



**APPROVAZIONE DEGLI ACCORDI NEGOZIALI SOTTOSCRITTI IN DATA 5 APRILE 2022
IN MATERIA DI LAVORO IBRIDO**

LA COMMISSIONE NAZIONALE PER LE SOCIETÀ E LA BORSA

VISTA la legge 7 giugno 1974, n. 216, e successive modificazioni e integrazioni;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 2, comma 3, *sub art.* 1, della legge 7 giugno 1974, n. 216, il trattamento giuridico ed economico e l'ordinamento delle carriere del personale della CONSOB è stabilito con apposito regolamento, in base ai criteri fissati dal contratto collettivo di lavoro in vigore per il personale della Banca d'Italia;

CONSIDERATO che, sempre ai sensi dell'art. 2, comma 3, *sub art.* 1, della legge 7 giugno 1974, n. 216, detto regolamento detta norme per le modificazioni del trattamento giuridico ed economico che intervengano nel predetto contratto collettivo in quanto applicabili;

VISTO il *Regolamento del personale della CONSOB*, adottato dalla Commissione con delibera n. 21621 del 10 dicembre 2020, resa esecutiva con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 18 marzo 2021, in vigore dal 1° luglio 2021;

PRESO ATTO che il 16 dicembre 2021 è stato sottoscritto in Banca d'Italia un *Accordo negoziale* con le locali Organizzazioni Sindacali, approvati dal Consiglio Superiore di detto Istituto il 17 dicembre 2021, in materia di lavoro ibrido;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 139 e dell'art. 143, rispettivamente, della I e della II parte del citato *Regolamento* "a seguito di modificazioni del trattamento giuridico ed economico cui va fatto riferimento a norma dell'art. 2, comma 3, *sub art.* 1, della legge 7 giugno 1974, n. 216, e successive modificazioni e integrazioni, si provvede ai relativi adeguamenti del *Regolamento* stesso, in quanto applicabili, nel termine di sei mesi";

VISTI gli *Accordi negoziali* separatamente sottoscritti in data 5 aprile 2022, rispettivamente, con le Organizzazioni Sindacali FIRST-CISL, FISAC-CGIL, SIBC e CIDA, con l'Organizzazione Sindacale FALBI-CONFSAL, con l'Organizzazione Sindacale UIL-CA e con l'Organizzazione Sindacale FABI per il recepimento in CONSOB dei citati *Accordi* della Banca d'Italia del 16 dicembre 2021;

DELIBERA:

Art. 1

Sono approvati gli *Accordi negoziali* sottoscritti 5 aprile 2022, rispettivamente, con le Organizzazioni Sindacali FIRST-CISL, FISAC-CGIL, SIBC e CIDA, con l'Organizzazione Sindacale FALBI-CONFSAL, con l'Organizzazione Sindacale UIL-CA e con l'Organizzazione Sindacale FABI, in materia di lavoro ibrido.

Art. 2

L'art. 32 della prima parte del *Regolamento del personale* della Consob è sostituito dal seguente:

“Art. 32

Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto è attivato su base volontaria e comporta lo svolgimento della prestazione lavorativa, per le attività compatibili, al di fuori dei locali di lavoro dove è abitualmente svolta, avvalendosi delle dotazioni informatiche standard fornite dalla Consob. Può essere svolto sul territorio nazionale o estero.

2. La prestazione può essere resa da remoto nel limite ordinario di 100 giorni l'anno, con un massimo mensile di 10 giorni. Per le Unità Organizzative nelle quali, in base alla valutazione del Responsabile diretto, le condizioni operative lo rendano possibile, il numero dei giorni da remoto può essere incrementato a 120 giorni l'anno, con un massimo mensile di 12 giorni. Nelle Unità Organizzative in cui si svolgono attività con grado di lavorabilità da remoto ridotta, individuate e aggiornate periodicamente dall'Amministrazione, il personale addetto a tali attività può rendere la prestazione da remoto nel limite ordinario di 50 giorni l'anno, con un massimo mensile di 5 giorni. Previa valutazione delle condizioni operative, il Responsabile diretto può consentire:

- l'incremento fino a 10 giorni del massimale mensile;*
- limitatamente allo svolgimento di attività con un maggior grado di lavorabilità da remoto il superamento del limite dei 50 giorni l'anno, in via non ordinaria e a livello individuale.*

