

## VERBALE DI ACCORDO

A Parma, il 14.5.2025

Tra

**Crédit Agricole Italia**, anche in qualità di Capogruppo

e

le Delegazioni Sindacali delle OO.SS. **Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca e Unisin**

### premesse che:

- a) con accordo dell'8.3.2016 le Parti hanno previsto l'introduzione in via sperimentale e limitata dello *smart working* all'interno del Gruppo;
- b) in data 9.3.2017 è stato sottoscritto un accordo di estensione dello *smart working* all'interno del Gruppo, che ha definito l'istituto e fissato i vincoli per il suo utilizzo, nonché le regole e i principi per lo svolgimento della prestazione lavorativa in tale modalità;
- c) in un contesto di digitalizzazione crescente della società e del mondo del lavoro, dell'allungamento dei tempi di mobilità, questa nuova modalità di lavoro risulta essere un'opportunità per il miglioramento della qualità di vita dei dipendenti, delle loro condizioni di lavoro e dell'efficienza dell'organizzazione;
- d) la citata modalità di lavoro costituisce tra l'altro un'importante leva a favore della modernizzazione delle relazioni manageriali e dell'equilibrio tra le esigenze aziendali e la qualità sociale;
- e) l'art. 39 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 19.12.2019, come rinnovato dall'accordo 23.11.2023, ha introdotto a livello nazionale una disciplina organica in tema di lavoro agile (anche alla luce delle previsioni contenute nella L. 22 maggio 2017, n. 81), richiamando altresì le previsioni sulla disconnessione definite nell'art. 44 del predetto CCNL;
- f) il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile, sottoscritto il 7.12.2021 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, fissa il quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del lavoro in *smart working*, individuando le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e territoriale, nel rispetto della disciplina di cui alla L. 22 maggio 2017, n. 81 e degli accordi collettivi in essere, e affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi;
- g) negli ultimi anni il Gruppo ha avviato un progetto finalizzato ad estendere l'utilizzo dello *smart working* anche alla rete commerciale;
- h) il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia intende continuare ad investire in maniera costante per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché per migliorare il contesto professionale e l'ambiente lavorativo;

- i) le Parti intendono migliorare la possibilità di utilizzo dello strumento per le categorie di personale meritevoli di particolare attenzione;

**tutto ciò premesso le Parti hanno convenuto quanto segue.**

### **Articolo 1 - Premesse**

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

### **Articolo 2 - Definizione**

Per *smart working* nel Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia s'intende una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro, finalizzata a realizzare un adeguato equilibrio tra gli obiettivi di efficienza e produttività delle imprese e le esigenze personali e familiari dei dipendenti, come indicato dal vigente CCNL.

L'attività lavorativa potrà, pertanto, essere prestata:

- a) da altra sede aziendale, cioè da ufficio/locale della Società datore di lavoro o di altra Società del Gruppo (di seguito "*hub* aziendale");
- b) dalla residenza privata/domicilio del dipendente ("da casa"), da intendersi, ai fini del presente accordo, anche come altro luogo privato di pertinenza del lavoratore, diverso dalla sua abituale abitazione, con esclusione dei luoghi pubblici o aperti al pubblico.

L'attività sarà prestata con l'utilizzo di strumenti di lavoro messi a disposizione dalla Società datore di lavoro, idonei a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa e l'interazione con il responsabile/colleghi, nel rispetto della salute e sicurezza del lavoratore e della riservatezza dei dati.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in *smart working* non muta gli obblighi ed i doveri, né i diritti posti in capo all'Azienda e al lavoratore dalle vigenti norme di legge e di contratto collettivo nazionale di settore, nonché il rispetto di tutte le disposizioni della normativa aziendale tempo per tempo vigente.

L'adibizione allo Smart Working:

- non rappresenta strumento o presupposto per l'individuazione e/o la costituzione di rami d'Azienda oggetto di future esternalizzazioni e/o delocalizzazioni;
- non costituisce presupposto per variare le modalità di misurazione della prestazione lavorativa.

