

## VERBALE

### Accordo Lavoro Agile (*Smart Working*) per il Gruppo Bancario Mediocredito Centrale

\*\*\*

Il giorno 27 novembre 2025, in Roma si sono incontrati:

Banca del Mezzogiorno - Mediocredito Centrale S.p.A. (d'ora in poi, per brevità, anche, “**MCC**” o “**Capogruppo**”), anche in qualità di Capogruppo del Gruppo Mediocredito Centrale composto, oltre che dalla Capogruppo, anche da BdM Banca S.p.A. (già Banca Popolare di Bari, d'ora in poi, per brevità, anche, “**BDM**”) e Cassa di Risparmio di Orvieto S.p.A. (d'ora in poi, per brevità, anche, “**CRO**”) di seguito, anche, complessivamente indicate le “**Banche**”

e

la Delegazione Sindacale ad hoc (d'ora in poi, per brevità, “**Delegazione Sindacale di Gruppo**” o “**Organizzazioni Sindacali**”), costituita dalle Organizzazioni Sindacali Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin.

(di seguito congiuntamente le “**Parti**”)

#### Premesso che

- la Legge 22 Maggio 2017 n. 81 e s.m.i., definisce il quadro normativo del Lavoro Agile (di seguito anche, *Smart Working*);
- l'art. 40 del CCNL 23 novembre 2023, integra la disciplina legale del lavoro agile;
- lo *Smart Working* costituisce un approccio flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, in base a cui le lavoratrici e i lavoratori possono svolgere l'attività lavorativa in parte presso i locali aziendali e in parte all'esterno degli stessi, a propria discrezione, e comunque nei limiti fissati nel presente accordo, nel rispetto delle norme di sicurezza del lavoro e di protezione dei dati;
- le Parti confermano l'importanza della continua valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori nonché della crescita e della soddisfazione degli stessi, agendo in modo da continuare a favorire la conciliazione delle esigenze private con quelle aziendali, sostenendo l'inclusione delle persone e facilitando i rapporti sociali;
- tale modalità si basa sull'attribuzione alle lavoratrici e ai lavoratori di flessibilità e autonomia nella scelta del luogo di lavoro, e contemporanea sia le esigenze individuali di *work-life balance* sia l'orientamento organizzativo votato al presidio della produttività quali-quantitativa nel quadro di un rapporto fra lavoratrice/lavoratore, diretto responsabile ed azienda basato su fiducia reciproca;
- le lavoratrici e i lavoratori in lavoro agile fruiscono delle forme specifiche di tutela assicurativa vigenti 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, si conviene quanto segue**

#### Art.1 Premesse

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

#### Art. 2 Definizione e costituzione

Il lavoro agile costituisce una modalità flessibile della prestazione lavorativa, che si aggiunge alle modalità tradizionali della stessa, paritaria ed equivalente alla modalità in presenza, 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 luogo diverso dalla sede di assegnazione: presso la residenza privata/domicilio della lavoratrice o del lavoratore ovvero presso altro luogo scelto dalla lavoratrice o dal lavoratore in cui siano rispettate tutte le norme sulla sicurezza sul lavoro.

Le Parti, nel richiamare quanto indicato in materia dalla legge n. 81 del 22 maggio 2017 e s.m.i. nonché dall'art.40 del CCNL 23 novembre 2023, 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 delle lavoratrici e dei lavoratori.

#### **Art. 3 Strumentazione informatica**

Le Banche, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa legale e contrattuale, metteranno a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori la strumentazione informatica necessaria per svolgere la prestazione in modalità agile. Di tale strumentazione la lavoratrice e il lavoratore dovranno 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), vanno segnalati tempestivamente al responsabile gerarchico, che 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 proprio di ciascun dipendente.

#### **Art. 4 Salute e sicurezza**

Nei confronti della lavoratrice e del lavoratore in modalità di lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro prevista dal D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. così come la tutela assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali disciplinata dall'art. 23 della L. n.81/2017, nonché le relative istruzioni operative degli enti preposti.

#### **Art. 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 vigente ed applicata, sempre 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. In tutti i casi non disciplinati dall'art. 3, nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori in modalità di lavoro agile, verrà garantito il diritto alla disconnessione di cui all'art. 45 del CCNL 23 novembre 2023.

Anche nelle giornate programmate in modalità di lavoro agile è possibile fruire di ferie, 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.

#### **Art. 6 (Modalità di svolgimento)**

La posizione legale e contrattuale della lavoratrice e del lavoratore che operano in modalità di lavoro agile non variano 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 e il lavoratore, nel corso della prestazione lavorativa in modalità agile, dovranno essere contattabili durante il proprio orario di lavoro per il tramite di mezzi strumentali e canali dell'azienda, garantendo, a loro carico, la connessione *internet* con adeguata velocità di traffico dati (sia in *upload* che in *download*).

