

ACCORDO SPERIMENTAZIONI LAVORO AGILE

Milano, 13 maggio 2025

Tra

Banco BPM, anche nella sua qualità di Capogruppo

e

la Delegazione Sindacale di Gruppo Banco BPM costituita dalle OO.SS. Fabi, First-Cisl, Fisac-CGIL, Uilca e Unisin Falcri-Silcea-Sinfub

Premesso che:

- In data 17 febbraio 2023 le Parti hanno sottoscritto il Verbale di Accordo "Lavoro da remoto" che definisce, nell'ambito della cornice normativa costituita dalla legge e dal CCNL, la disciplina di secondo livello applicabile al lavoro agile;
- nell'ambito del Piano strategico 2023 – 2026 "A solid success story" è stato individuato, fra gli strumenti per migliorare il bilanciamento vita-lavoro dei dipendenti del Gruppo, l'incremento dell'impiego del lavoro agile prevedendone anche l'introduzione per determinate figure della rete;
- le Parti confermano la loro volontà di continuare a promuovere iniziative che valorizzino l'attenzione alla persona garantendo una migliore gestione dei tempi di vita e lavoro;
- in tale ottica, esprimono il comune interesse ad avviare sperimentazioni in merito all'adozione del lavoro agile per aggiornarne le attuali modalità di fruizione.

Si conviene quanto segue:

Articolo 1 Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Articolo 2 Sperimentazioni

Le Parti condividono di attivare entro il mese di luglio 2025 e per un periodo di 12 mesi, la seguente soluzione sperimentale: per i lavoratori in carico presso le strutture di sede, compreso il CSD, attivazione del lavoro agile per un numero massimo di 10 giorni al mese; fermo che detto numero massimo potrà essere contenuto a un giorno a settimana con riferimento a coloro che rivestono ruoli di responsabilità (es. L2 e L3), al fine di garantire il presidio e il coordinamento dell'unità operativa di appartenenza.

Le parti convengono fin d'ora che, in caso di situazioni eccezionali di particolare gravità, quali ad esempio eventi di natura sismica o metereologica, nei quali la prestazione lavorativa può essere svolta solo in modalità agile, il numero massimo di giornate di cui sopra può essere elevato fino a 5 alla settimana. Di tali situazioni verrà data preventiva informazione alle Organizzazioni Sindacali, anche attraverso canali di comunicazioni informali, laddove la situazione richiedesse interventi tempestivi.

Nel confermare, inoltre, la volontà di estendere a favore dei lavoratori della rete commerciale il lavoro agile, le Parti si incontreranno nel corso del mese di ottobre 2025 per definire, anche in via sperimentale, criteri e modalità della sua attivazione, nonché i bacini di lavoratori destinatari.

Nell'ambito di tale incontro, potranno essere valutate ulteriori estensioni dello smart working per i lavoratori in carico alla Filiale Digitale e alle strutture IT e Data Governance.

Articolo 3 Situazioni meritevoli di specifica attenzione

Fermo quanto previsto dall'art. 4 del Verbale di accordo "Lavoro da remoto" del 17 febbraio 2023, le Parti si danno atto che, alla luce dell'esperienza maturata a seguito del venir meno delle tutele previste dalla legge per i lavoratori cd. "fragili", il lavoro agile si è dimostrato – anche nelle modalità di utilizzo più estese fino a 5 giorni alla settimana - una efficace soluzione per tutelare al meglio le situazioni individuali di salute certificate di particolare gravità, valutate come tali dal Medico Competente.

Al riguardo confermano il reciproco interesse affinché detta forma di tutela continui a trovare applicazione per situazioni come quelle sopra descritte, oltre che quale strumento per rendere più efficace l'integrazione nel mondo del lavoro dei disabili anche quale possibile accomodamento ragionevole.

Quale ulteriore strumento di attenzione, le Parti convengono inoltre di prevedere, a favore dei lavoratori genitori di figli fino a 12 anni di età nonché a favore di lavoratori che fruiscono dei permessi ex l. 104/92 per assistenza ai figli, la possibilità di utilizzare 8 giornate di lavoro agile aggiuntive nel periodo estivo (giugno, luglio, agosto e settembre).

Le Parti si danno infine atto che il lavoro agile, nella modalità estesa fino a 5 giorni alla settimana, può essere un utile strumento di gestione di situazioni eccezionali legate a particolari esigenze anche temporanee (quali ad es. difficoltà legate alla mobilità in occasione di eventi particolari, ovvero per lo svolgimento di attività lavorative saltuarie che possono essere utilmente effettuate da remoto).

In tali casistiche, potranno essere valutate positivamente assegnazioni temporanee a strutture di sede individuate dall'azienda, al fine di estendere detto strumento anche al personale di rete.

Di tali situazioni laddove interessino gruppi di lavoratori verrà data preventiva informazione alle Organizzazioni Sindacali e, laddove la durata di detti interventi fosse superiore ai 20 giorni lavorativi, le Parti si incontreranno per le opportune valutazioni, ivi compresa la sottoscrizione di specifiche intese.

L'azienda si impegna a fornire, nell'ambito dell'incontro di cui all'art. 5 opportuna informativa e rendicontazione circa l'attuazione delle previsioni che precedono.

Articolo 4 Disciplina applicabile

Le Parti si danno atto che per ogni altro aspetto inerente il lavoro agile, non modificato (sia pure in via transitoria) dalla presente intesa, troveranno applicazione le previsioni di cui al Verbale di accordo "Lavoro da remoto" richiamato in premessa, con particolare riferimento alla compatibilità con le esigenze tecniche, produttive e organizzative dell'unità operativa di appartenenza e alla necessità di garantire la continuità operativa della stessa.

Articolo 5 Incontri di verifica

Le Parti si impegnano sin d'ora a incontrarsi entro il mese antecedente la scadenza delle previste sperimentazioni al fine di effettuare una valutazione congiunta in merito agli esiti delle stesse, anche in vista di una loro eventuale conferma.

Banco BPM

anche in qualità di Capogruppo

Delegazione Sindacale - Gruppo Banco BPM

FABI FIRST CISL FISAC CGIL UILCA UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB