

Accordo quadro in tema di lavoro agile (i.e. smart working)

- Gruppo Sella -

In Biella, il giorno 30 giugno 2022
dopo approfondito confronto, anche in modalità videoconferenza

tra

Banca Sella Holding S.p.A., Capogruppo del Gruppo Sella, in proprio ed in nome e per conto delle seguenti altre Società del Gruppo: **Banca Sella S.p.A.**, **Sella Leasing S.p.A.**, **Sella Personal Credit S.p.A.**, **Banca Patrimoni Sella & C. S.p.A.**, **Sella SGR S.p.A.**, **Sella Fiduciaria S.p.A.**, **Fabrick S.p.A.**, **Axerve S.p.A.**, **Centrico S.p.A.**, **Sella Venture Partners SGR S.p.A.** (di seguito, laddove collettivamente indicate, anche: "*le Società*")

e

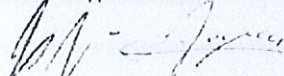
le **Delegazioni Sindacali** delle Rappresentanze Sindacali **FABI**, **FIRST-CISL**, **FISAC-CGIL**, **UILCA** (di seguito, laddove collettivamente indicate anche: "*le OO.SS.*")

(di seguito, laddove collettivamente indicate, anche: "*le Parti*")

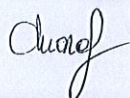
Premesso che:

- a) l'evoluzione tecnologica ha reso possibile adottare soluzioni organizzative utili a favorire nuove forme di flessibilità della prestazione lavorativa, capaci di realizzare un adeguato equilibrio tra gli obiettivi di efficienza e produttività delle imprese e le esigenze personali e familiari dei dipendenti;
- b) il 14 giugno 2017 è entrata in vigore la legge 22 maggio 2017 n. 81 "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato*" le cui disposizioni (artt. 18 – 24) "*allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, 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. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva*";
- c) le Parti hanno già a suo tempo concordemente avviato una sperimentazione di detta modalità di svolgimento della prestazione, delineandone congiuntamente il quadro normativo contrattuale, così come dettagliato nel "verbale di accordo in tema di lavoro agile-smartworking" del giorno 11 dicembre 2017;
- d) le Parti hanno successivamente convenuto nel proseguire il percorso avviato, estendendo anche a dipendenti appartenenti ad altre aree delle Società già interessate dalla sperimentazione e ad altre società del Gruppo la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa secondo tale modalità, così come dettagliato nel "verbale di accordo in tema di lavoro agile-smartworking" del giorno 24 maggio 2018; tale accordo è scaduto in data 30 giugno 2020;
- e) l'art. 39 del CCNL 19 dicembre 2019 (di seguito, anche "CCNL"), ha introdotto una disciplina organica a livello nazionale in tema di lavoro agile (i.e. smart working), attraverso un articolato normativo dettagliato e completo che costituisce il quadro di riferimento per il ricorso a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, demandando al secondo livello di contrattazione la definizione di taluni specifici aspetti;
- f) in data 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto il Protocollo nazionale in materia di lavoro agile;
- g) i provvedimenti straordinari correlati allo stato di emergenza sanitaria per il diffondersi del virus Covid-19 hanno comportato l'estensione generalizzata e con procedure semplificate dello smart working quale misura per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus;

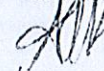
Banca Sella Holding S.p.A.
in proprio ed in nome e per conto delle
Società del Gruppo interessate



