

Siena, 1 marzo 2022

LAVORO AGILE - ACCORDO PROGRAMMATICO

Il “lavoro agile” in BMPS è stato avviato già dal 2017 in via sperimentale con accordo tra le Parti e si è nel tempo connotato come strumento di conciliazione vita lavoro, in coerenza con le politiche di sostenibilità e di welfare interno e con le politiche gestionali di valorizzazione dell’impegno, della responsabilità e del rapporto fiduciaro nell’ambiente di lavoro. La sperimentazione è stata oggetto di monitoraggio congiunto tra le Parti (cfr. accordi del 29/5/2017 e del 23/2/2018 allegati alla Contrattazione di II livello).

Nel contesto emergenziale pandemico il ricorso diffuso al lavoro agile ha rappresentato una importante misura volta a coniugare la continuità operativa, la tutela della salute dei lavoratori e il contenimento degli impatti sociali derivanti dalla pandemia. Con tali obiettivi le Parti ne hanno normato l’accesso (accordo del 16/6/2020) per tutta la durata dello stato di emergenza sanitaria, con particolare attenzione alle situazioni di fragilità e di supporto alla genitorialità.

In vista della conclusione della fase emergenziale prevista al 31/3/2022, è intenzione delle Parti continuare a sostenere le misure di conciliazione vita/lavoro, compatibilmente alle esigenze organizzative, produttive e di qualità del servizio alla clientela, nel rispetto del contesto normativo nazionale di Legge e di Contratto.

Pertanto, ferma restando la vigenza del predetto accordo del 16/6/2020 per tutta la durata dello stato d’emergenza e fatti salvi eventuali interventi in relazione all’evoluzione del contesto regolamentare di riferimento, saranno aggiornati i contratti individuali e la normativa aziendale così da consentire “post emergenza” l’accesso al lavoro agile su richiesta del lavoratore, previa programmazione e valutazione delle compatibilità operative della struttura di appartenenza, sulla base degli accordi del 29/5/2017 e del 23/2/2018 e delle sopravvenute previsioni del CCNL (a titolo esemplificativo, diritto alla disconnessione, modalità di svolgimento della prestazione, numero massimo di giornate, etc). Con riferimento all’e-learning, ferma rimanendo la facoltà di programmazione della formazione obbligatoria in “tempo protetto”, l’accesso al lavoro agile è esteso a tutto il personale fino a concorrenza dei relativi pacchetti formativi individuali.

Restano salve eventuali esigenze connesse alle misure di contrasto al virus in linea con l’eventuale evoluzione delle disposizioni normative e di contrattazione di Settore.

Pertanto, in coerenza con il percorso negoziale in corso continua il confronto tra le Parti con incontri programmati nel mese di marzo, da concludersi orientativamente entro giugno, con l’obiettivo condiviso di:

- monitorare l’evoluzione del contesto regolamentare di contrasto alla pandemia, al fine di recepire eventuali necessari interventi;
- con riferimento alla operatività da svolgere tipicamente “in presenza” e alle correlate funzioni di governo (nell’ambito della DG, Aree Territoriali Credito e Commerciale, Rete), tenuto conto dell’esperienza nell’utilizzo del lavoro agile maturata nel periodo pandemico, di ricercare le compatibilità normative, organizzative e produttive, nel rispetto dei livelli di servizio, per l’avvio di una sperimentazione del lavoro agile in linea con lo sviluppo della digitalizzazione dei processi e volto alla sostenibilità e alla salvaguardia delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori;
- supportare l’implementazione con piani di comunicazione e di accrescimento delle competenze rivolti a tutto il personale e favorirne l’ulteriore sviluppo anche con riferimento alla evoluzione del quadro normativo (ad es. in materia di flessibilità e tempi di lavoro, disconnessione, trattamento contrattuale).

L’AZIENDA
Banque di Siena

LE OO.SS.
FABI
ARSI
FISAC
UICA
UNISIN