

VERBALE DI ACCORDO

Misure per la promozione della conciliazione fra vita professionale e vita privata dei dipendenti del Gruppo bancario Iccrea

Addì 19 ottobre 2017, in Roma

tra

la capogruppo Iccrea Banca, in rappresentanza delle società del Gruppo bancario Iccrea

e

i coordinamenti sindacali di Gruppo di FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UGL e UILCA

(di seguito: "le Parti")

premesso che

- Il Gruppo Bancario Iccrea 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 valorizzare il sistema di People Care aziendale per 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.
- le Parti hanno concordato di avviare un confronto finalizzato alla possibilità di introdurre, in via sperimentale, lo Smart Working ("Lavoro Agile") nel Gruppo bancario Iccrea, anche in

considerazione dello sviluppo e della sempre più larga utilizzazione delle tecnologie informatiche, che agevolano il ricorso a tale modalità di esecuzione della prestazione 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 concordano che lo Smart Working non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato.
- 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 normativo.
- Al fine di contribuire al miglioramento della qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori, è intenzione della parte datoriale realizzare l'asilo nido aziendale, anche con l'obiettivo di attenuare, attraverso il sostegno alla gestione familiare, gli impatti sulle possibilità di sviluppo professionale e carriera delle lavoratrici e lavoratori con figli minori, valorizzando in questo modo il loro apporto professionale al Gruppo
- le Parti hanno valutato positivamente le sopravvenute previsioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001, così come novellato dal D. Lgs. n. 80/2015) ed hanno confermato la volontà di valorizzare ulteriormente iniziative di solidarietà sociale e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- E' intenzione, infine, delle Parti attuare quanto stabilito dal D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, all'art. 24 in materia di Ferie Solidali e nello specifico: *"Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n.66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per particolari condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro"*.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

PARTE PRIMA – FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA

Smart Working: principi generali

1. A partire da novembre 2017 e per una durata di 6 mesi è avviato un periodo di sperimentazione che riguarderà 50 dipendenti per l'introduzione dello smart working nel Gruppo bancario Iccrea. L'adesione è su base volontaria da parte della lavoratrice/lavoratore ed è subordinata all'autorizzazione da parte del proprio Responsabile. Qualora le richieste risultino superiori a quelli previste verrà compilata una lista (graduatoria) di accesso che predilige le caratteristiche di tipo sociale e di salute: disabilità e gravi problemi di salute, assistenza e seguimiento dei figli sotto i 14 anni, assistenza di familiari non autosufficienti, stato di gravidanza, maggiore distanza tra residenza e luogo del lavoro.



2. Per smart working si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa secondo modalità flessibile sia rispetto ai tempi che al luogo nel quale viene eseguita (destrutturazione spazio-temporale), fermo restando il rispetto della durata massima dell'orario di lavoro.
3. Non costituisce variazione della sede di lavoro, che rimane invariata per gli effetti di legge e di contratto.
4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working potrà essere effettuato dai dipendenti che ne facciano richiesta previo accordo individuale con l'azienda ai sensi degli artt. 18 e ss. della Legge 22 maggio 2017, n. 81 (in allegato al presente accordo e di cui è parte integrante).
5. Lo smart working potrà essere richiesto dalle lavoratrici e dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche nella forma del part-time, il cui ruolo e le relative mansioni non risultino incompatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro. Nella fase di sperimentazione nel GBI, che si avvia con il presente accordo, nella tabella allegata sono indicati sinteticamente, per ciascuna società controllata, 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. Con la stipula del presente accordo i contratti sperimentali avranno durata di 6 mesi, successivamente le Parti entro il 31 Marzo 2018 dopo un incontro di verifica dello strumento e della bontà dei mezzi tecnici ed organizzativi sottoscriveranno l'accordo definitivo.
6. La prestazione lavorativa in smart working potrà essere svolta:
 - dalla propria residenza o altra dimora comunicati all'azienda
 - da altro luogo specificato nell'accordo individuale
 - da altra sede del Movimento