Fabi



First-Cisl



Fisac-Cgil



Uilca



- h) le Parti intendono valorizzare l'esperienza di questa nuova e diversa modalità di organizzazione del lavoro, continuando nel percorso evolutivo già intrapreso, anche successivamente al termine di efficacia delle disposizioni legislative in tema di lavoro agile c.d. semplificato; le Parti, inoltre, confermano la centralità delle risorse umane come fattore strategico e l'importanza di continuare ad investire in maniera costante per il miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente nel quale i dipendenti operano, al fine di favorire la conciliazione delle esigenze professionali con quelle private, continuando sia a sostenere e promuovere iniziative di welfare aziendale che ad incrementare la produttività;
- i) in tale ottica, le Parti confermano la propria volontà di sostenere il diffondersi di modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, determinando altresì favorevoli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone, nonché – allo scopo di aumentare la produttività attraverso nuove ed innovative forme di erogazione della prestazione lavorativa caratterizzate da flessibilità ed autonomia, improntate a principi di valorizzazione dell'impegno, della responsabilità e del rapporto fiduciario – di estendere la possibilità di ricorrere allo smart working ai dipendenti per i quali tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione richiesta al dipendente e comunque salve diverse direttive del datore di lavoro;
- j) le Parti, nel richiamare, in particolare, quanto indicato in materia dalla Legge 22 maggio 2017 n. 81 (artt. 18 -24) e dall'art. 39 del CCNL di settore 19 dicembre 2019, intendono quindi promuovere il lavoro agile, quale "forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro";

tutto ciò premesso e considerato, fra le Parti

si conviene e stipula quanto segue:

Articolo 1

Premesse e finalità

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Con il presente accordo le Parti intendono confermare il ricorso al lavoro agile dando attuazione a quanto previsto dall'art. 39 del CCNL, con decorrenza dal termine della disciplina emergenziale sullo smart working.

Articolo 2

Lavoratrici/lavoratori interessati

Per smart working si intende una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione.

Il ricorso allo smart working avviene su base volontaria e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

Destinatari del presente accordo sono le lavoratrici/lavoratori delle Società, anche con orario di lavoro part-time, appartenenti alle categorie delle aree professionali e dei quadri direttivi, aventi ruolo e/o mansioni compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Articolo 3

Modalità di adesione, revoca, recesso

I dipendenti, su base volontaria, potranno sottoscrivere il previsto accordo individuale, presentando specifica richiesta alla funzione Risorse Umane competente, previo accordo con il proprio responsabile diretto.

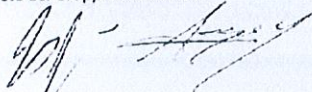
L'autorizzazione ad accedere allo smart working sarà concessa previa valutazione di compatibilità con le mansioni e tenuto conto delle caratteristiche della prestazione richiesta al dipendente, effettuata dal responsabile diretto.

Per accedere allo smart working i dipendenti dovranno avere svolto la formazione obbligatoria sulla sicurezza ed aver preso visione della relativa informativa (*Vademecum Sicurezza*) disponibile nell'apposita sezione della intranet aziendale.

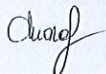
La prestazione lavorativa svolta in smart working formerà oggetto di apposito accordo individuale, sottoscritto fra Società e dipendente, che costituirà ad ogni conseguente effetto integrazione del contratto individuale di lavoro. Il *format* standard di norma utilizzato con riferimento al contratto a tempo indeterminato, oggetto di esame congiunto fra le Parti, viene allegato sotto la lettera A) al presente accordo per costituirne parte integrante e sostanziale.

L'accordo individuale – definito nel rispetto delle previsioni di cui al CCNL – sarà coerente con il contratto di lavoro del dipendente e potrà quindi essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Banca Sella Holding S.p.A.
in proprio ed in nome e per conto delle
Società del Gruppo interessate



Fabi



Firsi/Cisl



Fisac-Cgil



Uilca



Le Parti si danno atto che il recesso dall'accordo individuale di smart working è disciplinato dall'art. 19, comma 2, della Legge 22 maggio 2017 n. 81.

Le Società si impegnano a valutare con attenzione specifiche richieste individuali di svolgimento della prestazione anche in modalità smart working, finalizzate ad un miglior bilanciamento fra sfera personale e lavorativa e motivate da situazioni personali e/o familiari.

In tale prospettiva:

- in caso di mansione compatibile con lo smart working e mancato accordo con il responsabile sul numero massimo di giorni utilizzabili oppure
- in caso di dipendenti che svolgano mansione non compatibile con lo smart working e che presentino richiesta di svolgimento della prestazione anche secondo tale modalità per gravi e comprovati motivi personali e/o familiari

il dipendente potrà inviare richiesta specifica, adeguatamente motivata, ad un cassetto di posta che la funzione Risorse Umane di ciascuna società renderà disponibile.

