

Accordo sul LAVORO FLESSIBILE

Il giorno 30 novembre 2020 si sono incontrate:

Banca Popolare Etica scpa rappresentata da

- Direttore Generale Alessandro Messina
- Responsabile Ufficio Gestione e Sviluppo Risorse Umane Giancarla Galdiolo
- Coordinatore Politiche Risorse Umane di Gruppo Francesco Peraro

e

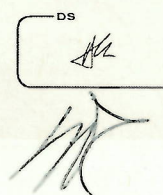
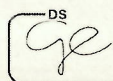
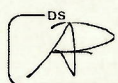
le delegazioni sindacali rappresentate da:

- FABI rappresentata da Emanuele De Marchi, Antonio Greco
- FIRST CISL rappresentata da Adriano Pallaro
- FISAC CGIL rappresentata da Enrico Bortolotto
- UILCA UIL rappresentata da Rosario Marrone

di seguito indicate unitamente come "le Parti"

Premesse:

1. Alla luce della positiva esperienza maturata in questi anni grazie all'applicazione dell'accordo del 28 ottobre 2015 che ha permesso di raggiungere l'obiettivo prefissato, così come definito nella premessa dell'accordo citato e che qui riportiamo: attivare un *"meccanismo virtuoso atto a promuovere la crescita professionale incentivando la collaborazione tra i dipendenti presenti presso la sede centrale, la rete delle filiali ed i Banchieri Ambulanti"*
2. Riconoscendo che le soluzioni introdotte con la nuova modalità definita "lavoro flessibile" hanno superato la fase di sperimentazione
3. Confermata la caratteristica di Banca Etica in relazione alle sue dimensioni ed al suo profilo di presenza sull'intero territorio nazionale ed internazionale;
4. Confermato il principio della volontarietà esplicitata dal singolo circa l'adozione del lavoro flessibile, e che tale modalità lavorativa non prescindere dall'attenzione che verrà posta all'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro per altro già consolidata in Banca Etica;
5. Convenendo sulla necessità di ridefinire alcune previsioni dell'accordo per renderne l'applicazione più precisa, tarata sulle reali esigenze emerse sia sul lato lavoratori che lato Banca ed efficace la sua applicazione.



Le Parti convengono su quanto segue:

- la premessa costituisce parte integrale e sostanziale del presente Accordo;
 - tenuta la struttura e la scrittura dell'Accordo del 28 ottobre 2015 si procede alla ridefinizione dell'articolato seguente così come riportato:
1. viene assunto un glossario condiviso inerente le definizioni associate alla nuova modalità di *lavoro flessibile*:
 - a. si definisce come "**sede di lavoro del dipendente**" la sede di lavoro assegnata da Banca Etica per lo svolgimento delle attività lavorative ed indicata formalmente al momento dell'assunzione ovvero nelle situazioni di trasferimento;
 - b. si definisce come "**sede di coordinamento**" la sede di lavoro presso la quale vengono svolte le principali attività di coordinamento e si realizzano alcune delle attività assegnate.
Tale sede sarà unica e verrà definita all'attivazione della modalità lavoro flessibile tra l'azienda ed il dipendente interessato al presente accordo e potrà variare al cambio della composizione dell'Unità Organizzativa a cui il dipendente è assegnato.
 2. Si definisce "**lavoro flessibile**" la prestazione lavorativa svolta alternativamente, secondo le modalità di seguito stabilite, tra la sede di lavoro del dipendente e la sede di coordinamento.
 3. Può accedere alla modalità di lavoro flessibile il personale inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali, fatte comunque salve le declaratorie di cui rispettivamente ai Capitoli XII e XIII del CCNL 31 marzo 2015.
 4. L'applicazione della nuova modalità di *lavoro flessibile* sarà su base volontaria previa dichiarazione da parte di Banca Etica dei seguenti punti:
 - a. la durata dell'applicazione del lavoro flessibile in 12 mesi, tacitamente rinnovata per la stessa durata dell'accordo iniziale, salvo diversa espressione anche di solo una delle parti contraenti;
 - b. la sede di coordinamento;
 - c. la programmazione dei giorni di presenza presso la sede di coordinamento su base periodica (settimanale, mensile) comunque per un impegno non superiore a 10 giorni al mese, fatti salvi i casi in cui sia necessario modificare estemporaneamente tale programmazione per necessità tecnico/organizzative;
 - d. le modalità e/o i termini di compensazione di cui ai punti successivi.
 5. Banca Etica valuterà le richieste pervenute su iniziativa dei dipendenti.
 6. Per l'applicazione della modalità di *lavoro flessibile*, Banca Etica metterà a disposizione al singolo dipendente tutta la dotazione tecnica necessaria all'espletamento delle attività lavorative.
 7. Nelle situazioni in cui il dipendente richiedesse formalmente di interrompere la modalità di *lavoro flessibile*, non prima di 12 mesi dall'avvio, o di non darne più prosecuzione alla scadenza, Banca Etica si impegnerà ad individuare una soluzione consona al contesto organizzativo in atto e conciliativa rispetto alle necessità personali del dipendente stesso.
 8. L'applicazione del lavoro flessibile prevede una serie di compensazioni secondo le specifiche di cui agli articoli a seguire.