Orario di Lavoro

7. Lo smart working potrà essere effettuato soltanto durante l'orario di lavoro diurno compreso fra le 07:00 e le 19:15 e nei giorni feriali, ed 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.
8. 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 3 a 4 giornate non frazionabili a settimana.
9. La pianificazione delle giornate di lavoro da effettuare in smart working nell'arco della settimana e dell'orario di lavoro da effettuare nell'arco della giornata, dovrà essere definita nell'accordo individuale di cui al punto 4 del presente accordo. Il dipendente interessato ed il suo Responsabile concordano preventivamente la modulazione delle giornate di Smart Working nella settimana. La lavoratrice ed il lavoratore, tramite gli strumenti forniti dall'azienda, sarà tenuta/o ad essere contattabile durante l'orario di lavoro definito in fase di pianificazione. In questi casi, il tipo di utilizzazione non si configura come prestazione effettuata in regime di reperibilità prevista dall'art. 124.
10. Nelle giornate lavorative svolte in modalità di smart working è espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro aggiuntive rispetto al proprio orario di lavoro.



Recesso

11. 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 minimo di trenta giorni. La richiesta deve essere formulata in forma scritta per giustificato motivo.

Il giustificato motivo che legittima le parti al recesso prima della scadenza dell'accordo si verifica nelle seguenti ipotesi:

- adibizione del dipendente ad altre mansioni incompatibili con lo svolgimento della prestazione in smart working;
- comportamento del dipendente contrario alle direttive aziendali e/o a quanto convenuto nell'accordo individuale,
- motivate esigenze della lavoratrice e del lavoratore e che riguardano la sfera personale e familiare.

Strumenti Informatici

12. L'azienda fornirà gli strumenti informatici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (PC portatile, SIM dati per connessione alla rete aziendale e Smartphone con cuffie microfono), con caratteristiche tecniche che consentano la connessione sicura agli applicativi aziendali necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working.

13. Il dipendente utilizzerà gli strumenti informatici assegnati per l'effettuazione della prestazione lavorativa in conformità alle Policy di Gruppo 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.

14. 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, 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.

Formazione

15. 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.

Diritti e doveri del dipendente

16. 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



17. 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.
18. 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.
19. I periodi di lavoro effettuati in modalità di smart working concorrono alla maturazione del Premio di Risultato.
20. Al dipendente in smart working si applicano i diritti sindacali previsti dalla Legge n. 300/1970, nonché quanto previsto dagli accordi in materia.

Salute e sicurezza sul lavoro

21. 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. 81/2008.
22. 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.
23. 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.

Verifica dei risultati individuali e della sperimentazione

24. Per ciascun lavoratore in Smart Working saranno definiti, con accordo individuale tra lavoratore e diretto responsabile, obiettivi puntuali e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in Smart Working, nel rispetto di quanto previsto dalla legge dell'art. 4 L. 300/70 e s.m.i.
25. Al termine della sperimentazione le parti si incontreranno per valutare congiuntamente gli esiti e per definire le fasi successive di implementazione dell'istituto, con l'obiettivo di ampliare il bacino di dipendenti interessati.
26. Verifica dell'accordo: su richiesta di una delle parti saranno previsti incontri in merito alla normativa 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.



Mappatura delle richieste:

SOCIETA'	UNITA' ORGANIZZATIVA	NUMERO
BCC Credito al Consumo	Area Crediti e Recupero	7
BCC Sistemi Informatici	Commerciale	3
	Scheduling	1
	ICT Security	1
	Demand	1
BCC Solutions	Contabilità Generale e Bilancio	2
Iccrea Banca	Credit Risk Management	1
	Digital Factory	3
	Gestione Risorse Umane	2
	Information Services	1
	Marketing	3
	Miglioramento Continuo e Innovazione	1
	Operational & IT Risk Management	1
	Osservatorio mercato	1
	Relazioni Industriali e People Care	1
	Sicurezza Informatica	2
	Solution Acceptance	1
	Area Governo Operativo	10
	Stipendi e Contributi	1
	Sviluppo e Change Management	3
	Regolamento Tesoreria	1
	Tributario di Gruppo	1
	Media Relations	5
	Regolamento Titoli	1
	Operational planning	1
	Regolamento e Contabilità Monetica	1
Iccrea BancaImpresa	Contratti e Perfezionament Leasing immobiliari	1
	Crediti Agrari	2
	Istruttoria Ordinaria	4
	Marketing	1
	Sistemi Gestionali	1
	Small Business	1
BCC Risparmio & Previdenza	Amministrazione	3
Banca Sviluppo	Servizio Crediti-Amministrazione	1

PARTE SECONDA - INTERVENTI PER LA GENITORIALITA'

Asilo Nido Aziendale

27. Fra le iniziative a favore dei dipendenti verrà realizzato l'asilo nido aziendale per la sede di Roma, che inizierà la sua attività pedagogica da mese di ottobre 2017. La struttura è adiacente al centro direzionale di Lucrezia Romana ed in un'area di circa 260 mq potrà accogliere fino a 33 bambini dai 3 ai 36 mesi. Sarà gestito da educatrici altamente qualificate, con una formazione di livello universitario (laurea in scienze dell'educazione, pedagogia o psicologia infantile) o comprovata esperienza nel settore. L'asilo

[Handwritten signatures and initials]

nido mette a disposizione un educatore ogni sei bambini e l'orario di apertura è stabilito dalle 08:00 alle 18:00, da settembre a luglio.

28. Viene stabilita una retta sociale di partecipazione di 240 € a carico dei genitori-dipendenti, trattenuti direttamente in busta paga per 11 mensilità. Il Gruppo bancario Iccrea sostiene i costi per la parte equivalente della retta e per la ristrutturazione degli ambienti, realizzata in base a innovativi criteri pedagogici e di architettura per l'infanzia. In caso di un numero di richieste maggiori della disponibilità, la graduatoria di accesso verrà gestita attraverso il criterio ISEE.
29. Entro il mese di marzo 2018 l'azienda comunicherà convenzioni con omologhe strutture per le diverse sedi territoriali delle aziende del Gruppo bancario Iccrea.
30. Le parti concordano di effettuare entro il 31 dicembre 2017 un incontro tecnico *ad hoc* in merito alla tematica del "buono nido" ex Legge 107 del 13 Luglio 2015 cd. "Buono Scuola"

Congedi parentali ad ore

31. le Parti concordano di applicare quanto previsto dall'art. 32 comma 1-ter del D. Lgs. 151/2001, così come modificato dal D. Lgs. 80/2015, in tema di riconoscimento dei permessi per congedi parentali ad ore in favore dei genitori con bambini nei primi 12 anni di vita.
32. La paga oraria è quella prevista dal CCNL Federcasse. Per le Aree Professionali e convenzionalmente per i Quadri Direttivi la giornata lavorativa è quella prevista da CCNL, salvo riduzioni di orario previste dalla legge o dal contratto.
33. Oltre alle previsioni di legge relative alla fruizione congedo parentale per l'intera giornata e per la metà della stessa, al lavoratore/lavoratrice viene riconosciuta la possibilità di fruizione ad ore del congedo. Il permesso minimo non potrà essere inferiore a 60 minuti o multipli di 60 minuti e, in attesa della predisposizione della piattaforma INPS, a frazioni di 30 minuti. Qualora il lavoratore/lavoratrice decidesse di far coincidere la fruizione dei permessi con l'inizio dell'orario di lavoro questi decorreranno sempre dal normale orario lavoro.
34. Il lavoratore/lavoratrice che intende fruire dei permessi in argomento in frazioni orarie trasmetterà online la sua richiesta all'INPS sulla base della stipula del presente verbale e con un preavviso per il datore di Lavoro non inferiore a 2 giorni, la propria richiesta di congedo.

Ferie Solidali

35. Il Gruppo bancario Iccrea attraverso l'adozione dell'istituto delle "ferie solidali" interviene a supporto dei lavoratori che si trovino in una o più delle seguenti situazioni:
 - malattia grave, certificata e documentata, che hanno già esaurito sia il periodo di malattia contrattualmente previsto, sia le giornate di ferie e permessi retribuiti;
 - assistenza a figli, componenti del nucleo familiare e/o parenti e affini di primo grado che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.