Inoltre, in tale ottica, le Società si impegnano a valutare con attenzione le richieste presentate da dipendenti che svolgano mansioni non compatibili con lo smart working e che dovessero per tale motivo presentare richiesta di assegnazione ad altra mansione.

La funzione Risorse Umane competente darà riscontro di norma entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

Di tali eventuali situazioni sarà resa, in forma anonima e aggregata, da parte delle Società Informativa alle oo.ss. nell'ambito della Commissione Smart Working di cui al paragrafo che segue.

Articolo 4

Commissione Smart Working

Il presente accordo ha carattere sperimentale; pertanto, ritenendo utile prevedere momenti di confronto sulla sua efficacia e su eventuali aspetti di interesse che dovessero emergere, le Parti concordano di costituire – per il periodo di vigenza dell'accordo medesimo – una "Commissione Smart Working" che avrà il compito di confrontarsi su eventuali questioni relative all'attuazione del presente accordo e valutare congiuntamente eventuali più ampie sperimentazioni.

La Commissione si riunirà a richiesta di una delle Parti.

La Commissione è così composta:

- un'adeguata rappresentanza aziendale;
- due componenti individuati (fra i propri segretari di coordinamento o dirigenti di rappresentanza sindacale aziendale) da ciascuna sigla sindacale stipulante il presente Protocollo, a condizione che abbia costituito l'organo di coordinamento in almeno una delle Società del Gruppo.

Ai componenti la rappresentanza sindacale, per la durata di tali incontri, più le ore di viaggio, saranno concessi permessi *ad hoc* ("permessi diversi").

Articolo 5

Numero di giornate

La prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere svolta nel limite massimo di 10 giornate mensili, da individuarsi in accordo con il responsabile della struttura medesima.

Alla luce delle peculiari e diversificate caratteristiche del Gruppo che esprime il proprio vantaggio competitivo anche attraverso soluzioni innovative e digitali nell'ambito fintech e delle strategie di crescita contenute nel Piano strategico One Sella, in via sperimentale - ai sensi dell'art. 39, paragrafo "Costituzione del rapporto e Modalità di svolgimento", ultimo comma, del CCNL 19 dicembre 2019 - comunque su base volontaria e ferma la compatibilità con le esigenze organizzative della struttura di appartenenza, si potranno prevedere – anche al fine di agevolare una fruizione flessibile della formazione per i colleghi destinatari del lavoro agile - ulteriori specifiche flessibilità fino ad un massimo di 13 giornate medie mensili di lavoro agile su base annua.

Inoltre, le giornate medie mensili di lavoro agile su base annua potranno essere ulteriormente elevate – compatibilmente con la mansione svolta e fatte salve eventuali migliori condizioni di legge/CCNL tempo per tempo vigenti – fino a 15 giornate nei seguenti casi:

1. lavoratori immunodepressi o affetti da malattie oncologiche e/o che si sottopongano a terapie salvavita e/o comunque affetti da gravi patologie;
2. lavoratori con figli/genitori/coniuge/convivente more uxorio conviventi in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge 104/92;
3. lavoratori aventi dimora abituale significativamente distante (in termini di percorrenza ed in termini di orario) dal luogo di lavoro.

Banca Sella Holding S.p.A.
in proprio ed in nome e per conto delle
Società del Gruppo interessate

Fabi

First-Cisl

Fisac-Cgil

Ulrica

Di norma, saranno previste 3 giornate mensili di lavoro in presenza.

Qualora a livello di settore dovesse essere elevato il limite massimo delle 10 giornate mensili di prestazione in modalità agile, il limite di cui al paragrafo 1 del presente articolo sarà automaticamente adeguato.