DS
A

DS
EB

DS
f

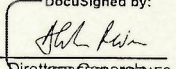
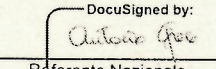
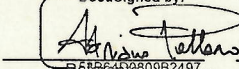
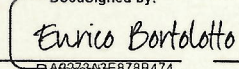

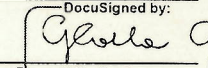

DS
w

DS
ge

DS
P

DS
KZ

9. Fatte salve le previsioni di cui all'art. 70 del CCNL 31 marzo 2015 da applicare nel caso di utilizzo della modalità di lavoro flessibile:
- per ogni giornata superiore alla misura di cui al punto 2 dell'art. 70 del CCNL 31 marzo 2015;
 - in sostituzione del rimborso della quota di diaria residua al netto del rimborso delle spese così come previsto al punto 3 dell'art. 70 del CCNL;
- il lavoratore potrà optare tra la seguenti forme di compensazione della diaria:
- a. lo svolgimento della prestazione lavorativa dalla propria residenza o domicilio da attuarsi entro il mese successivo, per un numero di giornate corrispondenti a quelle svolte presso la sede di coordinamento e comunque in una misura a concorrenza di quanto stabilito dall'Accordo Lavoro agile del 17 luglio 2020;
 - b. riversare il 50% della misura della diaria residua nella propria posizione del Fondo Pensione. Il versamento sarà a carico della banca e verrà effettuato una volta all'anno nel mese di gennaio dell'anno successivo.
10. Quale ulteriore elemento compensativo, saranno riconosciute sotto forma di permesso retribuito da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione, delle ore aggiuntive calcolate come segue:
- a. relativamente alle ore viaggio per l'andata/ritorno verso/da la sede di coordinamento sarà riconosciuto quanto previsto dall'Accordo sulla mobilità territoriale del 19 ottobre 2017 e nello specifico un monte ore di recupero pari ad un terzo delle ore di viaggio (da intendersi complessivo di andata e ritorno) svolte oltre il proprio orario di lavoro contrattualmente definito, purché la parte eccedente coincidente con il viaggio sia superiore ad 1 ora;
 - b. la misura riconosciuta potrà essere fruita:
 - per il personale appartenente alla categoria delle **Aree Professionali**: entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione secondo i criteri di cui al punto 8 dell'art. 106 CCNL 31/03/2015;
 - per il personale appartenente alla categoria dei **Quadri Direttivi** secondo i criteri di autogestione di cui al punto 2 dell'art. 87 CCNL 31/03/2015;
 - c. indipendentemente dall'inquadramento, tale monte ore non concorrerà in alcun caso ed in alcun momento ad una forma di monetizzazione.
11. Con cadenza annuale le Parti si incontreranno per assumere e verificare eventuali modifiche da apportare alle previsioni del presente accordo. Ogni intesa raggiunta concorrerà a costituirne parte integrante.

Banca Etica scpa	FABI	FIRST/CISL	FISAC/CGIL	UILCA/UIL
DocuSigned by:  Direttore Generale	DocuSigned by:  Referente Nazionale	DocuSigned by:  Nazionale/RSA	DocuSigned by:  Nazionale/RSA	 Referente Nazionale/RSA
Banca Etica scpa	Banca Etica scpa			
DocuSigned by:  RU	DocuSigned by:  RU di Gruppo			