3. Nelle Unità Organizzative in cui si svolgono attività non lavorabili da remoto, individuate e aggiornate periodicamente dall'Amministrazione, il personale addetto a tali attività può essere autorizzato, dal Responsabile diretto, a giornate di lavoro da remoto, previa valutazione della compatibilità con le esigenze di servizio, sempreché dette attività:

- non abbiano interdipendenze con processi operativi che implicano la presenza sul posto di lavoro;*
- non comportino il maneggio di valori o l'utilizzo di macchinari inamovibili;*
- possano essere svolte anche da remoto con pari livelli di efficacia, di efficienza e di presidio dei rischi operativi;*
- siano valutabili sul piano dei risultati.*

4. La fruizione delle giornate di lavoro da remoto, l'alternanza tra queste e le giornate di lavoro in presenza e la possibilità di utilizzarle, in tutto o in parte, consecutivamente nell'ambito del mese, vengono concordate tra il dipendente e il Responsabile diretto. Nell'ambito di una pianificazione su base mensile, i dipendenti formulano le proprie preferenze e il Responsabile diretto, valutate le esigenze funzionali, organizzative e di scambio informativo all'interno dell'Unità Organizzativa di appartenenza nonché le preferenze individuali, predisporre il piano mensile. In presenza di specifiche, motivate e non

rinviiabili esigenze operative, il piano mensile concordato può essere modificato e ai dipendenti può essere chiesta la presenza in ufficio.

5. La prestazione da remoto è normalmente resa per giornate intere e si colloca nell'ambito dell'arco orario di normale operatività (7.30 - 18.45). La durata della prestazione lavorativa è determinata ai sensi dell'art. 20, comma 4.

6. Il lavoro da remoto non prevede prestazioni eccedentarie. Fanno eccezione eventuali prestazioni eccedentarie, richieste espressamente dal Responsabile diretto e collocate al di fuori dell'arco di normale operatività, per le quali trova applicazione l'ordinario regime, normativo ed economico, previsto per le prestazioni rese in presenza.

7. Al di fuori dell'arco di normale operatività, e comunque una volta completata la prestazione giornaliera, nonché nei giorni non lavorativi, il dipendente non è tenuto a leggere la posta elettronica e a rispondere ai dispositivi aziendali. Il dipendente deve comunque salvaguardare le esigenze operative connesse con le responsabilità della posizione organizzativa ricoperta, degli incarichi affidati o relative a situazioni che rivestano particolare rilevanza e urgenza.

8. Il dipendente deve scegliere un luogo di svolgimento della prestazione da remoto che garantisca adeguate condizioni di sicurezza per la sua salute, adeguati livelli di riservatezza e sicurezza delle informazioni trattate e un'adeguata connessione di rete. Il luogo individuato deve altresì consentire, in casi di necessità, il rientro in ufficio entro un tempo ragionevole, di norma 48 ore.

9. Al fine di venire incontro a particolari situazioni personali e familiari, ivi comprese quelle di tutela della genitorialità, che richiedano maggiori margini di flessibilità nell'applicazione del modello, l'Amministrazione potrà consentire la fruizione, anche continuativa, di un numero di giorni di lavoro da remoto superiore ai limiti ordinariamente previsti.

10. In relazione a situazioni di carattere emergenziale e temporaneo l'Amministrazione può disporre il lavoro da remoto anche oltre i limiti indicati nei commi precedenti, se del caso limitatamente a determinate aree geografiche o ad alcune Unità Organizzative o attività.

Nota all'articolo 32

1. Ai fini di quanto previsto nel presente articolo, per Responsabile diretto si intende:

- il Responsabile dell'Ufficio (coordinato e non coordinato), per il personale addetto allo stesso;*
- il Responsabile della Divisione per i Responsabili degli Uffici coordinati e per il restante personale della Divisione;*
- il Responsabile della Consulenza Legale, per i responsabili degli Uffici della Consulenza Legale e per il restante personale della Consulenza Legale;*
- il Direttore Generale, per il personale appartenente alla Direzione Generale;*
- il Segretario Generale, per il personale appartenente al Segretariato Generale;*
- il Direttore Generale per i Responsabili di Divisione, per i Responsabili di Uffici non coordinati nell'ambito di Divisioni e per i Funzionari Generali.*

2. Per gli addetti alle attività per le quali il lavoro da remoto si può svolgere per un massimo di 50 giorni all'anno o a quelle non lavorabili da remoto, i giorni di lavoro da remoto

possono essere frazionati in mezza giornate. Nei giorni in cui si fruisce di mezza giornate di lavoro da remoto non sono previste prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, ferme restando quelle richieste dal Responsabile diretto.