Articolo 6

Luogo di svolgimento

Nelle giornate di smart working l'attività verrà prestata presso:

- a) residenza privata/domicilio del dipendente;
- b) altro luogo – diverso da quello indicato alla lettera a) che precede – scelto dal dipendente nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 8 e 9 che seguono, preventivamente autorizzato dal datore di lavoro;
- c) hub aziendali adeguatamente attrezzati per lo smart working.

In particolare, le Parti si danno atto che lo smart working di cui al presente accordo non configura una fattispecie di telelavoro.

Articolo 7

Modalità di svolgimento

Per quanto riguarda le modalità di svolgimento, i connessi diritti e doveri, gli adempimenti in materia di salute e sicurezza, anche della strumentazione informatica, di privacy e di formazione si fa riferimento a quanto indicato nell'art. 39 del CCNL.

La prestazione lavorativa in modalità agile si effettua entro i limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal CCNL, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità della categoria di appartenenza e fermo quanto previsto in tema di disconnessione.

Nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa in smart working il dipendente dovrà essere regolarmente contattabile con gli strumenti messi a disposizione dal datore di lavoro. Così come per la prestazione svolta in modalità ordinaria, anche durante lo svolgimento della prestazione in smart working in caso di assenze prolungate durante l'orario di lavoro il dipendente dovrà avvisare il proprio responsabile.

In caso di malfunzionamenti tecnici di qualsivoglia natura che impediscano lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working, il dipendente dovrà dare tempestiva comunicazione al responsabile; questi potrà valutare l'eventuale rientro del dipendente presso la struttura di appartenenza per la parte residua della giornata lavorativa o eventuali ulteriori soluzioni operative (a titolo esemplificativo: concessione di ferie/permessi banca ore/rientro presso hub aziendale etc.).

Durante il periodo di attività svolta in smart working i lavoratori godono degli stessi diritti e sono soggetti agli stessi doveri, inerenti al rapporto di lavoro, al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro e conservano il medesimo trattamento normativo ed economico, con le precisazioni di cui al presente accordo.

Il dipendente in smart working è in ogni caso tenuto ad assicurare la presenza presso l'unità organizzativa di appartenenza su richiesta del responsabile della stessa, in particolare nel caso di riunioni funzionali allo svolgimento dell'attività lavorativa, corsi di formazione in aula e, comunque, in ogni circostanza in cui la presenza sia funzionale al pieno ed efficace espletamento della prestazione lavorativa o richiesta dalle esigenze operative.

Qualora ricorrano impreviste esigenze organizzative durante la prestazione di lavoro agile, le Società si riservano la facoltà di richiamare in sede il lavoratore, laddove possibile.

La prestazione lavorativa resa in modalità agile comporta in ogni caso una condotta sempre informata ai principi di disciplina, dignità e moralità, nonché di correttezza professionale.

Articolo 8

Strumentazione Informatica

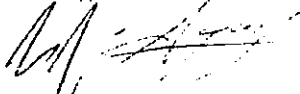
I dipendenti che svolgeranno la prestazione in smart working si avvarranno degli strumenti informatici, messi a disposizione dalle Società, idonei a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa e l'interazione con il responsabile ed i colleghi, nel rispetto della normativa vigente.

Considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività in modalità smart working, per la connessione alla rete aziendale il dipendente dovrà utilizzare strumenti e reti nella sua disponibilità (es. connessione internet adeguata) senza che questo comporti alcun diritto al rimborso delle spese sostenute.

È in capo al dipendente l'onere di scegliere luoghi di svolgimento della prestazione in cui siano garantiti standard di connettività tali da non determinare interruzioni o rallentamenti dell'attività lavorativa.

Il dipendente si impegna ad utilizzare e custodire la strumentazione fornita dalle Società in maniera conforme alla normativa aziendale in materia.

Banca Sella Holding S.p.A.
in proprio ed in nome e per conto delle
Società del Gruppo interessate



Fabi



First-Cisl



Fisac-Cgil



Ulica



La manutenzione degli apparati aziendali resta a carico delle Società.

Le Parti condividono che il dipendente che custodisce la strumentazione di lavoro secondo l'ordinaria diligenza non può essere considerato responsabile in caso di danneggiamento o di furto della stessa.

