ACCORDO BANCA DEL TEMPO

Milano, 17 Novembre 2026

Tra

Banco BPM Spa anche in qualità di Capogruppo

e

la Delegazione di Gruppo delle OO.SS. Fabi, First/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca e Unisin Falcri Silcea Sinfub

Premesso che:

- con accordo del 20 novembre 2025 le Parti hanno aggiornato, migliorandola, la disciplina della Banca del Tempo, attivata in via sperimentale con accordo del 15 ottobre 2024;

- nel corso dei mesi di ottobre e novembre 2026 ha avuto luogo, tra le Parti, la prevista verifica in merito alla modalità di utilizzo dello strumento e alla numerosità delle richieste pervenute;

- ad esito di detta verifica, le Parti, nel darsi atto che la Banca del Tempo si è dimostrata una soluzione solidaristica utile a sostenere in modo maggiormente personalizzato le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo che, per motivi differenti, hanno avuto necessità di supporto in occasione di determinati momenti della loro vita, intendono ora renderne strutturale la disciplina.

Si conviene quanto segue:

Articolo 1 Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Articolo 2 Modalità di funzionamento della Banca del Tempo

Presso il Gruppo è attiva la Banca del Tempo (istituita nell'ambito della cornice normativa definita dall'art. 24 del Decreto Legislativo 151 del 2015 e dal CCNL) che costituisce un bacino annuale di ore di assenza retribuita a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che, per far fronte a gravi e accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano la necessità di un'ulteriore dotazione di permessi.

Di seguito le modalità di funzionamento.

Alimentazione della Banca del Tempo
La Banca del Tempo viene alimentata grazie al contributo dei dipendenti e dell'azienda nei termini di seguito esplicitati.

I dipendenti possono contribuire attraverso la cessione volontaria di ore o giornate di permesso in dotazione, così individuate:

- ferie (eccedenti i limiti di legge per anno di competenza),
- ex festività,
- banca delle ore maturata in corso d'anno,
- banca ore maturata in anni antecedenti e non ancora fruita al momento della donazione;
- altre ore di permesso maturate.

La donazione volontaria può essere effettuata su base trimestrale nell'ambito dei periodi individuati in apposita circolare applicativa.

La cessione da parte dei dipendenti di ore o giornate di permesso in dotazione avviene a titolo gratuito e definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti e indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge/contratto nei confronti del donante.

L'azienda contribuisce con una dotazione annuale da versare nel mese di gennaio di ciascun anno, pari a 2.500 ore, incrementate trimestralmente in misura pari agli apporti dei dipendenti sino ad un massimo di 15.000 ore.
In particolare, il contributo aziendale sarà reso disponibile in relazione ai contributi dei lavoratori resi per il periodo di riferimento precedente.

L'azienda si impegna inoltre a contribuire con una dotazione aggiuntiva pari a 2.500 ore se la dotazione complessiva di ore disponibili dovesse essere inferiore al numero di 2.500 alla data del 30 giugno e del 30 settembre di ciascun anno. In tale ipotesi, le ore saranno rese disponibili rispettivamente dal 1° luglio o dal 1° ottobre sino al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Le donazioni versate nella Banca del Tempo hanno esclusivamente natura di permesso retribuito, non potendo dare luogo in nessun caso a ipotesi di monetizzazione delle stesse.

Tutte le dotazioni avranno di norma scadenza al 31 dicembre di ciascun anno.

A gennaio dell'anno successivo, l'azienda renderà disponibile un numero di ore aggiuntivo rispetto a quelle sopra previste, pari al numero di ore complessivamente donate (e non fruite) dai dipendenti nell'anno precedente.