36. I dipendenti delle società del Gruppo bancario Iccrea possono volontariamente cedere le giornate di ferie maturate fino ad un massimo di 5 giorni complessivi per ciascun anno, eccedenti comunque la misura di quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve irrinunciabilmente usufruire, come previsto dal D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66. Possono anche essere cedute le ore accantonate nella Banca delle Ore, fino ad un massimo di 100 ore per ciascun anno eccedenti le 23 ore annuali di riduzione orario ex art. 118.
37. L'azienda per ogni donazione volontaria della lavoratrici e del lavoratore, sulle ferie maturate e gli accantonamenti della BdO, contribuirà ad incrementare nella misura del 20% tale entità con permessi retribuiti
38. Sia le giornate di ferie che le ore cedute verranno gestite dall'Amministrazione del Personale in un apposito Data Base suddiviso per società. Ai fini dell'attuazione dell'istituto, il dipendente che si trovi nelle condizioni di necessità di cui all'art. 35 può avanzare richiesta alla Gestione del Personale competente (reiterabile qualora lo stato di necessità permanga) di utilizzo di "ferie solidali" per un massimo di trenta giorni per ciascuna istanza, subordinata alla presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità di cui al precedente art. 35, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica.
39. La fruizione delle "ferie solidali" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalla normativa vigente.
40. Per il rispetto dell'anonimato, le ferie aggiuntive non saranno contraddistinte da un codice che ne permetta l'identificazione come istituto solidale ed una volta acquisite rimangono definitivamente nella disponibilità del dipendente richiedente. Il Gruppo bancario Iccrea garantisce che le operazioni di raccolta e assegnazione delle giornate di "ferie solidali" saranno effettuate nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al D.lgs. 196/2003.
41. Monitoraggio. In merito agli interventi di genitorialità è previsto un incontro annuale di verifica tra aziende e le RR.SS.AA. del Gruppo bancario Iccrea.

Clausola finale

Per tutto quanto non specificatamente previsto dal presente accordo si applica quanto previsto dal CCNL e dagli accordi integrativi vigenti.

ICCREA BANCA S.p.A.

FABI


FIRST CISL


FISAC CGIL


UILCA


SINCRA UGL

Roma,

OGGETTO: Accordo individuale per la prestazione di attività lavorativa in modalità lavoro agile ex articoli 18 e seguenti Legge 22 maggio 2017, n. 81 e accordo sindacale collettivo del Gruppo Bancario Iccrea del 19 ottobre 2017

con riferimento alla richiesta da Ella avanzata di poter partecipare al progetto sperimentale di *Smart Working* del Gruppo bancario Iccrea, Le comunichiamo che abbiamo deciso di accogliere la Sua domanda. Conseguentemente, la modalità di svolgimento della Sua prestazione svolta in regime di lavoro agile ai sensi degli artt. 18 e ss. della L. n. 81/2017 (di seguito la "**Prestazione Lavorativa**") sarà regolamentata secondo le previsioni della normativa vigente, del verbale di accordo del 19 ottobre 2017 e del presente accordo individuale (di seguito l'"**Accordo**").

1. Definizione di lavoro agile

1.1. Il lavoro agile, c.d. "Smart Working", consiste in una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, che prevede:

- (a) l'esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- (b) l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- (c) l'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti in smart working.

2. Luogo e modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile.

2.1. Ella potrà svolgere la Prestazione Lavorativa al di fuori dalla Sua abituale sede di lavoro e, in particolare, presso un luogo idoneo che consenta il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di riservatezza e sicurezza, anche dal punto di vista dell'integrità fisica secondo quanto previsto dall'art. 2087 cod. civ.

2.2. Fermo restando quindi che la Sua sede di lavoro, anche durante lo svolgimento della Prestazione Lavorativa, continua ad essere in, Via, ... -, durante il periodo in cui svolgerà la Prestazione Lavorativa, è stabilito, su Sua espressa richiesta, che Ella operi presso:

- < indicare Hub aziendali, quali agenzie, uffici ed altri locali aziendali >;
- il Suo domicilio in _____;
- sede di lavoro

2.3. La Prestazione Lavorativa potrà essere espletata, a decorrere dal ___ e fino al ___ (di seguito il "**Termine**"), per un massimo di ___ giorni alla settimana (giornate intere non frazionate).



- 2.4. La collocazione nella settimana delle giornate in regime di lavoro agile sarà concordata con il Suo responsabile, Sig. _____.
- 2.5. Le giornate in regime di lavoro agile potranno avere collocazione mobile nella settimana secondo una programmazione che sarà concordata con il Suo responsabile.
- 2.6. Tale programmazione definisce per iscritto gli obiettivi ad Ella assegnati con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi.
- 2.7. La programmazione come sopra definita potrà essere modificata:
- (a) su richiesta motivata del Suo responsabile organizzativo;
 - (b) su Sua richiesta motivata e concordata con il Suo responsabile organizzativo.
- 2.8. Comportando la Prestazione Lavorativa unicamente una diversa ed eccezionale modalità di svolgimento della normale attività lavorativa, alla scadenza del Termine indicato al punto 2.3 verrà ripristinata - senza necessità di alcuna comunicazione preventiva - l'ordinaria modalità della prestazione di lavoro.