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.

Nelle giornate di *Smart Working* è prevista l'erogazione del buono pasto di importo pari al 50 % di quello riconosciuto nelle giornate in sede.

#### **Art. 7 (Destinatari)**

Possono aderire alla modalità di lavoro agile tutte le lavoratrici e 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, fermo restando il rispetto del principio di non discriminazione. Restano salve le priorità previste dalla legge.

#### **Art. 8 (Adesione e recesso)**

La richiesta di lavorare in modalità agile dovrà essere inviata alle Banche di appartenenza nei termini e con le modalità dalle stesse comunicate, per tali espressamente intendendosi anche le procedure e gli strumenti informatici a tale scopo predisposti e resi disponibili.

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 lavoratrici o 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.

#### **Art. 9 (Formazione)**

Al momento dell'avvio del lavoro in modalità agile, le lavoratrici e i lavoratori interessate/i 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. La suddetta formazione rientra nelle competenze della Commissione Formazione.

#### **Art. 10 (Modalità e fattori abilitanti)**

La lavoratrice e il lavoratore potranno operare in *Smart Working*, nella misura massima di 10 (dieci) giorni lavorativi per ogni mese solare a propria scelta, sulla base di un piano concordato con il responsabile diretto e previamente caricato/autorizzato sui sistemi di rilevazione delle presenze delle Banche.

Le Banche, in coerenza con i principi di Diversità, Equità ed Inclusione (DEI) e nell'ottica di continuare a promuovere un ambiente di lavoro attento alle esigenze delle persone ed alla conciliazione tra vita privata e professionale, confermano la disponibilità a valutare, in via sperimentale e previa una necessaria programmazione compatibile con le necessità operative ed organizzative, forme di flessibilità nell'utilizzo delle giornate di *Smart Working* nei limiti complessivi (120 giorni annuali) e dei criteri definiti dal presente accordo, per lavoratrici e lavoratori che si trovino in una delle casistiche sotto indicate:

- titolari di permessi ex art.33 c.3 legge 104/1992 per sé, figli, coniuge, convivente *more uxorio*, parte di unione civile e parente o affine entro il secondo grado;
- titolari dei congedi parentali ex art. 32 decreto legislativo n. 151/2001.

Nella calendarizzazione delle giornate di *Smart Working*, il responsabile diretto potrà prevedere se necessario un corretto bilanciamento della presenza in sede dei propri collaboratori. Nei casi in cui, in applicazione degli accordi individuali, il responsabile diretto dovesse ritenere (in applicazione del

principio di cui al presente paragrafo) di non approvare richieste di *Smart Working*, alla lavoratrice e al lavoratore che ne faccia richiesta dovranno essere fornite le motivazioni.

In termini procedurali, ad esito della sottoscrizione del presente accordo, si prevede:

1. la comunicazione di avvio dello *Smart Working* con perimetro esteso a tutte le lavoratrici e lavoratori;
2. la possibilità di candidarsi all'opzione *Smart Working* per ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore;
3. la sottoscrizione dell'accordo individuale di lavoro agile tra le Banche e le rispettive lavoratrici e i rispettivi lavoratori, ove non già sottoscritto;
4. una sessione formativa sui temi inerenti salute e sicurezza;
5. lo *Smart Working* avrà avvio in modo progressivo, in relazione alla sottoscrizione degli accordi individuali e coerentemente con le disponibilità delle necessarie dotazioni informatiche.

A tutela degli andamenti produttivi quali-quantitativi, le Banche si riservano di interrompere a propria discrezione la possibilità di lavorare in *Smart Working*, previa informativa alle OO.SS..

#### **Art.11 (Durata del presente accordo e fase di verifica)**

Fermo restando la naturale scadenza dell'Accordo di Gruppo dell'8 luglio 2024 il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2026 e sarà valido fino al 31 dicembre 2027.

Le Parti si incontreranno entro il primo semestre 2026 per una verifica in ordine all'applicazione delle norme del presente Accordo.

\*\*\*

Letto, confermato e sottoscritto.

**Mediocredito Centrale**

(anche in qualità di Capogruppo)



**La Delegazione Sindacale di Gruppo**

FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA, UNISIN



**Raccomandazione Sindacale:** Le Organizzazioni Sindacali sollecitano l'Azienda ad una piena applicazione dell'Accordo, con particolare riferimento all'interpretazione di "attività remotizzabili", da intendersi senza esclusione di alcun ambito lavorativo.

**La Delegazione Sindacale di Gruppo**

FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA, UNISIN

