

Accordo sindacale sul lavoro agile

Tra

AGOS DUCATO SPA

e

Rappresentanze sindacali aziendali

premessato che:

- Il presente testo, a conclusione dell'iter di sperimentazione previsto dall'Accordo Sindacale Lavoro Agile del 10 luglio 2018, sostituisce integralmente il suddetto Accordo con le attuali previsioni concordate tra le Parti e sottoscritte in data 30 Giugno 2022.

- Lo Smart Working (di seguito "SW") - normato dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81 (artt. da 18 a 24) - è uno strumento caratterizzato dalla flessibilità nei modi, nei contenuti e negli strumenti di lavoro.

- In sintesi, lo SW implica un processo di cambiamento che coinvolge tutta l'organizzazione che modifica profondamente la cultura aziendale, le modalità operative di lavorare e collaborare e richiede lo sviluppo di nuove competenze sia digitali sia, soprattutto, manageriali.

Infine da non sottovalutare il minore impatto ambientale legato alla diminuzione degli spostamenti.

In tale ottica, in coerenza con tutti i temi della sostenibilità che Agos ha fatto propri, si è deciso di proseguire nell'iter di attuazione della modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in SW con l'obiettivo di migliorare la conciliazione tra la vita professionale e quella privata delle lavoratrici e dei lavoratori (cd. "Work life balance").

In questa prospettiva l'azienda e le OO.SS. intendono definire le modalità di accesso e di svolgimento dello smart working che, nel rispetto dei diritti dei lavoratori, valorizzino l'attenzione alla persona e alla famiglia migliorando la qualità della vita, contribuendo altresì ad attenuare l'impatto sull'ambiente grazie alla riduzione degli spostamenti casa/lavoro.

Nell'ambito dell'applicazione della legge n. 81/2017 tale nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa si aggiunge alle modalità tradizionali senza modificare la posizione legale, contrattuale ed organizzativa del dipendente nell'organizzazione aziendale e senza costituire una nuova categoria contrattuale di rapporto di lavoro.

- L'art. 39 (lavoro agile), l'art. 13 (incontro annuale) e l'art. 44 (disconnessione) dell'accordo di rinnovo del CCNL ABI firmato il 19/12/2019 hanno introdotto nel CCNL ABI specifiche previsioni in materia.

- Nel 2020 poi, l'irruzione dello stato di emergenza sanitaria correlato al diffondersi del Covid-19, con

tutti i provvedimenti normativi ed amministrativi straordinari che ne sono conseguiti, ha indotto a sperimentare ulteriori forme di organizzazione del lavoro da remoto, attraverso l'estensione generalizzata, intensiva, continuativa e con procedure semplificate della modalità lavorativa di smartworking, sia per le lavoratrici e per i lavoratori già rientranti nel perimetro di sperimentazione in base all'accordo del 2018, sia per coloro che, fino ad allora, erano stati esclusi da tale modalità di prestazione lavorativa, sulla base della normativa speciale emanata dal Governo.

La cd. forma intensiva di SW, sperimentata al fine di promuovere la salute dei lavoratori e favorire misure di contenimento alla diffusione del virus, ne ha evidenziato sia i pregi sia alcuni difetti e consente ora di ritornare ad una forma di smart working "ibrida", caratterizzata da un alternarsi delle giornate di SW a quelle in presenza, prendendo i giusti vantaggi dello SW ma evitando le criticità emerse.

- L'8 settembre 2021 l'azienda ha fornito una specifica informativa sulle linee guida del progetto Smart Working.

"Il programma di Smart working che sarà introdotto dalle prossime settimane, avrà le seguenti caratteristiche:

- ✓ **Flessibilità su base mensile:** fino a un massimo del 50% dei giorni lavorativi del mese in remoto
- ✓ **Presenza fisica minima necessaria:** 1 giorno a settimana.
- ✓ **Nessuna limitazione sulla scelta dei giorni settimanali di smartworking** (eliminazione vincolo lunedì/venerdì presente nel modello iniziale)
- ✓ **Eliminazioni di alcuni vincoli sulle persone** (neoassunti, TD, part time verticale e nei cambi di ruolo)
- ✓ Le **giornate** in fisico/remoto sono **pianificate** e **concordate** con il proprio **manager**.
- ✓ **Flessibilità di luogo:** possibilità di lavorare anche in luoghi diversi dal domicilio, residenza e luogo di lavoro, purché vengano rispettati i vincoli di sicurezza IT, privacy, divulgazione di informazioni".

- Il 16 Novembre 2021 in Agos è stato sottoscritto un Accordo sindacale che, disciplinando ed introducendo il TdC (Team di Consulenza Remota) ed assicurando il corretto bilanciamento tra la cura della clientela da remoto - seguita dal personale in smart working - e quella che si presenta in filiale, gestita dal personale in presenza, estende la possibilità di applicazione dell'accordo sindacale aziendale sullo SW anche ai lavoratori della Rete Clienti.

- Il 7 dicembre 2021, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha siglato con le parti sociali il

Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile.

Le Parti definiscono quanto segue.

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente verbale di Accordo.

1. Definizione e vincoli

Per Agos Ducato lo "smart working " è inteso come una forma di lavoro flessibile, diversa dal telelavoro, dalla missione e da altre forme di lavoro "in remoto", che consente lo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di assegnazione e volta a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'attività lavorativa potrà, pertanto, essere prestata:

- dalla residenza privata/domicilio del dipendente ("da casa"),
- da altro luogo privato di pertinenza del lavoratore diverso dalla sua abituale abitazione,
- presso strutture o spazi, diversi da quelli nei punti precedenti, nei quali il lavoratore potrebbe temporaneamente risiedere,
- da qualsiasi altro luogo privato diverso dalla Sua abitazione di residenza, con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico,
- da un'altra sede aziendale diversa da quella contrattuale purchè disponibile

In tutti i casi di cui ai punti precedenti, l'attività lavorativa dovrà tener conto del vincolo della riservatezza dei dati che impone al dipendente una condotta diligente ed atta ad evitare fughe di dati ed informazioni aziendali.

Inoltre dovrà prevedere:

l'utilizzo di strumenti informatici, messi a disposizione da Agos Ducato ed idonei a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa e l'interazione con il responsabile/colleghi, quali ad esempio: pc portatile e strumenti per collegamento telefonico.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in "smart working" non muta gli obblighi ed i doveri, né i diritti del lavoratore previsti dalle vigenti norme di legge e dal CCNL Credito Abi , nonché il rispetto di tutte le eventuali disposizioni della normativa aziendale tempo per tempo vigente.

In particolare la prestazione in "smart working", comportando unicamente una diversa modalità di organizzazione:

- a. non costituisce variazione della sede di lavoro, non costituisce trasferimento né rileva in alcun modo ai fini di eventuali trasferimenti;
- b. non implica variazioni nell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- c. non determina alcun mutamento delle mansioni, né delle opportunità di sviluppo professionale e di carriera;
- d. non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Inoltre, la prestazione lavorativa in "smart working ":

- comporterà una condotta informata ai principi di correttezza, riservatezza, diligenza, disciplina;
- dovrà consentire il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede aziendale.

Le parti si danno atto che lo "smart working", come sopra definito e disciplinato nel presente verbale, non configura una fattispecie di telelavoro ai sensi dell'art. 36 del vigente CCNL e si differenzia dal lavoro "da remoto" inteso come applicabile in azienda per le attività che possono essere svolte "a distanza" da uno o più operatori e presso una sede diversa da quella del proprio responsabile nell'ambito del quadro organizzativo aziendale.

2. Perimetro di riferimento

2.1. Destinatari

Tutti i lavoratori di Agos Ducato potranno accedere allo SW secondo le regole del presente testo.