DICHIARAZIONE DELLE SOCIETÀ

Le Società, in analogia con quanto già effettuato nel 2020, consentiranno periodicamente ai colleghi in lavoro agile che non abbiano già effettuato una scelta in tal senso di scegliere fra alcune dotazioni extra destinate ad essere utilizzate per rendere più agevole la prestazione in smart working.

Articolo 9

Sicurezza - Privacy - Controlli

Per effettuare la prestazione lavorativa in smart working il dipendente sarà tenuto ad utilizzare le apparecchiature tecnologiche assegnate in conformità con le disposizioni del D. Lgs. 81/2008 e con gli standard di salute e sicurezza declinati nel documento di cui al successivo paragrafo, cooperando con le misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. Le Società forniranno inoltre adeguata informazione circa il corretto utilizzo delle apparecchiature, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento delle attività con riferimento alla protezione della persona. A tal fine il datore di lavoro consegnerà sia ai dipendenti coinvolti che ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, con cadenza almeno annuale, un' informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro agile.

Si conferma che anche durante lo svolgimento della prestazione in smart working dovranno essere osservate le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali.

Il dipendente, a norma di legge e di contratto, è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e conseguentemente deve adottare ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza. È responsabilità del dipendente accertarsi che la scelta del luogo di lavoro sia idonea a garantire la tutela dei dati trattati e la riservatezza delle informazioni gestite.

Le Società confermano che l'esercizio del potere di controllo sulla prestazione resa dai dipendenti all'esterno dei locali aziendali sarà effettuato nel pieno rispetto dell'art. 4 della Legge n. 300 del 1970, così come modificato dall'art. 23 comma 1 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 151.

Ciascuna Società fornirà, per iscritto, al lavoratore in modalità agile tutte le informazioni adeguate sul trattamento dei dati personali, come previsto dalla normativa vigente.

Articolo 10

Formazione

Al fine di supportare adeguatamente questa modalità innovativa di svolgimento della prestazione lavorativa, le Società prevedranno specifici interventi formativi nei confronti del personale e dei responsabili delle strutture interessate.

In particolare, per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, le Parti condividono che saranno previsti percorsi formativi finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.

Articolo 11

Disconnessione

Le Parti confermano la disciplina in tema di disconnessione prevista dall'art. 44 del CCNL.

Nell'ottica di promuovere un equo bilanciamento tra il bisogno di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, nonché di favorire il rispetto del confine tra spazi personali e spazi professionali, saranno individuate e diffuse dalle Società alcune "buone prassi di comportamento" organizzative volte ad assicurare, al di fuori delle fasce lavorative, la disconnessione dagli strumenti tecnologici di lavoro.

In particolare, fuori dall'orario di lavoro – ivi inclusa la pausa pranzo (i.e. intervallo per il pranzo) - e nei casi di legittimi titoli di assenza, non è richiesto al lavoratore l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale, potendo quindi il lavoratore disattivare i propri dispositivi di connessione, così come si raccomanda che la pianificazione di riunioni avvenga nel rispetto del normale orario di lavoro e della pausa pranzo.

L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola il lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Restano ferme eventuali specifiche esigenze.

Banca Sella Holding S.p.A.
in proprio ed in nome e per conto delle
Società del Gruppo interessate

Fabi

First-Cisl

Fisac-Cgil

Ulloa

Articolo 12
Tutela assicurativa

Le Parti si danno atto che la tutela assicurativa Inail riferita al lavoratore "agile" è disciplinata dall'art. 23 della Legge 22 maggio 2017 n. 81, nonché dalle relative istruzioni operative INAIL (Circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017). Il lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità agile è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure predisposte dal datore di lavoro al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Articolo 13
Diritti sindacali

Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, comportando unicamente una diversa modalità di organizzazione di una parte dell'attività lavorativa, non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali, individuali e collettive, definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva del settore. Alle lavoratrici/lavoratori in modalità agile sono garantiti tutti i diritti sindacali regolati dall'accordo sulle libertà sindacali del 25 febbraio 2019.

