dal sito Fisac Unicredit
23 luglio 2020

Il giorno 23 luglio 2020, in Milano
UniCredit S.p.A./Aziende del Gruppo perimetro Italia
e le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

Premesso che

– con l’articolo 3 dell’Accordo del 13 aprile 2018 – alla luce di quanto previsto dall’art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015 – nel Gruppo UniCredit è stata istituita in via sperimentale la “Banca del Tempo”, finalizzata alla costituzione di un monte-ore annuale di permessi retribuiti di natura solidale (in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti) a favore dei dipendenti aventi necessità di un’ulteriore dotazione di permessi per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, avendo esaurito le proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti (compreso il completo smaltimento di eventuali ferie arretrate e/o di competenza dell’anno e/o di residui di “banca delle ore”/altri permessi contrattuali retribuiti, nonché il ricorso alle dotazioni di cui a lla legge 104/92 e permessi DSA);

– in base al citato art 3 dell’Accordo del 13 aprile 2018 le dotazioni presenti nella “Banca del Tempo Solidale” sono riservate ai Lavoratori/Lavoratrici:
beneficiari di permessi L.104/1992 (per sè, i figli, il coniuge, genitori ed altri familiari);
titolari di L. 104 anche senza diritto a permessi
titolari dei requisiti ex L. 170/2010 per assistenza a figli affetti da DSA (3 gg scuola elementare; 1 gg scuola media).

– l’art. 23 dell’Accordo di rinnovo (sottoscritto in data 19 dicembre 2019) del CCNL ABI ha regolamentato la “Banca del Tempo” a livello nazionale nell’ottica di agevolare la conciliazione fra tempi di vita e lavoro e la solidarietà sociale, quale possibile bacino annuale di ore di assenza retribuita a favore di Lavoratori/Lavoratrici che, per far fronte a gravi e accertate situazioni personali o familiari, abbiano necessità di un ’ulteriore dotazione di permessi (la cui alimentazione è di ma ssima rimessa al versamento volontario da parte del personale di giornate di ferie dell’anno di competenza eccedenti i minimi di legge, di permessi per ex festività e banca delle ore e di eventuali ulteriori dotazioni aziendali);

– l’art. 15 (Politiche di conciliazione) dell’Accordo UniCredit 2 aprile 2020 ha ribadito il valore – anche attraverso il continuo confronto nell’ambito della Commissione bilaterale Welfare operante nel Gruppo – dele iniziative volte alla migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro a favore dei dipendenti UniCredit, convenendo di proseguire la sperimentazione delle misure inerenti la genitorialità, la flessibilità organizzativa e il welfare aziendale (compresa la “banca del tempo”) sino al 31 dicembre 2023;

– con il Verbale ABI del 12 maggio 2020 (di integrazione al Protocollo di settore del 28 aprile 2020), le Parti Nazionali hanno concordato (”Esigenze genitoriali”) che “in relazione al permanere dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l’infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, al fine di favorire le esigenze di cura dei genitori con figli di età fino a 14 anni – fermo il preventivo ricorso ai congedi indennizzati previsti dalla legge (ad es. art. 23 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito in L. 24 aprile 2020, n. 27) – ove necessario e compatibilmente con le

esigenze di servizio anche della rete, le imprese potranno valutare congiuntamente agli organismi sindacali di Gruppo/aziendali soluzioni solidaristiche con ricorso alla "banca del tempo" di cui all'art. 23 dell'Accordo 19.12.2019 di rinnovo del CCNL ove costituita, ovvero a strumenti analoghi alimentati dai conferimenti da parte dei colleghi";

– in relazione alle istanze presentate dalla Commissione bilaterale Welfare operante nel Gruppo – visto lo stato di eccezionalità dovuto alla diffusione del virus Covid-19, seppure con modalità diverse rispetto alla fase di ma ssima gravità cha ha caratterizzato la primavera del corrente anno – e fermo il rispetto dei provvedimenti a tutela della salute e della sicurezza dei Lavoratori/Lavoratrici adottati tempo per tempo dalle Autorità competenti, le Parti intendono ancora valorizzare la particolare attenzione sino ad oggi dedicata nel Gruppo UniCredit nei confronti delle persone impattate dalle misure restrittive legate alla crisi sanitaria, in particolare in relazione alle diverse modalità di erogazione dei servizi scolastici;

si è convenuto quanto segue

Le Parti di Gruppo hanno concordato circa l'estensione in via eccezionale dell'utilizzo della Banca del Tempo già costituita in UniCredit al fine di favorire le esigenze dei dipendenti nella cura di figli di età fino a 14 anni fino al 31 ottobre 2020 (compreso) con le specifiche qui di seguito chiarite.

