

VERBALE DI ACCORDO
LAVORO DA REMOTO

Milano, 17 febbraio 2023

Tra

il Banco BPM

e

la Delegazione di Gruppo Banco BPM delle OO.SS. Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Ulca e Unisin Falcri Silcea Sinfub

Premesso che:

- nell'ambito della contrattazione di secondo livello del Gruppo è stato dato avvio già dal 2017 a una fase di sperimentazione di utilizzo del lavoro agile quale forma flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa;
- nel contesto di emergenza sanitaria, il lavoro agile ha costituito un utile strumento per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19, pur avendo sempre a riferimento i requisiti di compatibilità con le caratteristiche della prestazione lavorativa;
- nel contesto attuale il lavoro agile ritorna ad assumere la sua connotazione di strumento di conciliazione vita e lavoro e le Parti intendono individuare regole condivise avendo a riferimento la cornice normativa costituita dalla legge e, in particolare, la specifica disciplina contrattuale di settore, costituita dall'art. 39 del CCNL del 19/12/2019, che qui si intende integralmente richiamata e a cui si rimanda per quanto qui non espressamente disciplinato;
- nel confermare la centralità delle persone come fattore strategico le Parti intendono continuare a promuovere iniziative che, in attuazione delle possibilità applicative di cui all'art. 39 CCNL, nel rispetto dei diritti delle/dei dipendenti, valorizzino l'attenzione alla persona migliorandone la qualità della vita, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro delle persone con disabilità e contribuendo altresì ad attenuare l'impatto sull'ambiente dovuto al pendolarismo e a migliorare la gestione dei tempi di vita e lavoro grazie alla riduzione degli spostamenti tra casa e lavoro;
- nel darsi atto dell'utilità di proseguire l'esperienza maturata in tema di formazione a distanza anche nel corso del periodo emergenziale, le Parti intendono inoltre valorizzare lo smart learning

quale strumento che consente di conseguire maggiore efficacia e fruibilità degli interventi formativi soprattutto da parte dei lavoratori della rete commerciale;

- le Parti si danno atto che tutte le disposizioni contenute nel presente accordo in tema di lavoro agile e di smart learning sostituiscono integralmente le disposizioni sino ad oggi vigenti in base agli accordi aziendali pregressi che si intendono, quindi, definitivamente superate;
-

tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue

Art. 1 - PREMESSE

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Art. 2 - LAVORO AGILE

Definizione

Per lavoro agile si 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 della sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro.

Inoltre, lo svolgimento del lavoro agile:

- non muta gli obblighi, i doveri e i diritti posti in capo al dipendente e al datore di lavoro previsti dalla normativa tempo per tempo vigente;
- non costituisce variazione né della sede di lavoro, né dell'orario individuale di lavoro e della relativa collocazione temporale, ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- non determina alcun mutamento delle mansioni;
- non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Destinatari e regole generali

Il ricorso al lavoro agile da parte dei lavoratori del Gruppo a cui si applica il CCNL 19/12/2019 (compreso il personale con contratto di apprendistato) avviene su base volontaria e compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive e organizzative dell'unità operativa di appartenenza.

È prevista la formalizzazione di apposito accordo scritto a tempo indeterminato fra lavoratore ed azienda nel rispetto della vigente normativa di riferimento nonché dell'art. 39 del CCNL anche per quanto concerne specificatamente la possibilità di recesso delle parti che può avvenire con preavviso non inferiore a 30 giorni.

Anche ai lavoratori ai quali sia già stata autorizzata la possibilità di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile e che siano muniti di dotazione informatica aziendale ovvero ai quali sia stato consentito il collegamento informatico al sistema aziendale (tramite cd. "link"), sarà proposta la sottoscrizione del contratto individuale, fermo quanto sopra previsto.

L'attività lavorativa in modalità agile potrà essere svolta, per un massimo di 2 giorni alla settimana, presso altra sede/hub aziendale ove disponibile e sulla base delle esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali, la residenza privata o il domicilio, qualora eletto e in entrambi i casi comunicati all'azienda. Su richiesta del lavoratore, potrà inoltre essere concordato, previa autorizzazione da parte del responsabile e del gestore risorse umane di riferimento, un diverso luogo di lavoro in modalità agile con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico.

In relazione a quanto precede, deve altresì essere garantita continuità operativa alle strutture aziendali di appartenenza e, quindi, la distribuzione delle giornate nell'ambito della settimana sarà definita di concerto con il Responsabile tenuto conto delle esigenze tecnico, organizzative e produttive dell'ufficio e potrà essere modificata, o revocata dall'Azienda, anche su richiesta dell'interessato, ove possibile, con un preavviso di due giorni lavorativi.

Le Parti si incontreranno entro il prossimo mese di marzo 2023 al fine di verificare preventivamente al suo utilizzo il contenuto dell'accordo individuale di smart working e valutarne la coerenza con il presente accordo sindacale e con la normativa vigente.

Orario di lavoro e diritto alla disconnessione

Fermo restando quanto definito dal vigente CCNL, i dipendenti svolgeranno la propria prestazione lavorativa, anche part time, in modalità di lavoro agile di massima in correlazione con l'orario della struttura di appartenenza e secondo l'articolazione individuale dell'orario di lavoro e con le caratteristiche di flessibilità temporale della categoria di appartenenza. Quanto sopra tenuto conto di eventuali vincoli derivanti dall'orario dell'unità operativa presso la quale si svolge l'attività in lavoro agile e nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi.