### **Articolo 3 - Durata, destinatari e prevalenza**

Il presente accordo troverà integrale applicazione a partire dall'1.9.2025 e potrà essere revocato con 6 mesi di preavviso da parte di una delle Parti.

La modalità di lavoro agile "*smart working*" è prevista a favore di tutto il personale dipendente.

Al fine di preservare un legame con l'ambiente di lavoro, favorendo la coesione e il buon funzionamento dei teams, lo svolgimento della prestazione in *smart working* non potrà essere prevalente rispetto all'attività lavorativa complessivamente svolta, fatte salve le previsioni di cui all'art. 5, lettera c.

#### **Articolo 4 - Vincoli**

L'autorizzazione allo svolgimento della prestazione in *smart working*, comportando unicamente una diversa modalità di organizzazione di una parte 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;
- non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro;
- non muta i diritti e i doveri posti in capo alle imprese e alle lavoratrici/lavoratori dalla normativa tempo per tempo vigente.

Le Parti si danno atto che lo *smart working* come sopra definito e come disciplinato nel presente accordo non configura una fattispecie di telelavoro ai sensi dell'art. 38 del CCNL 19.12.2019, come rinnovato dall'accordo 23.11.2023.

#### **Articolo 5 - Dotazioni**

Tenuto conto dell'attuale situazione organizzativa del Gruppo e coerentemente alle politiche di diversità e inclusione promosse dall'Azienda, la prestazione in *smart working* - previa richiesta dell'interessato autorizzata dal Responsabile diretto o suo delegato - potrà essere resa per un totale di:

- a) per il personale operante presso la Rete Retail: 48 giorni per anno;
- b) per il restante personale: 96 giorni per anno;
- c) per il personale che si trovi nelle situazioni di seguito individuate: 120 giorni per anno:
  - i. al personale con disabilità certificata anche temporanea o cosiddetto "fragile" come a suo tempo definito dall'articolo 26, comma 1 bis, del DL 104/2020 e successive modifiche e integrazioni, oggi individuato secondo le indicazioni fornite dalle competenti funzioni aziendali;
  - ii. ai genitori di figli minori di anni 14;
  - iii. ai dipendenti titolari di L.104, art. 3 c.3, per sé stessi nonché per i figli, per i coniugi, uniti civilmente o convivente more uxorio;
  - iv. al personale con disabilità ai sensi dell'art. 1 della L.68/1999 e successive modifiche e integrazioni;
  - v. al personale interessato da un pendolarismo giornaliero di almeno 80 km A/R tenuto conto della distanza tra la residenza/domicilio e la sede di lavoro;

- vi. al personale in gravidanza dal mese di comunicazione all'Azienda;
- vii. al personale che abbia comunicato all'Azienda l'avvio di un percorso di transizione o affermazione di genere. Dette dotazioni saranno disponibili sino alla fine dell'anno di avvio del percorso, eventualmente rinnovabile nel limite di un'ulteriore annualità;
- viii. alle lavoratrici/ai lavoratori studenti titolari di permessi nel perimetro individuato dall'art. 65 del CCNL 19.12.2019, come rinnovato dall'accordo 23.11.2023;
- ix. ai genitori titolari di permessi per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento accordati durante l'anno scolastico ai sensi di quanto previsto dal comma 9 dell'art. 60 del CCNL 19.12.2019, come rinnovato dall'accordo 23.11.2023.

Le dotazioni di cui sopra saranno riparametrate in caso di part time verticali.

#### ***Dichiarazione dell'Azienda***

*In situazioni eccezionali di particolare gravità riconducibili ad eventi di natura calamitosa, qualora la prestazione lavorativa non sarebbe altrimenti eseguibile, le dotazioni di cui all'art. 5 che precede potranno essere eccezionalmente ampliate per le tempistiche strettamente necessarie, in particolare finalizzate al ripristino delle condizioni di sicurezza necessarie allo svolgimento della prestazione di lavoro in presenza fisica presso locali aziendali.*

*L'Azienda provvederà ad informare tempestivamente le organizzazioni sindacali in merito a tali situazioni di particolare gravità.*

#### **Articolo 6 - Modalità di fruizione**

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, le dotazioni annuali previste all'art. 5 potranno essere fruite, previa richiesta del diretto interessato autorizzata dal Responsabile diretto o suo delegato compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive sino ad un massimo di 10 giorni lavorativi al mese.

Per le categorie di dipendenti di cui alla lettera b) e c) dell'art. 5, il sopra citato limite mensile sarà incrementato di ulteriori 5 giorni lavorativi al mese prevedendo almeno una giornata di rientro effettivo presso la propria sede di lavoro ogni due settimane continuative di smart working; detta giornata di rientro effettivo potrà essere effettuata anche successivamente ad eventuali assenze per ferie/altri permessi già pianificati.

La suddetta necessità di rientro effettivo non è applicabile al personale di cui all'art. 5, lettera c) punti vi) e vii).

#### ***Dichiarazione dell'Azienda***

*Con riferimento alle modalità di pianificazione e fruizione delle giornate di smart working, l'Azienda si impegna a predisporre e diffondere una specifica comunicazione operativa che ne richiami i contenuti e dettagli l'iter procedurale per l'inserimento preventivo delle richieste di autorizzazione alla pianificazione delle giornate in procedura informatica con particolare attenzione a favorirne la fruizione nella rete commerciale e nei canali specialistici.*

## **Articolo 7 - Telelavoro**

In presenza di particolari condizioni di vulnerabilità, che non impediscano la prestazione lavorativa, vagliate dalle competenti funzioni aziendali, l'Azienda - compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive - permetterà lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di telelavoro presso il proprio domicilio, secondo le previsioni di legge e di contratto.

## **Articolo 8 - Disconnessione**

In tema di disconnessione le Parti confermano il costante orientamento allo sviluppo e al mantenimento di un ambiente lavorativo che garantisca la salute psicofisica, nonché la sicurezza dei propri dipendenti anche in contesti di lavoro digitali o a distanza.

In tale quadro d'insieme, richiamando le previsioni di cui all'articolo 44 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 19.12.2019 come rinnovato dall'accordo 23.11.2023, nonché in coerenza con quanto disposto dal Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile di cui alla lettera f) delle premesse, le Parti si impegnano a promuovere un approccio relazionale improntato a tali indicazioni, confermando che l'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali al di fuori dell'orario di lavoro, ovvero nei legittimi titoli di assenza, non vincola la/il Lavoratrice/Lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

Ferme restando eventuali specifiche esigenze, fuori dall'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza, non è richiesto alla lavoratrice/lavoratore l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale; la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

### ***Dichiarazione dell'Azienda***

*L'Azienda richiama altresì i contenuti della Carta del Rispetto di Gruppo, che in materia di work life balance invita i dipendenti al rispetto degli orari di lavoro, pianificando le riunioni con attenzione alle diverse modulazioni orarie ed alle tempistiche della pausa pranzo.*

## **Articolo 9 - Adesione e revoca**

L'accesso allo *smart working* avviene su base volontaria ed a seguito di richiesta presentata da parte del dipendente interessato.

Detta volontà del dipendente formerà oggetto di specifico accordo individuale (il cui format è allegato alla presente intesa), che costituirà ad ogni effetto integrazione del contratto individuale di lavoro e forma parte integrante del presente accordo.

Sia il dipendente sia il responsabile della struttura di assegnazione o suo delegato potranno, con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi e fornendo specifica motivazione, recedere dall'accordo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità *smart working*.

## Articolo 10 - Modalità di svolgimento

Lo svolgimento dell'attività in *smart working* dovrà essere programmato con cadenza almeno settimanale ed approvato dal responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza o suo delegato.