3. Su richiesta del dipendente la prestazione da remoto può essere resa anche presso locali aziendali allestiti dall'Amministrazione diversi da quelli abituali.

4. Il dipendente può concordare con il Responsabile diretto la collocazione della prestazione lavorativa in parte al di fuori dell'orario di normale operatività, purché siano previste sufficienti fasce orarie, comprese nell'arco 7.30-18.45, in cui il dipendente assicura la contattabilità.

5. Il lavoro da remoto è compatibile con i turni.

6. Costituiscono criteri preferenziali di accesso alla previsione di cui al comma 9:

- la fruizione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n.104/1992 per sé o per l'assistenza a stretti congiunti (coniuge, figli e genitori) in condizioni di disabilità grave; la sussistenza di una patologia documentata del dipendente o di uno stretto congiunto (coniuge, figli e genitori);*
- lo stato di gravidanza;*
- la presenza di figli minori di 8 anni.*

7. Le assenze dal servizio non agiscono a decurtazione delle giornate di lavoro da remoto disponibili”.

Art. 3

Nella prima parte del Regolamento del personale della Consob, dopo l'art. 32, è inserito il seguente:

“Art. 32-bis

Telelavoro

1. Il telelavoro prevede lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori del luogo di lavoro (tranne, di norma, un giorno a settimana), avvalendosi di strumenti di lavoro forniti dalla Consob ed è regolato, oltre che da quanto previsto dal presente Regolamento, da apposita disciplina, assunta con delibera ai sensi dell'art. 2, comma 3, sub art. 1, legge n. 216/1974.

2. Al telelavoro possono accedere tutti i dipendenti, ad eccezione dei Responsabili di Divisione e loro sostituti, dei Responsabili di Uffici non coordinati nell'ambito di Divisione e dei Responsabili di Uffici coordinati nell'ambito di Divisioni, dei dipendenti con anzianità di servizio inferiore a due anni e dei dipendenti che svolgono attività che comportino:

- maneggio di valori ovvero utilizzo di macchinari inamovibili;*
- rapporti con il pubblico ovvero frequenti interrelazioni “in presenza” con i colleghi.*

3. Il telelavoro non può determinare prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro settimanale.

Nota all'art. 32-bis

L'importo forfettario netto mensile per i telelavoratori è pari a € 40,00".

Art. 4

L'art. 31 della seconda parte del *Regolamento del personale della Consob* è sostituito dal seguente:

“Art. 31

Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto è attivato su base volontaria e comporta lo svolgimento della prestazione lavorativa, per le attività compatibili, al di fuori dei locali di lavoro dove è abitualmente svolta, avvalendosi delle dotazioni informatiche standard fornite dalla Consob. Può essere svolto sul territorio nazionale o estero.

2. La prestazione può essere resa da remoto nel limite ordinario di 100 giorni l'anno, con un massimo mensile di 10 giorni. Per le Unità Organizzative nelle quali, in base alla valutazione del Responsabile diretto, le condizioni operative lo rendano possibile, il numero dei giorni da remoto può essere incrementato a 120 giorni l'anno, con un massimo mensile di 12 giorni. Nelle Unità Organizzative in cui si svolgono attività con grado di lavorabilità da remoto ridotta, individuate e aggiornate periodicamente dall'Amministrazione, il personale addetto a tali attività può rendere la prestazione da remoto nel limite ordinario di 50 giorni l'anno, con un massimo mensile di 5 giorni. Previa valutazione delle condizioni operative, il Responsabile diretto può consentire:

- l'incremento fino a 10 giorni del massimale mensile;*
- limitatamente allo svolgimento di attività con un maggior grado di lavorabilità da remoto, il superamento del limite dei 50 giorni l'anno, in via non ordinaria e a livello individuale.*