Non è previsto, per i lavoratori inquadrati nell'ambito delle Aree Professionali, lo svolgimento di prestazioni oltre il normale orario di lavoro (né straordinario, né banca ore, né lavoro supplementare).

Nei confronti dei lavoratori che prestano la propria attività lavorativa in smart working non possono essere richiesti, esclusivamente per le giornate di lavoro agile, gli istituti relativi a trasferta, pendolarismo, rimborsi chilometrici e reperibilità.

E' garantito il pieno diritto alla disconnessione in coerenza con le previsioni dell'art. 44 del CCNL vigente, che qui si intende integralmente richiamato.

Ciascun dipendente, nell'ambito del proprio orario di lavoro, dovrà essere contattabile al fine di garantire un'ottimale organizzazione delle attività e permettere eventuali momenti di contatto e coordinamento con il responsabile o altri colleghi.

Dotazione informatica e/o tecnologica

L'azienda fornisce la dotazione informatica e/o tecnologica (PC portatili e/o link) per lo svolgimento della prestazione in modalità agile, rispetto alla quale si impegna a definire criteri e requisiti minimi di sicurezza fornendo agli interessati adeguata informativa.

Restano in capo all'azienda la manutenzione degli apparati aziendali.

Eventuali impedimenti di qualsivoglia natura, anche attinenti alla strumentazione aziendale, alla prestazione lavorativa dovranno essere segnalati tempestivamente al Responsabile e alle strutture competenti per la ricerca delle soluzioni operative da adottare.

Dichiarazione aziendale: da parte aziendale è espresso l'impegno a fornire progressivamente nei tempi tecnici necessari agli assegnatari di link i PC portatili.

Sicurezza sul lavoro

L'azienda garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile e a tal fine consegna al lavoratore e ai RLS con cadenza annuale informativa scritta nella quale sono indicati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

ART. 3 SMART LEARNING

Sarà inoltre prevista la possibilità per i lavoratori assegnati alla rete commerciale del Gruppo Banco BPM, nonché ai lavoratori assegnati presso strutture di sede ma non autorizzati al lavoro agile, di svolgere attività di formazione da remoto che si attesta in n° 6 giorni all'anno presso la residenza privata o il domicilio, qualora eletto e in entrambi i casi comunicati all'azienda. In ogni caso è vietato svolgere la prestazione lavorativa in modalità da remoto in locali pubblici o aperti al pubblico.

Al riguardo si precisa che:

- tale modalità di effettuazione dello smart learning sarà disponibile in via sperimentale a far tempo dal 1° giugno 2023, previa illustrazione alle Organizzazioni Sindacali in sede di Commissione Formazione;

- essa sarà strutturata con pacchetti formativi di norma della durata di mezza giornata o di una giornata intera;
- la formazione in smart learning si svolgerà in orario di lavoro e verrà segnalata con apposito codice di permesso, che sarà cumulabile, nell'ambito della stessa giornata, anche con altre tipologie di permesso appartenenti alla dotazione individuale dei lavoratori (es. ferie, banca ore);
- la fruizione dei pacchetti formativi sarà definita di concerto con il Responsabile almeno 5 giorni lavorativi prima della fruizione, compatibilmente con la necessità di garantire continuità operativa alla struttura di appartenenza.

I corsi di formazione effettuabili da remoto potranno essere compresi in piani di formazione finanziata e avranno ad oggetto a titolo esemplificativo corsi di formazione obbligatoria e di ruolo.

In caso di rientro presso i locali aziendali, il lavoratore in smart learning percepirà il buono pasto, se dovuto, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL in merito all'intervallo meridiano.

L'azienda si riserva infine di verificare l'avvenuta fruizione del corso.

Dichiarazione aziendale:

Da parte aziendale è espresso l'impegno a procedere in sede di Commissione Formazione a una verifica tecnica complessiva dell'andamento della prevista fase sperimentale, con il fine di valutare un possibile ampliamento del numero delle giornate disponibili in modalità smart learning a partire dal 2024.

ARTICOLO 4 MISURE DI INTEGRAZIONE LAVORATIVA

Il Gruppo si dichiara disponibile a valutare favorevolmente, anche nell'ottica di rendere più efficace l'integrazione nel mondo del lavoro dei disabili, le richieste di telelavoro che dovessero pervenire da parte di lavoratori che documentino situazioni di grave infermità connesse a malattie degenerative che rendano difficoltoso l'accesso al luogo di lavoro.

Le Parti si impegnano sin d'ora a incontrarsi entro la scadenza della normativa di legge che attualmente tutela i lavoratori cd. "fragili", al fine di effettuare una valutazione congiunta in merito alle possibili soluzioni che saranno adottate per tutelare al meglio le situazioni individuali di salute certificate di particolare gravità, valutate come tali da parte del Medico competente.

ART. 5 DISPOSIZIONI FINALI

La disciplina di cui sopra ha validità a tempo indeterminato e potrà essere disdettata 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 si impegnano a incontrarsi a seguito del rinnovo del CCNL per recepirne eventuali innovazioni, nonché per approfondire e valutare la possibilità di estensione alla rete commerciale della modalità di lavoro agile.

Banco BPM

Delegazione di Gruppo Banco BPM

Fabi

First Cisl

Fisac Cgil

Uilca

Unisin Falcri Silcea Sinfub