lavoro

In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'Azienda dovrà fornire ai dipendenti interessati ed agli RLS un'informativa sui rischi generici e — nelle more dell'emanazione delle circolari applicative INAIL ed INPS in materia - sui rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità smart working. L'Azienda dovrà altresì fornire una formazione specifica — anche in modalità e-learning — in tema di salute e sicurezza sul lavoro, con riferimento al rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 81.12008.

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 all'esterno dei locali aziendali.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità smart working il dipendente può scegliere liberamente (nel rispetto di quanto previsto nel presente accordo) il luogo dal quale prestare la propria attività lavorativa, purché, tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza - che escluda un comportamento che integri negligenza ed imperizia -, la scelta del luogo risponda ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e quindi: non metta a rischio la sua incolumità psichica o fisica, né la riservatezza delle informazioni e dei dati da lui trattati nell'espletamento delle proprie mansioni e risponda ai parametri di sicurezza sul lavoro come indicati dall'azienda e dalla normativa vigente.

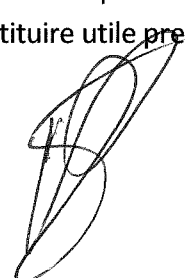
Anche durante lo svolgimento della propria prestazione in smart working il dipendente è tenuto a rispettare le regola aziendali sulla riservatezza e protezione dei dati elaborati ed utilizzati nell'ambito della prestazione lavorativa, sulle informazioni aziendali in suo possesso e su quelli disponibili sul sistema informativo aziendale, secondo le procedure aziendali in materia della cui corretta e scrupolosa applicazione il dipendente è responsabile

Qualora un dipendente durante lo svolgimento dell'attività in smart working dovesse subire un infortunio dovrà immediatamente avvisare o far avvisare il diretto responsabile fornendo i riferimenti identificativi del certificato telematico trasmesso all'INAIL dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

#### 8. Verifica dei risultati individuali e della sperimentazione

Su richiesta di una delle parti saranno previsti incontri in merito alla normative sulla sicurezza, l'andamento progettuale, risultati conseguiti dalla sperimentazione e nell'ambito di questi incontri le parti esamineranno eventuali problematiche emerse, i dati complessivi relativi alle domande autorizzate, e in particolare analizzeranno casi di domande non autorizzate nella ricerca di soluzioni adeguate.

Successivamente alla scadenza del presente accordo le Parti si incontreranno per valutare congiuntamente gli esiti di questa prima sperimentazione che se positiva potrà costituire utile premessa



per coinvolgere ulteriori unità organizzative, fatta sempre salva la volontarietà dell'adesione individuale e la compatibilità con le esigenze tecniche e organizzative dell'azienda.

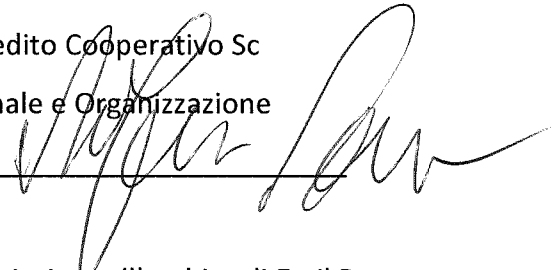
9. Inadempimenti del dipendente e sanzioni disciplinari

Nel caso di inadempimento alle obbligazioni di cui al presente accordo, dell'accordo individuale e a quelle indicate nelle policy e regolamenti aziendali verranno applicate le sanzioni disciplinari previste nel codice disciplinare vigente in azienda, in relazione alla gravità del comportamento.

10. Clausola finale

Per tutto quanto non specificatamente previsto dal presente accordo si applica quanto previsto dalla legge, dal CCNL dagli accordi integrativi vigenti, dalle policy e regolamenti dell'azienda tempo per tempo in vigore.

Emil Banca – Credito Cooperativo Sc  
Divisione Personale e Organizzazione  
Savini Stefano

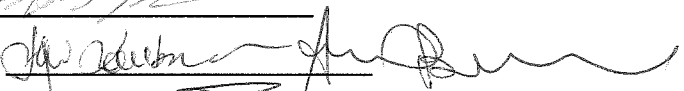


Le RR.SS.AA. costituite nell'ambito di Emil Banca

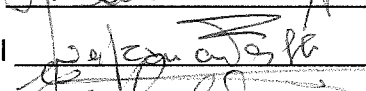
Fabi



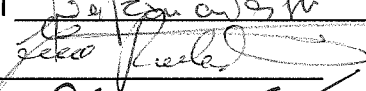
First/Cisl



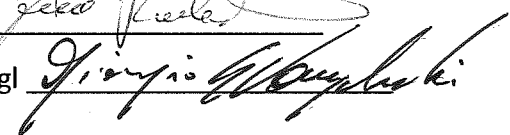
Fisac/Cgil



Uilca



Sincra/Ugl



**Allegati**

- Allegato A : Unità organizzative / n° persone che potranno accedere alla prestazione lavorativa in smart working
- Allegato B : Elenco postazioni smart working presso "hub aziendali"



**Allegato "A"** al verbale di accordo per la promozione del lavoro agile (smart working) in Emil Banca – Credito Cooperativo (ai sensi Legge 22 maggio 2017, n. 81 articoli 18-23)

**Unità organizzative / n° persone che potranno accedere alla prestazione lavorativa in smart working**

Unità organizzativa	N° persone individuate
Compliance	2
Antiriciclaggio	2
Legale	2
Risk Management	2
Soci	2
Gestione e Sviluppo Risorse Umane	2
Organizzazione	4
Reti e Tecnologie	1
Innovazione	1
Pianificazione e Controllo Gestione	2
Anagrafe e CR	1
Tesorerie Enti	1
Contabilità e Bilancio	2
Controllo andamentale	2
Marketing Operativo	2
Sviluppo Retail	1
Eestero	1
Sviluppo Imprese	1
Totale	31

dr



**Allegato "B"** al verbale di accordo per la promozione del lavoro agile (smart working) in Emil Banca – Credito Cooperativo (ai sensi Legge 22 maggio 2017, n. 81 articoli 18-23)

**Elenco postazioni smart working presso "hub aziendali"**

Sede aziendale	N° posizioni individuate per la prestazione lavorativa in smart working
Reggio Emilia – Via Adua	2
Reggio Emilia – Largo Gerra	3
Pieve di Guastalla	3
Molinella	4
Ferrara – Via Ravenna	1
Loiano	5
Cavola	4
Parma – Via Tanara	4
Vergato	3
Totale	29

d

