

In Torino, il giorno 20/01/2017

TRA

la Banca del Piemonte S.p.A. con unico socio rappresentata da Wilma Borello, Responsabile Funzione Risorse Umane (di seguito, per brevità, la "Banca")

E

- FIRST/CISL

- UILCA

- FISAC/CGIL

(di seguito, per brevità, congiuntamente le "OOSS")

PREMESSO CHE:

- in data 28 ottobre 2016, nell'ambito dell'accordo sottoscritto per la definizione delle modalità di accesso alle prestazioni ordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà, le parti hanno espresso la comune volontà di avviare la sperimentazione di una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di assegnazione al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed aumentare la produttività;
- Banca del Piemonte, 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 nel quale le lavoratrici e i lavoratori operano per integrare e conciliare al meglio le esigenze professionali con quelle private, continuando a sostenere e promuovere iniziative di Welfare aziendale;
- l'avanzato sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consentono oggi maggiore flessibilità nel lavoro, favorendo sia l'efficienza e la produttività delle imprese che le esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di vita e di lavoro;
- in tale quadro l'Azienda ha illustrato, in data 23 dicembre 2016 alle OO.SS., la presentazione relativa all'introduzione del "lavoro agile" all'interno della Banca, intervento finalizzato ad introdurre formule innovative per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed, al contempo, per incrementare e migliorare la produttività;
- le parti sottoscrittrici del presente accordo si danno atto che, essendo in via di definizione una normativa di legge su tale specifico tema, all'entrata in vigore della stessa sarà necessario procedere ad una analisi e valutazione del testo di legge, al fine di garantire l'armonizzazione del presente Accordo ai principi contenuti nella legge;
- le parti esprimono pertanto la comune volontà di avviare una sperimentazione di detta modalità di svolgimento della prestazione lavorativa delineandone il quadro normativo così come di seguito concordato;



## SI CONVIENE QUANTO SEGUE

### Art. 1 Premesse

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

### Art. 2 Definizione e modalità

Per "lavoro agile" in Banca del Piemonte s'intende una forma flessibile di lavoro da remoto, diversa dal telelavoro - di cui alla vigente regolamentazione - finalizzata ad incrementare e migliorare la produttività del lavoro ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e consistente nello svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di assegnazione.

L'attività lavorativa potrà, pertanto, essere prestata da altra sede aziendale cioè da ufficio/locale individuato dalla Banca (di seguito "hub aziendale") con l'utilizzo di strumenti informatici, messi a disposizione dalla Banca, idonei a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa e l'interazione con il responsabile/colleghi.

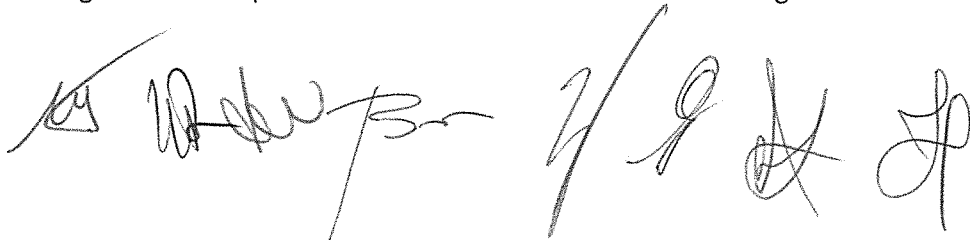
Lo svolgimento della prestazione lavorativa in "lavoro agile" non muta gli obblighi ed i doveri, né i diritti posti individualmente in capo al lavoratore dalle vigenti norme di legge (compresa la normativa in materia di salute e sicurezza) e di contratto collettivo nazionale di settore e aziendale tempo per tempo vigente.

In particolare l'autorizzazione allo svolgimento della prestazione in "lavoro agile", comportando unicamente una diversa modalità di organizzazione dell'attività lavorativa:

- non costituisce variazione né della sede di lavoro, 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;
- la prestazione in "lavoro agile" sarà resa in modo sistematico per 2 o 3 giorni fissi a settimana sulla base dell'autorizzazione rilasciata dal Responsabile della struttura di appartenenza o comunque in modo programmato per un numero di giorni pari al massimo a 14 giorni al mese (preferibilmente non più di 3 giorni a settimana); in caso di esigenze di salute di particolare gravità la prestazione in "lavoro agile" potrà essere ampliata;
- non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Inoltre la prestazione lavorativa in "lavoro agile" comporterà una condotta informata ai principi di correttezza, riservatezza, diligenza, disciplina.

Le parti si danno atto che il "lavoro agile" come sopra definito e come disciplinato nel presente accordo non configura una fattispecie di telelavoro ai sensi dell'art. 36 del vigente CCNL.



### Art. 3 Sperimentazione e destinatari

E' previsto un periodo di sperimentazione della modalità di lavoro in "lavoro agile" a partire dal 1° marzo 2017 e con conclusione entro il 28/02/2018 inizialmente presso gli hub di Casale Monferrato, Cuneo e Carignano (quest'ultimo limitatamente alla gestione delle attività dell'Ufficio Gestione Dati e Segnalazioni).

Le parti condividono che, per garantire un efficace svolgimento della prestazione lavorativa nell'interesse sia dell'azienda che del lavoratore, la fase pilota riguarderà indicativamente una decina di dipendenti a tempo indeterminato, anche part-time:

- non riguarderà i lavoratori delle Reti Commerciali né delle Reti Private e Corporate Bankers
- riguarderà lavoratori con ruolo, mansioni e responsabilità compatibili con detta modalità dando priorità ai lavoratori con gravi problemi di salute ovvero particolarmente disagiati in termini di distanza dal luogo di lavoro al luogo di residenza
- sarà rivolto ai colleghi occupati nelle strutture di Sede Centrale individuate dall'azienda e di seguito indicate, alle quali potranno aggiungersene altre:

- 1) Ufficio Gestione Dati e Segnalazioni
- 2) Funzione Qualità e Contenzioso
- 3) Ufficio Controllo di Gestione
- 4) Funzione Banking Center
- 5) Funzione Sistemi di Pagamento
- 6) Ufficio Consulenza
- 7) Personale che svolge le attività amministrative ed operative a supporto dei Private Bankers Torino.

Con particolare riferimento alle aree aziendali coinvolte dalla sperimentazione in caso di allargamento della stessa ad altre strutture l'azienda si impegna a darne preventiva informazione alle OO.SS.

### Art. 4 Adesione e revoca

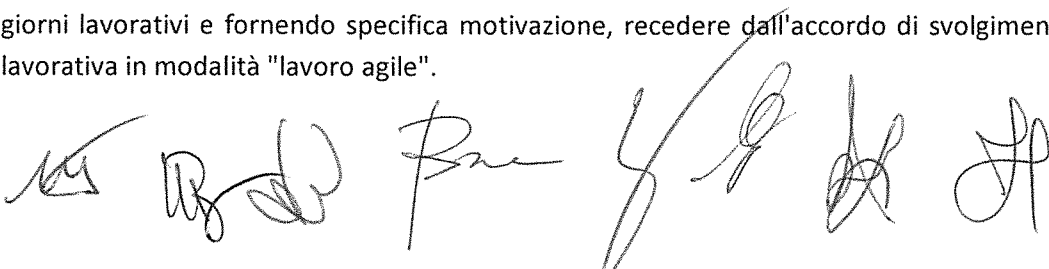
L'accesso al "lavoro agile" avverrà:

- su base volontaria ed a seguito di espressa richiesta da parte del dipendente interessato ed in possesso dei requisiti definiti dal presente accordo, sia nella fase iniziale della sperimentazione che successivamente;
- con autorizzazione rilasciata dal responsabile della struttura di assegnazione di concerto con la Funzione Risorse Umane compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive, organizzative.

Eventuali dinieghi saranno comunicati per iscritto al lavoratore.

Detta autorizzazione formerà oggetto di specifico accordo individuale preventivamente trasmesso al lavoratore interessato che costituirà ad ogni effetto, per il periodo della sperimentazione, integrazione del contratto individuale di lavoro. La partecipazione alla sperimentazione non è a tempo indeterminato.

Sia il dipendente sia il responsabile della struttura di assegnazione potranno, con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi e fornendo specifica motivazione, recedere dall'accordo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile".



L'autorizzazione verrà meno anche in caso di trasferimento o assegnazione del dipendente ad altra unità organizzativa rispetto a quella di assegnazione al momento dell'avvio della sperimentazione, o di variazione delle mansioni e/o del ruolo assegnati.

Eventuale nuova autorizzazione potrà essere concessa, sempre d'intesa con il responsabile e con la Funzione Risorse Umane, a condizione che la nuova struttura/mansione di assegnazione rientri nel perimetro di sperimentazione.

#### **Art. 5 Modalità di svolgimento**

Lo svolgimento dell'attività in "lavoro agile" in modo programmato, dovrà essere pianificata con cadenza almeno mensile ed approvata dal responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza.

La programmazione definita potrà mutare su richiesta motivata del responsabile o del dipendente (resta fermo che quest'ultimo dovrà ottenere dal proprio responsabile la necessaria autorizzazione); tali richieste dovranno essere comunicate di norma con un preavviso di almeno 48 ore.

Il Dipendente nel corso della giornata effettuata in "lavoro agile", dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro individuale previsto presso l'hub aziendale.

In relazione ai peculiari presupposti di detta modalità di prestazione lavorativa, con riguardo alle giornate lavorate in "lavoro agile":

- verrà riconosciuta l'erogazione del buono pasto secondo i criteri e le modalità previste dalla normativa nazionale ed aziendale tempo per tempo vigente in materia;
- non saranno di norma richieste ed autorizzate prestazioni aggiuntive di lavoro e/o lavoro straordinario; qualora si evidenzi l'esigenza di svolgere prestazioni aggiuntive di lavoro e/o lavoro straordinario per "lavoro agile" motivate da carattere di urgenza ed indifferibilità, la richiesta andrà preventivamente autorizzata via mail dal Responsabile e comunicata alla Funzione Risorse Umane;
- lo svolgimento dell'attività in "lavoro agile" non verrà computata nel novero delle missioni del mese.

#### **Art 6. Durata dell'Accordo e Disposizioni finali**

Nel corso della sperimentazione, si darà luogo, su richiesta di una delle Parti firmatarie del presente verbale di accordo, ad incontri di verifica sull'applicazione dello stesso.

Le Parti convengono che, qualora nel corso del periodo della sperimentazione, intervenga una specifica disciplina di legge o contrattuale di settore in materia di "smart working" o "lavoro agile", le stesse s'incontreranno al fine di adeguare quanto previsto dalla presente intesa con conseguente variazione dei contratti individuali già sottoscritti, pena la revoca dei medesimi.



Il presente accordo entra in vigore il giorno di sottoscrizione e scadrà il 28.02.2018. Prima della scadenza, le parti si incontreranno entro e non oltre il mese di gennaio 2018 per una valutazione complessiva, al fine di concordare un'eventuale estensione della validità dell'accordo e/o eventuali sue modifiche.

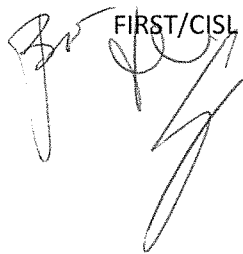
Le Parti infine si danno atto fin da ora che le prestazioni di lavoro in "lavoro agile" di cui al presente verbale di accordo sono utili per l'accesso ad eventuali incentivi di carattere fiscale e contributivo che la normativa di legge dovesse prevedere in materia.

Letto, confermato e sottoscritto.

Banca del Piemonte S.p.A.



Le OOSS

FIRST/CISL  


UILCA  


FISAC/CGIL  