Al fine di garantire la necessaria continuità operativa, l'efficacia e l'efficienza della prestazione resa, nonché una reale e concreta conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del dipendente, la programmazione definita potrà mutare su richiesta motivata del responsabile o del dipendente (resta fermo che quest'ultimo dovrà ottenere dal proprio responsabile o suo delegato la necessaria autorizzazione). Tali richieste dovranno essere comunicate di norma con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

Nel corso della giornata effettuata in *smart working*, il lavoratore dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro previsto per la giornata stessa in connessione attraverso i supporti informatici messi a disposizione dal Gruppo ovvero tramite tecnologia *soft phone* o, più in generale, attraverso gli strumenti messi a disposizione dall'Azienda.

Per effettuare la prestazione lavorativa in *smart working*, il dipendente sarà tenuto ad utilizzare le apparecchiature tecnologiche assegnate in conformità con le disposizioni del D. Lgs. 81/2008 (ivi compresi tastiera, mouse e cuffie qualora gli interessati ne facciano richiesta) ed ordinariamente utilizzate per lo svolgimento dell'attività lavorativa in azienda, nonché nel rispetto di quanto indicato nel corso della specifica formazione ricevuta sul tema (di cui all'art.11 del presente accordo).

In caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari) il lavoratore sarà tenuto a segnalare al proprio responsabile o suo delegato, o in caso non riesca a raggiungerlo, alla struttura del Personale di riferimento, con la massima possibile tempestività, la situazione così venutasi a determinare. L'Azienda si riserva in tal caso di richiamare il dipendente presso la propria sede di lavoro o l'*hub* aziendale più prossimo anche per la residua parte della giornata lavorativa, tenendo in debita considerazione i tempi necessari per raggiungere il luogo di lavoro.

In relazione ai peculiari presupposti della modalità di prestazione lavorativa, con riguardo alle giornate lavorate in *smart working*:

- a. verrà riconosciuta l'erogazione del buon pasto solo per i giorni di attività lavorativa presso *hub* aziendale in coerenza con la normativa tempo per tempo vigente in materia;
- b. la prestazione lavorativa si effettua entro i limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal CCNL, 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 della categoria di appartenenza;
- c. sarà esclusa la corresponsione, in ogni caso, di qualsiasi trattamento di missione, e riproporzionata l'eventuale indennità di mobilità e/o di disagiata destinazione in relazione al numero dei giorni mensilmente effettuati in *smart working*;

- d. verrà sottoscritta da parte dell'azienda apposita copertura assicurativa per gli infortuni professionali occorsi durante l'attività prestata in *smart working*.

### Articolo 11 - Formazione

I dipendenti che aderiranno saranno destinatari - prima dell'avvio - di specifici interventi formativi finalizzati a garantire un efficace e sicuro svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro di assegnazione, con particolare riguardo alle tematiche sotto elencate:

- prevenzione e sicurezza sul lavoro
- la scelta idonea del luogo di lavoro
- gestione delle emergenze
- gestione degli infortuni
- corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche
- privacy.

### Articolo 12 – Fasi di verifica

Le Parti si incontreranno entro il 31.12.2025 e successivamente a richiesta di una delle Parti anche al fine di verificare l'applicazione delle previsioni di cui al presente accordo, con particolare riferimento alle istruzioni operative finalizzate ad agevolare la pianificazione e la fruizione delle giornate di *smart working* di cui alla precedente *Dichiarazione dell'Azienda*.

### Articolo 13 - Disposizioni finali

Fermo quanto previsto all'art.18 della Legge n. 81 del 22/5/2017, le Parti convengono che, qualora intervenga una specifica disciplina di legge o contrattuale di settore in materia di *smart working*, le stesse s'incontreranno al fine di adeguare quanto previsto dalla presente intesa con conseguente variazione dei contratti individuali già sottoscritti.

Le Parti si danno altresì atto che i sistemi di connettività utilizzati rispondono unicamente a fini organizzativi e produttivi, escludendone con ciò l'utilizzo per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nel pieno rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le Parti infine si danno atto fin d'ora che le prestazioni di lavoro in *smart working* 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.

CA Italia  
(anche in qualità di Capogruppo)

Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca Unisin