L'azienda ha definito che le sole mansioni che per ragioni tecnico-organizzative, non possono essere svolte da remoto, sono:

- a) Operator servizi generali: i lavoratori dei Servizi Generali specificamente addetti all'ufficio Posta. Per questa mansione infatti è prevista la necessità di svolgere l'attività lavorativa in presenza a presidio del servizio postale di ricezione, smistamento e spedizione della posta.
- b) Personale addetto al Team di consulenza remota da Filiale. Per queste mansioni infatti è prevista la necessità di svolgere l'attività lavorativa in presenza a presidio della sicurezza delle filiali, come previsto dall'Accordo sindacale del 16 novembre 2021.

Sarà inoltre escluso il personale con valutazione negativa.

Anche per i lavoratori di cui al presente elenco, non si esclude tuttavia che si possa incrementare la fruizione dello smart working con l'evolversi delle modalità lavorative o del modello organizzativo attuale.

In aggiunta ai predetti punti, sarà oggetto di ulteriore attenzione, il caso del lavoratore che abbia cambiato mansione o ruolo: questi infatti potrà, in accordo con il proprio responsabile e la funzione HR, sospendere temporaneamente l'attività in SW, per tutto il periodo di formazione ed affiancamento necessari e sino al raggiungimento della piena autonomia nella nuova mansione o nel nuovo ruolo.

2.2. Adesione e revoca.

L'accesso allo "smart working":

- sarà su base volontaria ed a seguito di espressa richiesta inoltrata con apposito ticket in Service now da parte del dipendente interessato ed in possesso dei requisiti definiti dal presente accordo. L'azienda fornirà risposta al lavoratore entro un termine massimo di 30 giorni. In questi 30 giorni il lavoratore potrà comunque svolgere l'attività in smart.

A seguito dell'accettazione della richiesta del dipendente, verrà sottoscritto lo specifico accordo individuale "SMART WORKING –ACCORDO INDIVIDUALE", il cui format è allegato e forma parte integrante del presente accordo.

Tale accordo costituirà ad ogni effetto integrazione del contratto individuale di lavoro.

Il dipendente può recedere dall'Accordo Individuale fornendo specifica motivazione con preavviso minimo di 30 giorni lavorativi.

L'azienda può recedere dall'Accordo Individuale fornendo specifica motivazione, con preavviso minimo di 30 giorni lavorativi, elevati a 90 giorni nel caso in cui il recesso riguardi un lavoratore disabile ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68. In entrambi i casi sarà ripristinato lo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza presso la propria sede contrattuale di lavoro-

2.3. Modalità di svolgimento.

Il nuovo modello prevede le seguenti modalità di svolgimento della prestazione lavorativa:

- a. fruizione di intere giornate lavorative;
- b. giornate lavorative in smart in una percentuale indicativa tra il 20% ed il 50% delle giornate lavorative mensili, calcolate con arrotondamento all'unità superiore in caso di frazione.

Nello specifico:

- i. per il personale delle filiali di Rete Clienti: in una percentuale indicativa del 20% secondo le modalità di accesso e regolamentazione della TdC Remota previsti dall'Accordo del 16 novembre 2021,
 - ii. per Account e Senior Account e tutte quelle mansioni della direzione Commerciale Clienti che svolgono attività prevalentemente in visita presso Clienti, Convenzionati e Banche in una percentuale indicativa tra il 30% e il 40%. Si specifica che le giornate in cui sono previste visite sono da considerarsi come presenza fisica ai soli fini del conteggio,
 - iii. per tutte le restanti mansioni in una percentuale indicativa del 50%.
- c. Presenza fisica per almeno un giorno la settimana.
 - d. Per situazioni particolari, su richiesta del lavoratore ed in accordo con il proprio Responsabile e con la Direzione HR, si potrà derogare alle regole di cui ai punti precedenti per un periodo limitato di tempo, in relazione alle situazioni di necessità che hanno determinato la deroga.
 - e. Particolare attenzione in favore delle deroghe alle regole di cui ai punti precedenti, sarà riservata a quelle categorie di lavoratori cd definiti "fragili" e di coloro che prestano assistenza ai fragili.

Lo svolgimento dell'attività in "smart working " dovrà essere coordinata dal responsabile dell'unità organizzativa. Sarà cura del responsabile creare le condizioni organizzative per garantire a tutti gli aderenti lo svolgimento regolare ed egualitario delle attività in SW.

Nel corso della giornata effettuata in "smart working" il lavoratore dovrà essere contattabile durante l'orario di lavoro previsto per la giornata stessa, sia a mezzo telefono che via posta elettronica o, più in generale, tramite gli strumenti messi a disposizione dall'Azienda.

Al di fuori dell'orario di lavoro, inteso come orario della prestazione lavorativa, viene riconosciuto il "diritto alla disconnessione", ossia la possibilità del lavoratore di disconnettere gli strumenti aziendali (telefono e pc portatile) e/o non rispondere ad email e telefonate che pervengano oltre il suddetto orario. In materia si richiamano integralmente le previsioni dell'art. 30 (Disconnessione) dell'Accordo di Rinnovo 2019 del CCNL ABI. In virtù del citato diritto e fermo restando il rispetto dell'orario giornaliero individuale come previsto da CCNL, la pianificazione di riunioni e/o call conference non potrà comunque né prevederne l'indizione prima delle 8:30 né il protrarsi oltre le 18.15.

In via del tutto eccezionale e per comprovate ed imprevedute esigenze aziendali, il responsabile potrà revocare la giornata di SW, comunicandolo e motivandolo al dipendente ed informandone la Direzione HR.

Per effettuare la prestazione lavorativa in "smart working", il dipendente sarà tenuto ad utilizzare le apparecchiature tecnologiche assegnate in conformità con le disposizioni del T.U. 81/2008 ed ordinariamente utilizzate per lo svolgimento dell'attività lavorativa in azienda.

In caso di impedimenti di qualsiasi natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli strumenti tecnologici in dotazione) il lavoratore sarà tenuto a segnalare al proprio responsabile, con la massima possibile tempestività, la situazione così venutasi a determinare.

In caso di impossibilità a proseguire l'attività lavorativa il dipendente, concorderà con il proprio responsabile il rientro presso la sede aziendale più vicina o altra dimora più vicina disponibile del dipendente (il tempo di trasferimento sarà computato all'interno dell'orario lavorato) oppure potrà richiedere eventuali giustificativi per l'assenza.

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

- A decorrere dal 1 luglio per ogni giornata di smart working fruita sarà erogato il buono pasto, in prima battuta in un numero di 10/mese e fino ad un massimo di 120/anno.

In caso di future emergenze che potrebbero determinare situazioni di lock down, le Parti si incontreranno per valutare la modifica di questo punto.

- Non saranno di norma richieste ed autorizzate prestazioni aggiuntive di lavoro/ straordinari.
- Sarà esclusa la corresponsione, in ogni caso, di qualsiasi trattamento di missione.

3. Disposizioni finali

Per quanto non regolato nel presente Accordo restano pienamente effettive le previsioni del CCNL ABI nonché le norme in materia contenute nella citata legge 22 maggio 2017, n.81 (artt. da 18 a 24) e successive modifiche ed integrazioni.

Le Parti convengono che, qualora dovessero intervenire modifiche e/o aggiornamenti normativi all'attuale disciplina di legge o contrattuale di settore in materia di "smart working", s'incontreranno al fine di adeguare quanto previsto nella presente intesa unitamente ai contratti individuali già sottoscritti, pena la revoca dei medesimi.

Per quanto ovvio, è espressamente vietata ogni forma di controllo a distanza (art. 4 legge 300/70). e trovano applicazione le disposizioni del titolo VII del d.lgs 81/08 (tutele per l'utilizzo dei videoterminali). Le parti verificheranno periodicamente eventuali criticità rilevate.

Nei confronti del dipendente in smart working si applica, come previsto dall'art 11 (Lavoro Agile), sezione "Salute Sicurezza dell'Accordo di Rinnovo 2019 del CCNL ABI, la disciplina sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro prevista dal D.Lgs 81/2008. L'azienda proseguirà nel garantire tutte le misure ed azioni dirette a tutelarne la salute, nel quadro degli obblighi di legge e di contratto; in particolare proseguirà nel fornire adeguata formazione ed informazione circa l'utilizzo delle apparecchiature, la corretta postazione di lavoro, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione della persona.

Qualora un dipendente in smart working subisca un infortunio di qualsiasi genere al di fuori dei locali aziendali, dovrà informare tempestivamente la Direzione HR, fornendo tutti i dettagli dell'evento.

Le Parti infine si danno atto fin da ora che le prestazioni di lavoro in "smart working" di cui al presente verbale di accordo sono utili per l'accesso ad eventuali incentivi di carattere fiscale e contributivo che la normativa di legge dovesse prevedere in materia.

Per quanto ovvio si ricorda che l'azienda è tenuta a fornire "il numero delle lavoratrici/tori in lavoro agile e diverse modalità di svolgimento" (ex art 3 -incontro annuale- dell'accordo di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015 firmato il 19/12/2019 - che integra l'art 12 del CCNL).

Oltre che nel consueto incontro annuale, periodicamente le Parti si incontreranno per condividere i risultati dell'applicazione dello smart working, confrontandosi su eventuali problematiche che dovessero sorgere.

In tali occasioni le parti procederanno alle analisi delle numeriche, delle casistiche e motivazioni che hanno portato ad eventuali revoche.

Il presente Accordo avrà validità a far data dal 1° luglio 2022 e scadrà il 31 dicembre 2023. In assenza di disdetta – da comunicarsi per iscritto almeno tre mesi prima della scadenza – la stessa normativa si intenderà tacitamente rinnovata per il successivo anno e così, di seguito, di anno in anno.

La disdetta va comunicata, anche singolarmente, da parte delle RSA o di Agos Ducato, con comunicazione scritta "ricevuta a mano" indirizzata alle altre Parti. In caso di disdetta le Parti si impegnano ad incontrarsi due mesi prima della data di scadenza per verificare l'attualità, la necessità di eventuali modifiche in materia o di aggiornamenti considerando l'evoluzione normativa.

Il presente Accordo, sostituisce integralmente l'Accordo sul Lavoro Agile del 10 luglio 2018, di conseguenza, ogni eventuale riferimento all'Accordo del 2018 dovrà automaticamente rimandare alla presente intesa.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Al fine di verificare le possibilità tecnico/organizzative di allargamento dello SW rispetto alle previsioni del presente accordo, l'azienda potrà effettuare dei test su sottoinsiemi di lavoratori volontari, sperimentandone, ad esempio, l'estensione anche a figure professionali con attività non completamente espletabili da remoto, l'aumento del numero delle giornate in SW, una diversa forma di fruizione nel rispetto della percentuale di cui al punto 2.3 b, l'estensione a categorie di lavoratori attualmente esclusi, etc..

Prima di effettuare tali test l'azienda fornirà un'informativa ai sindacati su:

- finalità del test;
- numerosità e modalità di selezione dei partecipanti;
- modalità e durata di svolgimento;
- modalità di feedback.

Alla fine del test l'azienda fornirà un'informativa sui risultati ottenuti e le parti si confronteranno sulla possibilità di modifiche al presente accordo al fine di applicare la nuova modalità all'intera popolazione dei lavoratori.

Milano, 30 giugno 2022

AGOS DUCATO SPA

FISAC CGIL