3. Prestazione lavorativa e potere disciplinare

- 3.1. Ella riconosce che la Prestazione Lavorativa resa in modalità di Smart Working comporta, in modo specifico, una condotta informata ai principi di correttezza, riservatezza, segretezza, diligenza e disciplina. Resta inoltre inteso che la Sua Prestazione Lavorativa dovrà essere garantita con lo stesso grado di efficienza e di efficacia atteso presso la sede aziendale.
- 3.2. Ella si obbliga a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici che Le saranno forniti per l'esecuzione della Prestazione Lavorativa e a garantire la massima riservatezza dei dati.
- 3.3. Ella si obbliga a non svolgere attività incompatibili con l'oggetto della Prestazione Lavorativa (a titolo esemplificativo e non esaustivo: attività ludiche, esecuzione, in concorrenza con l'attività della Società, di lavoro per conto proprio o di terzi).
- 3.4. La violazione dei suddetti principi e degli ulteriori obblighi derivanti dal presente Accordo potranno dar luogo all'interruzione unilaterale da parte aziendale dello Prestazione lavorativa in Smart working, e in casi eccezionali nel rispetto a quanto previsto dall'art. 7 L. n. 300/70 e del CCNL di settore applicato dalla Società

4. Recesso e rinnovo

- 4.1. In presenza di un giustificato motivo, ciascuna delle Parti del presente Accordo potrà recedere prima della scadenza del Termine secondo le modalità declinate nell'accordo collettivo all'art.11.
- 4.2. Qualora si ravvisi la possibilità di rinnovare il Termine indicato al punto 2 che precede, la società provvederà a fornirLe comunicazione scritta con un preavviso di almeno 30 giorni rispetto alla scadenza del Termine cui al punto 2 che precede. In caso di rinnovo, è nella facoltà delle Parti stipulare un nuovo accordo individuale.

5. Orario di lavoro

- 5.1. La Prestazione Lavorativa si effettuerà tenendo conto delle esigenze organizzative indicate dalla Sua struttura di appartenenza, di seguito descritte:

- <ad es: correlazione con l'orario normale in atto presso la Sua struttura di appartenenza e con le eventuali caratteristiche di flessibilità temporale proprie della Sua categoria>
-



•

- 5.2. In ogni caso, qualunque sia la collocazione dell'orario di svolgimento del lavoro in modalità agile e la relativa quantità di ore impiegate, Ella non è autorizzato allo svolgimento di prestazioni aggiuntive rispetto al proprio orario di lavoro e cumulo di eventuale banche ore .
- 5.3. Durante l'orario di lavoro nella giornata effettuata in Smart Working, Ella dovrà essere costantemente contattabile sia via telefono che in connessione Skype for Business o tramite gli ulteriori strumenti messi a disposizione dalla Società.
- 5.4. In caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento dei dispositivi elettronici, mancata ricezione dei dati necessari), durante la giornata Ella sarà tenuto ad avvisare tempestivamente il Suo responsabile; la società si riserva di richiamarla presso la sede di lavoro anche per la residua parte della giornata lavorativa, considerando le reali necessità lavorative e le Sue eventuali difficoltà logistiche. Sarà comunque Sua facoltà richiedere l'utilizzo degli strumenti contrattuali previsti.
- 5.5. Fermo restando quanto sopra, la regolamentazione dell'orario di lavoro rimane quella prevista e in atto presso la Società di appartenenza, incluse tutte le norme di comunicazione delle presenze/assenze dal lavoro (ferie, ROL, ecc.).

6. Diritto alla disconnessione

- 6.1. Ai sensi del verbale di accordo del 19 ottobre 2017 Ella ha diritto di disconnettersi dalle piattaforme informatiche e dai dispositivi elettronici utilizzati al di fuori delle fasce di disponibilità convenute, senza che da ciò possano derivare effetti pregiudizievoli sulla prosecuzione del rapporto di lavoro.

7. Trattamento retributivo

- 7.1. Per tutta la durata dell'Accordo, il Suo rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa nazionale ed aziendale in vigore per il personale di mansioni equivalenti che presti la propria attività con la modalità tradizionale e dal presente Accordo individuale, senza alcun mutamento del Suo incarico.
- 7.2. Poiché la modalità lavorativa in lavoro agile comporta unicamente una diversa modalità di organizzazione di tutta o parte l'attività lavorativa, non si determina nessun mutamento della sua mansione.

8. Attrezzature di lavoro / Connessioni di rete

- 8.1. Per effettuare la Prestazione Lavorativa, la Società si impegna a fornirLe, per tutta la durata dell'Accordo:
 - un computer portatile aziendale;
 - uno smartphone aziendale
 - la connessione ad internet
- 8.2. Tutta la sopraindicata dotazione, nonché altra eventuale strumentazione tecnica che si rendesse necessaria allo svolgimento della Prestazione Lavorativa è conforme alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008.
- 8.3. La Società si impegna pertanto a fornirLe per tutta la durata dell'Accordo, i suddetti apparati, sempre che non ne sia già in possesso per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La manutenzione dei suddetti apparati resta a carico dell'Azienda.

Eventuali ulteriori costi da Ella sostenuti direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della Prestazione Lavorativa (elettricità, linea di connessione personale, spostamenti etc.) saranno a suo carico.



8.4. Ella si impegna espressamente a prendere visione dell'Informativa *sulla Salute e Sicurezza sul lavoro*" allegato al presente Accordo (**Allegato A**) ed a utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a Sua disposizione esclusivamente nell'interesse della Società, 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.

9. Modalità di svolgimento della prestazione, riservatezza e privacy

9.1. L'esercizio del potere di controllo della Azienda sulla Prestazione Lavorativa da Ella resa all'esterno dei locali aziendali non ha finalità di controllo a distanza, avviene nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni e risponde unicamente a fini organizzativi e produttivi.

9.2. Ella è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in Suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e conseguentemente dovrà adottare – in relazione alla particolare modalità della Sua Prestazione Lavorativa– ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.

9.3. Inoltre, nella qualità di "incaricato" del trattamento dei dati personali, anche presso i luoghi di prestazione fuori dalla propria sede di lavoro, Ella dovrà osservare tutte le istruzioni e misure di sicurezza contenute nell'Informativa Privacy (**Allegato B**).

9.4. In particolare, Ella dovrà porre ogni cura per evitare che ai dati da Lei trattati possano accedere persone non autorizzate presenti nel Suo luogo di prestazione fuori sede; Ella dovrà procedere a bloccare l'elaboratore in dotazione in caso di allontanamento dalla Sua postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo; alla conclusione della prestazione lavorativa giornaliera è obbligatorio da parte Sua conservare e tutelare i documenti cartacei provvedendo alla loro eventuale distruzione solo una volta rientrato presso la Sua abituale sede di lavoro; qualora, invece, in via d'eccezione, al termine del lavoro risulti necessario trattenere presso il Suo domicilio, o altro luogo diverso da questo, materiale cartaceo contenente dati personali, lo stesso dovrà essere riposto in armadi, cassetti o altri contenitori muniti di serratura.

10. Sicurezza sul lavoro

10.1. La Società garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. A tal fine, Le verrà consegnato, a cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

10.2. La Società, Le fornirà altresì adeguata formazione 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. A tal fine la Società promuoverà attività di carattere formativo, sia con riferimento alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di lavoro agile, sia riguardo al rispetto delle disposizioni contenute all'interno del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, alle quali Ella è tenuto fin d'ora a partecipare.

10.3. Ella è altresì tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dalla Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

10.4. Nella eventualità che si verifichi un infortunio durante lo svolgimento della Prestazione Lavorativa, Ella dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione alla Società.

10.5. Ella avrà diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

10.6. Ella ha altresì il diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della Prestazione Lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al comma 3, art. 2 del Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui ad D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Cordiali saluti.

La Società

Per ricevuta ed accettazione

Per ricevuta e presa visione dell'Allegato A "Prontuario di prima informazione sulla Salute e Sicurezza sul lavoro", dell'Allegato B "Informativa Privacy"