3. Nelle Unità Organizzative in cui si svolgono attività non lavorabili da remoto, individuate e aggiornate periodicamente dall'Amministrazione, il personale addetto a tali attività può essere autorizzato, dal Responsabile diretto, a giornate di lavoro da remoto, previa valutazione della compatibilità con le esigenze di servizio, sempreché dette attività:

- non abbiano interdipendenze con processi operativi che implicano la presenza sul posto di lavoro;*
- non comportino il maneggio di valori o l'utilizzo di macchinari inamovibili;*
- possano essere svolte anche da remoto con pari livelli di efficacia, di efficienza e di presidio dei rischi operativi;*
- siano valutabili sul piano dei risultati.*

4. La fruizione delle giornate di lavoro da remoto, l'alternanza tra queste e le giornate di lavoro in presenza e la possibilità di utilizzarle, in tutto o in parte, consecutivamente nell'ambito del mese, vengono concordate tra il dipendente e il Responsabile diretto. Nell'ambito di una pianificazione su base mensile, i dipendenti formulano le proprie

preferenze e il Responsabile diretto, valutate le esigenze funzionali, organizzative e di scambio informativo all'interno dell'Unità Organizzativa di appartenenza nonché le preferenze individuali, predisporre il piano mensile. In presenza di specifiche, motivate e non rinviabili esigenze operative, il piano mensile concordato può essere modificato e ai dipendenti può essere chiesta la presenza in ufficio.

5. La prestazione da remoto è normalmente resa per giornate intere e si colloca nell'ambito dell'arco orario di normale operatività (7.30 - 18.45). La durata della prestazione lavorativa è determinata ai sensi dell'art. 18, comma 4.

6. Il lavoro da remoto non prevede prestazioni eccedentarie. Fanno eccezione eventuali prestazioni eccedentarie, richieste espressamente dal Responsabile diretto e collocate al di fuori dell'arco di normale operatività, per le quali trova applicazione l'ordinario regime, normativo ed economico, previsto per le prestazioni rese in presenza.

7. Al di fuori dell'arco di normale operatività, e comunque una volta completata la prestazione giornaliera, nonché nei giorni non lavorativi, il dipendente non è tenuto a leggere la posta elettronica e a rispondere ai dispositivi aziendali. Il dipendente deve comunque salvaguardare le esigenze operative connesse con le responsabilità della posizione organizzativa ricoperta, degli incarichi affidati o relative a situazioni che rivestano particolare rilevanza e urgenza.

8. Il dipendente deve scegliere un luogo di svolgimento della prestazione da remoto che garantisca adeguate condizioni di sicurezza per la sua salute, adeguati livelli di riservatezza e sicurezza delle informazioni trattate e un'adeguata connessione di rete. Il luogo individuato deve altresì consentire, in casi di necessità, il rientro in ufficio entro un tempo ragionevole, di norma 48 ore.

9. Al fine di venire incontro a particolari situazioni personali e familiari, ivi comprese quelle di tutela della genitorialità, che richiedano maggiori margini di flessibilità nell'applicazione del modello, l'Amministrazione potrà consentire la fruizione, anche continuativa, di un numero di giorni di lavoro da remoto superiore ai limiti ordinariamente previsti.

10. In relazione a situazioni di carattere emergenziale e temporaneo l'Amministrazione può disporre il lavoro da remoto anche oltre i limiti indicati nei commi precedenti, se del caso limitatamente a determinate aree geografiche o ad alcune Unità Organizzative o attività.

Nota all'articolo 31

1. Ai fini di quanto previsto dal presente articolo, per Responsabile diretto si intende:
- il Responsabile dell'Ufficio (coordinato e non coordinato), per il personale addetto allo stesso;
 - il Responsabile della Divisione per il personale della Divisione non assegnato ad Uffici;
 - il Responsabile della Consulenza Legale, per il personale della stessa Consulenza Legale non assegnato ad Uffici;
 - il Direttore Generale, per il personale appartenente alla Direzione Generale;
 - il Segretario Generale, per il personale appartenente al Segretariato Generale.