Art. 3 Fruizione della Banca del Tempo

Le domande di fruizione delle dotazioni tempo per tempo presenti nella Banca del Tempo, fermo quanto previsto dal CCNL, verranno accolte con priorità a favore dei lavoratori che abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi in quanto si trovino in una delle casistiche sotto indicate:

1. titolari di permessi ex L. 104/92 per sé, figli, coniuge, convivente more uxorio, parte di un'unione civile, genitore, terminata la dotazione mensile di permessi di legge;

2. genitori che manifestino necessità di assistenza a figli in condizioni di disagio (a titolo esemplificativo e non esaustivo tossicodipendenza, bulimia/anoressia, bullismo), autismo e sindromi collegate;
3. lavoratrici/lavoratori vittime di violenza, molestie e discriminazioni anche al di fuori dei luoghi di lavoro ovvero coinvolti in percorsi di sostegno/assistenza a fronte di episodi di abuso, molestia o violenza subiti anche da parte di componenti del proprio nucleo familiare;
4. inderogabili esigenze connesse alla cura della prole, del coniuge, del convivente more uxorio, parte di un'unione civile, e dei genitori in presenza di situazioni di particolare gravità;
5. lavoratrici/lavoratori che devono gestire situazioni di eccezionale gravità non prevedibili, quali ad esempio calamità naturali, gestione di situazioni familiari connesse a eventi gravi;

nonché al sussistere delle seguenti due condizioni:

- con esclusivo riferimento ai punti 4 e 5, che vi siano indifferibili necessità di assentarsi per eventi personali e/o familiari urgenti / imprevedibili;
- che al momento della richiesta risultino interamente fruite tutte le dotazioni di ferie relative ad anni pregressi, nonchè pianificate tutte le ferie relative all'anno di riferimento. L'azienda si rende disponibile, solo in casi eccezionali e per situazioni di particolare gravità, a valutare positivamente eventuali richieste che pervenissero in via anticipata rispetto alla pianificazione delle ferie.

Le richieste di fruizione dovranno essere adeguatamente documentate in modo da consentire all'azienda di verificare, con modalità rispettose della privacy, la sussistenza dei requisiti e delle motivazioni necessarie all'accoglimento.

Esse potranno essere formulate con esclusivo riferimento al mese in corso (le sole richieste riferite ai primi 10 giorni del mese, potranno essere avanzate già negli ultimi 10 giorni del mese precedente).

L'azienda provvederà a evadere, di norma entro 5 giorni, le richieste, in base alla capienza delle dotazioni tempo per tempo presenti nella Banca del Tempo, secondo l'ordine di arrivo della richiesta.

La Banca del Tempo può essere fruita da parte del singolo dipendente per un minimo di 60 minuti (e successivi multipli di 15 minuti) per un numero massimo di ore pari a 15 giornate lavorative annue.

Laddove si verificassero situazioni eccezionali di particolare gravità, quali ad esempio eventi di natura sismica o metereologica con impatti significativi e diffusi, in deroga al processo sopra delineato, le Parti convengono che potranno essere utilizzate le ore presenti nella Banca del Tempo per giustificare eventuali assenze delle persone colpite dall'evento. Di tali situazioni verrà data preventiva informazione alle Organizzazioni Sindacali, anche attraverso canali di comunicazione informali, laddove la situazione richiedesse interventi tempestivi.

Articolo 4 Decorrenza e rendicontazione

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2027 e ha validità a tempo indeterminato e potrà essere disdettato da entrambe le Parti con comunicazione scritta che avrà efficacia decorsi 90 giorni dalla data di ricezione della stessa da parte dei firmatari della presente intesa.

Con cadenza trimestrale in prossimità dei periodi di donazione, sarà fornita alla Delegazione, apposita rendicontazione in merito alla capienza della Banca del Tempo e alla numerosità di ore donate, di richieste pervenute e di ore accordate.

Le Parti si danno atto che con il presente accordo si intende superata in via definitiva ogni precedente intesa sulla materia.

Banco BPM
anche in qualità di Banca Capogruppo

Delegazione di Gruppo Banco BPM

Fabi	**First Cisl**	**Fisac Cgil**	**Uilca**	**Unisin Falcri Silcea Sinfub**