Articolo 14
Disposizioni finali

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo, troveranno applicazione le disposizioni della Legge 22 maggio 2017 n. 81 (artt. 18 -24), l'art. 39 del CCNL 19 dicembre 2019, nonché le norme che regolano il rapporto di lavoro subordinato tempo per tempo vigenti.

Il presente accordo, che ha carattere sperimentale, decorrerà dal termine d'efficacia delle disposizioni legislative in tema di lavoro agile c.d. semplificato e avrà validità fino alla data del 30.06.2023.

Le Parti si incontreranno entro il 31.03.2023 per verificare lo stato di attuazione del presente accordo e per valutarne l'eventuale proroga.

Qualora dovessero intervenire modifiche della normativa di riferimento, le Parti si incontreranno per valutare la conformità a detti interventi del presente accordo apportando le dovute modifiche e/o integrazioni, adeguandone le previsioni.

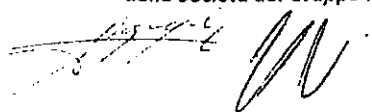
Le Parti si danno sin da ora atto che le prestazioni rese in smart working di cui al presente accordo soddisfano i requisiti previsti dalla normativa in materia di agevolazioni contributive/accesso ad eventuali incentivi pubblici destinati alle aziende che regolamentino il lavoro agile con accordo collettivo di secondo livello.

DICHIARAZIONE DELLE SOCIETÀ

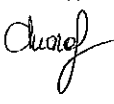
Le Società si impegnano ad applicare lo smart working secondo le regole del presente accordo anche ai dirigenti, tenuto conto delle specificità proprie della categoria.

Letto, confermato e sottoscritto.

BANCA SELLA HOLDING S.p.A.
*(in proprio ed in nome e per conto
delle società del Gruppo interessate)*



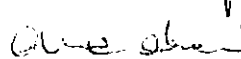
FABI



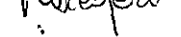
FIRST-CISL




FISAC-CGIL



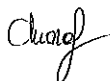
UILCA



Banca Sella Holding S.p.A.
*in proprio ed in nome e per conto delle
Società del Gruppo interessate*



Fabi



First-Cisl



Fisac Cgil



Uilga



Luogo, data
Raccomandata a mano

Gentile/Egregio Collega
Nome **COGNOME**
Sue proprie mani

Oggetto: Accordo Individuale in materia di lavoro agile (i.e. smart working).

Con riferimento alla richiesta di svolgimento dell'attività in modalità agile da Lei avanzata, Le comuniciamo di aver accolto la Sua istanza. Pertanto, la Sua prestazione lavorativa potrà essere prestata, anche con tale modalità, secondo i termini riportati nel presente accordo, a decorrere dal _____

1. Definizione di lavoro agile.

Per lavoro agile si intende una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in luogo diverso della sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

2. Modalità di svolgimento del lavoro agile.

Compatibilmente con le esigenze dell'Ufficio di Sua appartenenza, Ella potrà svolgere la Sua attività in modalità agile per 10 giornate medie mensili.

Il limite di cui sopra, su base volontaria e ferma la compatibilità con le esigenze dell'ufficio, potrà essere elevato fino a 13 giornate medie mensili ovvero 15 medie mensili nei casi previsti dall'art. 5 accordo sindacale del _____

3. Luogo di svolgimento della prestazione.

Fermo restando che, ad ogni altro effetto, la Sua sede di lavoro rimane immutata, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata, limitatamente al territorio nazionale, presso:

- a) la Sua residenza privata/domicilio;
- b) altro luogo da Lei scelto – e preventivamente autorizzato dall'azienda – la cui conformità alle disposizioni in punto di salute e sicurezza di cui all'allegato "Salute e Sicurezza sul Lavoro" sin da ora Ella si impegna a rispettare e garantire;
- c) hub aziendali adeguatamente attrezzati per lo smart working.

4. Collocazione delle giornate di lavoro agile e orario di lavoro.

Nel rispetto del numero massimo di giornate medie mensili di cui al presente accordo, la collocazione e il numero delle giornate di svolgimento dell'attività in modalità agile sarà definita direttamente con il Suo responsabile, secondo una pianificazione concordata.

La programmazione definita potrà mutare su richiesta motivata da parte Sua o da parte del Suo responsabile. Resta fermo che, nel caso di richiesta da parte Sua, Ella dovrà preventivamente ottenere dal Suo responsabile la necessaria autorizzazione. Le eventuali richieste di variazione dovranno essere comunicate, di norma, nel corso della giornata lavorativa precedente.

Ferme le flessibilità orarie già in essere e/o concordate con il Suo responsabile, la prestazione lavorativa in modalità agile verrà resa di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla Sua struttura di appartenenza e secondo l'articolazione individuale del Suo orario di lavoro, nonché nel rispetto dei tempi di riposo (ivi inclusa la pausa pranzo) a Lei spettanti ai sensi di legge e di contrattazione collettiva.

Ella, inoltre, dovrà comunque rispettare il limite massimo di orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva; eventuali prestazioni di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal responsabile.

Si precisa, inoltre, che – fatte salve particolari esigenze aziendali – durante i tempi di riposo e di disconnessione non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa ed Ella potrà quindi disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, Lei dovrà essere regolarmente reperibile e dovrà avvisare il Suo responsabile in ogni caso di assenze prolungate e/o di eventuale irreperibilità.

In caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari, mancanza di connessione, etc.), Lei sarà tenuto a segnalare, con la massima tempestività, la situazione venutasi a determinare al Suo responsabile che le indicherà le soluzioni operative da adottare.

La scrivente si riserva in tal caso anche di richiamarla presso la Sua sede di lavoro o presso l'hub aziendale più prossimo, anche per la residua parte della giornata lavorativa.

5. Normativa applicabile

L'autorizzazione allo svolgimento della prestazione in modalità agile, comportando unicamente una diversa modalità di organizzazione di una parte dell'attività lavorativa:

- non costituisce variazione né della sede di lavoro ai conseguenti effetti né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- non determina alcun mutamento delle mansioni, né delle opportunità di sviluppo professionale e di carriera;
- non configura in alcun modo missione o trasferimento;
- non riduce il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

In particolare - fermi i generali doveri propri del rapporto di lavoro, posti in capo al dipendente, di mantenere una condotta informata ai principi di correttezza, riservatezza, diligenza, disciplina - saranno considerate condotte aventi rilievo disciplinare gli inadempimenti (i) alle obbligazioni di cui al presente accordo ed ai relativi allegati, (ii) alle disposizioni di cui alla normativa interna in materia di lavoro agile tempo per tempo vigente e, in generale, (iii) alle obbligazioni connesse al rapporto di lavoro. In tali denegati casi infatti, è da intendersi che il datore di lavoro conserva la facoltà di esercitare il relativo potere disciplinare e di applicare, in relazione alla gravità del comportamento, le sanzioni disciplinari contrattualmente previste, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 7 della Legge 300/1970, dalla normativa aziendale di riferimento e ferma restando, inoltre, l'ulteriore e diversa facoltà di revocare - a seconda dei casi - la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile.

Inoltre, la prestazione lavorativa in modalità agile:

- non muta gli obblighi ed i doveri, né i diritti posti individualmente in capo al dipendente dalle vigenti norme di legge e di contratto collettivo nazionale di settore, nonché il dovere di rispettare tutte le disposizioni della normativa aziendale tempo per tempo vigente; non muta l'esercizio del potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali che verrà esercitato dal Datore di Lavoro nel rispetto della normativa di legge, delle policy aziendali vigenti e degli accordi sindacali aziendali e della informativa ex art. 4, L. n. 300/1970 in essere e/o delle successive modifiche tempo per tempo apposte;
- deve consentire il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione che si sarebbero conseguiti presso la sede aziendale.

6. Attrezzature di lavoro/Connessioni di rete.

Per effettuare la prestazione lavorativa in modalità agile, Lei sarà tenuto ad utilizzare le apparecchiature tecnologiche, a Lei assegnate dalla scrivente, in conformità con le disposizioni del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., cooperando con le misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, nonché al rispetto di quanto indicato nel corso della specifica formazione ricevuta sul tema.

La manutenzione degli apparati aziendali in argomento resta a carico della scrivente, salvo i casi di Sua responsabilità.

La scrivente s'impegna pertanto a fornire detti apparati in conformità alla normativa aziendale tempo per tempo vigente in materia e per tutta la durata del periodo di lavoro agile, sempre che non siano già in Sua dotazione per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Ella assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a Sua disposizione esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità con le disposizioni del D. Lgs. 81/2008 nonché a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

Continueranno a trovare applicazione, nei Suoi confronti, tutte le disposizioni aziendali per l'utilizzo degli strumenti di lavoro informatici. In particolare, l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto della lavoratrice/lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza.

Per la connessione alla rete aziendale Lei dovrà utilizzare strumenti di Sua proprietà e/o nella Sua disponibilità (es. ADSL, Wi-Fi/wireless), senza che questo comporti alcun diritto a rimborso delle spese sostenute.

Ulteriori importanti informazioni in materia sono contenute nell'*Allegato 1 - Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile*, ai sensi dell'art. 22 comma 1 della Legge 22 maggio 2017 n. 81, che forma parte integrale e sostanziale del presente accordo.

7. Riservatezza e Privacy.

Le rammentiamo che, a norma di legge e di contratto, Ella è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in Suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e che conseguentemente dovrà adottare - anche in relazione alla particolare modalità della Sua prestazione anche in modalità agile - ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza, nonché il rispetto della normativa aziendale tempo per tempo vigente.

Più in dettaglio, è necessario, anche quanto alle finalità di cui al secondo periodo della precedente clausola, conformare la prestazione lavorativa a quanto previsto nell'*Allegato* riportante i "*Cinque comportamenti fondamentali*", che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo individuale.

Il trattamento dei Suoi dati personali non subisce modifiche rispetto a quanto già descritto nella informativa privacy, già fornita ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e del D. Lgs. 196/2003 così come modificato dal d.lgs. 10 agosto 2018 n.101 (di seguito, congiuntamente, "normativa Privacy"), in ragione della Sua qualità di Dipendente aziendale.

8. Facoltà di recesso.

Le Parti si danno atto che il recesso è disciplinato dall'art. 19 della Legge 22 maggio 2017 n. 81 e dunque ciascuna delle Parti avrà comunque la facoltà di recedere dal presente accordo con un preavviso non inferiore a giorni 30, nonché a giorni 90 in caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti potrà recedere senza preavviso.

In caso di Suo trasferimento o assegnazione ad altra unità organizzativa, rispetto a quella di assegnazione attuale, o di variazione delle mansioni e/o del ruolo a Lei assegnate, il Suo diretto responsabile e la funzione Risorse Umane verificheranno preventivamente se mantenere valida l'autorizzazione allo svolgimento della Sua prestazione lavorativa con le modalità del lavoro agile.

9. Disposizioni finali.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo troveranno applicazione la Legge 22 maggio 2017 n. 81 (artt. 18-24), delle norme previste dal CCNL di categoria, l'Accordo quadro in tema di lavoro agile (i.e. smart working) del 30.06.2022, nonché le norme che regolano il rapporto di lavoro subordinato tempo per tempo vigenti.

Il presente accordo assorbe, modifica e sostituisce ad ogni effetto ogni altra regolamentazione, contratto accordo o intesa intervenuta in passato tra le Parti in materia di "lavoro agile".

Nel caso in cui, nel corso del periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, intervenissero modifiche della disciplina di legge o contrattuale applicabile, il presente accordo verrà adeguato di conseguenza.

Cordiali saluti.

(Società)

La preghiamo di volerci restituire copia della presente da Lei sottoscritta per ricevuta ed integrale accettazione.

(luogo) (data) (firma)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