2. Per gli addetti alle attività per le quali il lavoro da remoto si può svolgere per un massimo di 50 giorni all'anno o a quelle non lavorabili da remoto, i giorni di lavoro da remoto possono essere frazionati in mezze giornate. Nei giorni in cui si fruisce di mezze giornate di lavoro da remoto non sono previste prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, ferme restando quelle richieste dal Responsabile diretto.

3. Su richiesta del dipendente la prestazione da remoto può essere resa anche presso locali aziendali allestiti dall'Amministrazione diversi da quelli abituali.

4. Il dipendente può concordare con il Responsabile diretto la collocazione della prestazione lavorativa in parte al di fuori dell'orario di normale operatività, purché siano previste sufficienti fasce orarie, comprese nell'arco 7.30-18.45, in cui il dipendente assicura la contattabilità.

5. Il lavoro da remoto è compatibile con i turni.

6. Costituiscono criteri preferenziali di accesso alla previsione di cui al comma 9:

- la fruizione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n.104/1992 per sé o per l'assistenza a stretti congiunti (coniuge, figli e genitori) in condizioni di disabilità grave; la sussistenza di una patologia documentata del dipendente o di uno stretto congiunto (coniuge, figli e genitori);

- lo stato di gravidanza;

- la presenza di figli minori di 8 anni.

7. Le assenze dal servizio non agiscono a decurtazione delle giornate di lavoro da remoto disponibili”.

Art. 5

Nella seconda parte del Regolamento del personale della Consob, dopo l'art. 31, è inserito il seguente:

“Art. 31-bis

Telelavoro

1. Il telelavoro prevede lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori del luogo di lavoro (tranne, di norma, un giorno a settimana), avvalendosi di strumenti di lavoro forniti dalla Consob ed è regolato, oltre che da quanto previsto dal presente Regolamento, da apposita disciplina, assunta con delibera ai sensi dell'art. 2, comma 3, sub art. 1, legge n. 216/1974.

2. Al telelavoro possono accedere tutti i dipendenti, ad eccezione dei dipendenti con anzianità di servizio inferiore a due anni e dei dipendenti che svolgono attività che comportino:

- maneggio di valori ovvero utilizzo di macchinari inamovibili;

- rapporti con il pubblico ovvero frequenti interrelazioni “in presenza” con i colleghi.

3. Il telelavoro non può determinare prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro settimanale.

Nota all'art. 31-bis

L'importo forfettario netto mensile per i telelavoratori è pari a € 40,00".

Art. 6

A decorrere dal terzo mese successivo alla data in cui la presente delibera è resa, è istituita una Commissione mista composta da elementi designati dalla Consob e dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie degli *Accordi* del 5 aprile 2022, in ragione di un componente per ciascun Sindacato; in caso di assenza o impedimento, il componente effettivo è sostituito da un supplente.

La Commissione, che si riunisce in una sede unitaria con cadenza semestrale, ha il compito di analizzare i dati forniti dall'Amministrazione opportunamente disaggregati, riguardanti il funzionamento del modello di lavoro ibrido, e di contribuirne al monitoraggio; individua eventuali esigenze informative necessarie per il monitoraggio del sistema, segnalando le eventuali problematiche di carattere generale rilevate sul piano applicativo e formulando proposte che possano favorire il corretto funzionamento e il miglioramento del modello stesso.

L'Amministrazione invia alle Organizzazioni Sindacali - almeno due settimane prima delle riunioni - i dati sull'utilizzo del lavoro da remoto (numero complessivo e media mensile delle giornate di lavoro da remoto, numero di dipendenti che ne hanno fruito, periodi di utilizzo delle giornate in modalità continuativa, quantità di turni e prestazioni eccedentarie rese nelle giornate di lavoro da remoto, informazioni di sintesi su possibili criticità emerse in sede di programmazione mensile del lavoro da remoto, ivi comprese quelle relative a eventuali disallineamenti tra preferenze del personale ed esigenze di servizio).

Art. 7

La presente delibera è trasmessa alla Presidenza del Consiglio dei Ministri per gli adempimenti previsti dall'art. 1, comma 9, *sub art.* 1 della legge 7 giugno 1974, n. 216, e successive modificazioni e integrazioni.

IL PRESIDENTE

firma 1

AMG / LL