VERBALE DI ACCORDO LAVORO DA REMOTO DEL 17.02.2023 –

AGGIORNAMENTI E INTEGRAZIONI

Milano, 8 maggio 2026

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 e allo smart learning;
- con lettera del 29 febbraio 2024, su sollecitazione delle Organizzazioni Sindacali, l'azienda ha confermato la propria disponibilità a riconoscere, su richiesta degli interessati, giornate aggiuntive di smart learning per la fruizione di corsi di formazione obbligatoria e/o di ruolo in rete;
- nel confermare la volontà di continuare a promuovere iniziative che valorizzino l'attenzione alla persona garantendo una migliore gestione dei tempi di vita e lavoro, le Parti con accordo del 13 maggio 2025 hanno attivato una serie di sperimentazioni relative all'utilizzo del lavoro agile;
- nel darsi atto che entrambe le sperimentazioni di cui sopra hanno avuto riscontro positivo fra i lavoratori, le Parti intendono ora aggiornare la disciplina del lavoro da remoto rendendo strutturali le soluzioni individuate.

Si conviene quanto segue:

Articolo 1 Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Articolo 2 Lavoro agile

Le Parti condividono di confermare le seguenti soluzioni per i lavoratori in carico presso le strutture di sede, compreso il CSD:

Lavoro agile "ordinario"

- svolgimento della prestazione in modalità agile per un numero massimo di 10 giorni al mese;
- svolgimento della prestazione in modalità agile per un numero massimo di 4 giorni al mese 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.

Lavoro agile "integrativo"

- per situazioni meritevoli di specifica attenzione, svolgimento della prestazione in modalità agile fino a 5 giorni alla settimana:
    - 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.
      Di tali situazioni verrà data preventiva informazione alle Organizzazioni Sindacali, anche attraverso canali di comunicazioni informali, laddove la situazione richiedesse interventi tempestivi;
    - per tutelare al meglio le situazioni individuali di salute certificate di particolare gravità (lavoratori cd. "fragili"), valutate come tali dal Medico Competente;
    - quale strumento per rendere più efficace l'integrazione nel mondo del lavoro dei disabili anche quale possibile accomodamento ragionevole;
    - quale 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;

- per i genitori:
    - fino a 8 giornate aggiuntive nel periodo estivo (giugno, luglio, agosto e settembre) quale ulteriore strumento di attenzione 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.

Disciplina applicabile al lavoro agile

Le Parti si danno atto che per ogni altro aspetto inerente il lavoro agile, non modificato dalla presente intesa, troveranno applicazione le previsioni di cui al Verbale di accordo "Lavoro da remoto" del 17.02.2023 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 3 Smart learning

Superandone il carattere sperimentale, le Parti condividono di rendere strutturali le previsioni in tema di smart learning di cui all'accordo del 17.02.2023 e alla lettera del 29.02.2024 a favore dei lavoratori in carico presso le strutture di rete, nonché a favore dei lavoratori assegnati presso strutture di sede ma non autorizzati al lavoro agile.

La pianificazione delle giornate di smart learning dovrà essere effettuata in occasione della pianificazione delle ferie annuali o non appena disponibile il catalogo formativo.

Disciplina applicabile allo smart learning

Le Parti si danno atto che per ogni altro aspetto inerente lo smart learning troveranno applicazione le previsioni di cui al Verbale di accordo "Lavoro da remoto" del 17.02.2023 richiamato in premessa, con particolare riferimento alla necessità di garantire la continuità operativa della struttura di appartenenza.

Nuove sperimentazioni:

Nel darsi atto che le previsioni in tema di smart learning costituiscono una valida soluzione di bilanciamento vita-lavoro che consente di rispondere, almeno in via transitoria, alle istanze dei lavoratori della rete, le Parti ribadiscono il comune impegno per continuare a ricercare soluzioni che consentano di estendere anche a favore di detti lavoratori il lavoro agile, tenuto naturalmente conto della progressiva evoluzione degli strumenti di lavoro per la gestione della relazione commerciale.
Al riguardo, confermate le previsioni di miglior favore già in essere, le Parti condividono di attivare una prima sperimentazione nell'ambito dei 5 mercati corporate (inclusi i centri corporate) e del large corporate con il riconoscimento, a favore dei gestori corporate/large corporate e addetti corporate della possibilità di svolgere la prestazione in modalità agile per un numero massimo di 5 giorni al mese.
Detta sperimentazione avrà decorrenza a far tempo dal 1° settembre 2026 e validità per un periodo di 12 mesi.

Per ogni altro aspetto relativo alla disciplina del lavoro agile troveranno applicazione le previsioni dell'art. 2 che precede in tema di "Disciplina applicabile al lavoro agile".

Articolo 4 Incontri di verifica

Le Parti si impegnano sin d'ora a incontrarsi su base annuale entro il mese di giugno di ciascun anno per verificare i livelli di fruizione dei due strumenti e l'andamento della nuova sperimentazione.

Articolo 5 Disposizioni finali

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° giugno 2026 e supera le previsioni relative alle sperimentazioni adottate (accordo del 13 maggio 2025 e lettera del 29.02.2024).
Esso 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.

Le Parti da ultimo si impegnano a incontrarsi a seguito del rinnovo del CCNL per recepire eventuali innovazioni o modifiche legislative e valutare ulteriori allargamenti del perimetro di applicazione.

Banco BPM

anche in qualità di Capogruppo

Delegazione Sindacale - Gruppo Banco BPM

FABI FIRST CISL FISAC CGIL UILCA UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB