

VERBALE DI ACCORDO IN MATERIA DI LAVORO AGILE

Oggi, 27 settembre 2022, in Bari si sono incontrate

la Banca Popolare di Bari

e

le Organizzazioni Sindacali aziendali Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin

premessato che

- la Legge 22 Maggio 2017 n. 81, artt. 18 – 24, definisce il quadro normativo del Lavoro Agile (c.d. *Smart Working*);
- il CCNL 19 dicembre 2019, all'art. 39, integra la disciplina legale del lavoro agile;
- recentemente è stato emanato il D.Lgs. n. 105/2022 che ha introdotto una norma che prevede che i datori di lavoro sono tenuti a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate da alcune categorie di lavoratori;
- le lavoratrici e i lavoratori in lavoro agile fruiscono delle forme specifiche di tutele assicurative vigenti in BPB per il personale dipendente;
- eventuali migliori condizioni che rivengano da successive modifiche di legge e/o di contratto collettivo emanate in merito al lavoro agile verranno automaticamente recepite ed applicate senza che sia necessaria la revisione del presente accordo;
- dopo ampia discussione e confronto, le Parti hanno convenuto di completare la disciplina legale e contrattuale del lavoro agile nei termini di seguito indicati;

tanto premesso, le Parti convengono quanto segue:

Articolo 1 (Premesse)

Le Premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Verbale, unitario e inscindibile in ogni sua parte.

Articolo 2 (Definizione e costituzione)

Il lavoro agile costituisce una modalità flessibile della prestazione lavorativa, che si aggiunge alle modalità tradizionali della stessa, nel contesto normativo di riferimento, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per lavoro agile si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione, presso altra sede/hub aziendale, presso la residenza privata/domicilio del lavoratore ovvero presso altro luogo indicato dal lavoratore e preventivamente autorizzato dall'azienda.

Le Parti, nel richiamare quanto indicato in materia dalla legge n. 81 del 22 maggio 2017 (artt. 18 – 24) e s.m.i. nonché dal CCNL 19 dicembre 2019 (art. 39), confermano che il ricorso al lavoro agile potrà avvenire su base volontaria e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali e ferme le priorità previste da norme di legge tempo per tempo vigenti, tenuto conto altresì delle condizioni personali e familiari dei lavoratori.

Articolo 3 (Strumentazione informatica)

La Banca, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa legale e contrattuale, metterà a disposizione dei lavoratori la strumentazione informatica necessaria a rendere la prestazione in modalità agile.

Di tale strumentazione il lavoratore dovrà avere la massima cura.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il malfunzionamento degli impianti, la mancata ricezione dei dati necessari), è tenuto a segnalarli tempestivamente all'azienda (comunicando la circostanza al proprio Responsabile diretto), la quale indicherà le soluzioni operative da adottare.

Le comunicazioni inerenti la prestazione lavorativa possono avvenire, sia in entrata che in uscita, solo per il tramite di mezzi strumentali e canali dell'azienda e durante l'orario di lavoro.

Articolo 4 (Salute e sicurezza)

Nei confronti del/la lavoratore/lavoratrice in modalità di lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro prevista dal D.Lgs. n. 81/2008. A tal fine l'azienda fornirà l'informativa di cui al CCNL.

La tutela assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della L. n. 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Articolo 5 (Orario di lavoro e diritto alla disconnessione)

La prestazione lavorativa in modalità agile si effettuerà entro i limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, 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 temporale proprie della categoria di appartenenza.

Nei confronti dei lavoratori in modalità di lavoro agile verrà garantito il diritto alla disconnessione di cui all'art. 44 del CCNL 19 dicembre 2019.

Anche nelle giornate programmate in modalità di lavoro agile è possibile fruire di ferie, ex festività soppresse, recupero della riduzione dell'orario di lavoro, banca delle ore, alle stesse condizioni e con le stesse modalità del personale che svolge l'attività in modalità tradizionale.

Articolo 6 (Modalità di svolgimento)

La posizione legale e contrattuale del dipendente che opera in modalità di lavoro agile non varia e restano inalterati gli obblighi/doveri e i diritti scaturenti dal rapporto di lavoro, ivi inclusi i diritti sindacali, attribuiti dalle norme di legge e di contratto tempo per tempo vigenti.

Il lavoro agile non incide sul potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro, che dovrà essere esercitato nel rispetto della normativa legale e contrattuale tempo per tempo vigente.

La lavoratrice/Il lavoratore, nel corso della prestazione lavorativa in modalità agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro.

Durante le giornate in modalità lavoro agile è escluso il ricorso al lavoro supplementare/straordinario, in ragione della peculiarità della modalità stessa della prestazione ed anche in considerazione delle disposizioni ed accordi aziendali vigenti.

Articolo 7 (Destinatari)

Possono aderire alla modalità di lavoro agile tutti i lavoratori che svolgono attività organizzativamente remotizzabili ed hanno un grado di autonomia professionale delle competenze nel ruolo coerente con le esigenze di presidio della produttività.

Restano salve le priorità previste dalla legge.

Articolo 8 (Adesione, recesso e limite massimo)

La richiesta di lavorare in modalità agile dovrà essere inviata all'azienda nei termini e con le modalità dalla stessa comunicate.

Per il recesso valgono le regole legali e contrattuali tempo per tempo vigenti. Di seguito si richiama la normativa attualmente vigente, la quale prevede che:

- il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni (novanta giorni nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1, L. n. 68/1999) in caso di accordo individuale a tempo indeterminato;
- in presenza di un giustificato motivo (a titolo esemplificativo e non esaustivo: in caso di trasferimento, cambio mansione, etc.), ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Il ricorso al lavoro agile dovrà avvenire nel rispetto del limite massimo fissato dal CCNL.

Art. 9 (Formazione)

Al momento dell'avvio del lavoro in modalità agile, i/le lavoratori/lavoratrici interessati/e saranno adeguatamente formati circa le procedure e le regole connesse allo svolgimento della prestazione.

In particolare dovranno essere fornite informazioni di carattere giuslavoristico, informatico e regolamentare.

Inoltre la formazione dovrà riguardare la prevenzione e sicurezza del lavoro, la scelta del luogo idoneo allo svolgimento del lavoro se ciò avviene in locali estranei alla sede aziendale, gestione delle emergenze, gestione degli infortuni, corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche, Privacy e protezione dei dati.

Tale addestramento formativo è previsto in aggiunta ai piani annuali di formazione aziendale.

La suddetta formazione rientra nelle competenze della specifica Commissione Formazione aziendale.

Articolo 10 (Durata del presente accordo e fase di verifica)

Il presente accordo avrà validità fino al 31 dicembre 2023.

Le Parti si incontreranno entro il 31 marzo 2023 per una verifica in ordine all'applicazione delle norme del presente accordo.

Le Parti si incontreranno entro il 31 ottobre 2023 per la trattativa di rinnovo del presente accordo.

Raccomandazione sindacale

Le Organizzazioni Sindacali auspicano l'applicazione di un progetto di un Lavoro Agile che consenta l'adesione di tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato sia di Direzione Generale che di Rete. Le Organizzazioni Sindacali auspicano un modello di *Smart Working* che rispecchi i criteri di volontarietà, di consapevolezza, di flessibilità e di non discriminazione tra i colleghi tutti, ricreando un'osmosi tra risorse di Rete e risorse di Direzione Generale

Letto, confermato e sottoscritto

Banca Popolare di Bari

FABI FIRST-CISL

Le OO.SS.

FISAC-CGIL

UILCA UNISIN