In relazione alla situazione eccezionale tuttora riscontrabile conseguente alla crisi sanitaria connessa al Covid, le Parti hanno condiviso la possibilità di fruizione – nel corso del trimestre agosto/ottobre 2020 – di permessi retribuiti sino a un massimo di due giorni da parte dei genitori con figli di età da 0 a 14 anni (in alternativa o il padre o la madre), che abbiano:

=> esaurito le proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti, compreso il completo smaltimento di eventuali ferie arretrate e fruizione/programmazione delle ferie di competenza dell'anno come pure di residui di "banca delle ore"/altri permessi contrattuali retribuiti entro le relative scadenze, nonché il ricorso alle dotazioni di cui alla legge 104/92 e permessi DSA;
=> fruito precedentemente dei permessi previsti dall'art. 24 del D.L. n. 18/2020 così come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 34/2020 e relativa legge di conversione, se con figli minori disabili ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. n. 104/1992.

La fruizione dei permessi di cui al presente verbale potrà avvenire a giornate intere o ad ore, con un preavviso di 5 giorni lavorativi rispetto alla fruizione compatibilmente con le esigenze di servizio.

L'estensione della "Banca del Tempo Solidale" legata all'intervento eccezionale connesso al Covid di cui al presente Verbale sarà alimentata tramite le donazioni indirette dei colleghi (frutto dei residui non utilizzati e scaduti di ex-festività, di banca delle ore/permessi contrattuali retribuiti, ecc.) e le disponibilità poste a disposizione dall'azienda, per un complessivo di 200.000 ore.

Le Parti concordano che l'attuazione del presente Verbale formerà oggetto di approfondimento nell'ambito di un incontro di Commissione Bilaterale Welfare entro il termine del trimestre di applicazione.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si danno atto che i provvedimenti che riguardano i congedi parentali straordinari e i permessi introdotti tramite disposizioni normative governative costituiscono gli strumenti normativi di riferimento per tutti i Lavoratori/Lavoratrici che

abbiano necessità di a ssentarsi dal servizio per accudire i propri figli.

Le Parti si danno infine atto che nel Gruppo UniCredit sono altresì utilizzabili – oltre ai “welfare day” (di cui all’art. 6 del Verbale di Accordo 2 aprile 2020 sul Premio di Produttività relativo all’esercizio 2019) – una serie di flessibilità definite nel tempo in base anche al lavoro effettuato in sede di Commissione bilaterale Welfare (già oggetto dell’Accordo 13 aprile 2018) riportate in allegato.

Allegato

Estratto dell’Accordo UniCredit del 13 aprile 2018 (sulle nuove misure per la promozione della conciliazione fra vita professionale e vita privata dei dipendenti del Gruppo UniCredit del perimetro Italia)

Art. 7 Permessi non retribuiti per malattia figli
Per assistere i figli ammalati, anche adottivi e bambini affidati, di età compresa tra i 3 e gli 8 anni è previsto, un ulteriore periodo di permesso non retribuito di 10 giorni all’anno, aggiuntivo ai 5 giorni di permesso previsti per legge. Esso è utilizzabile anche in modo frazionato. Il periodo di 10 giorni nel caso di più figli viene incrementato a 15 giorni. Inoltre, nell’ipotesi di coniugi entrambi dipendenti, il periodo di permesso rimane unico per nucleo familiare.
A decorrere dal 1° luglio 2018 per l’a ssistenza di figli oltre l’ottavo anno e sino al compimento del dodicesimo anno di età, il genitore — fermo l’obbligo di fruizione delle proprie dotazioni personali di ferie, ex festività e permessi spettanti anno per anno — potrà richiedere la fruizione di permessi non retribuiti per malattia figli, comprovata da certificazione medica del Servizio Sanitario Nazionale, nella misura massima complessiva di 10 giorni (unica per nucleo familiare).

Art. 8 Permessi non retribuiti per l’inserimento dei figli all’asilo nido e/o alla scuola materna
Per assistere i figli nell’inserimento all’asilo nido e/o alla scuola materna viene riconosciuto un periodo di permesso non retribuito di 10 giorni per figlio, utilizzabile anche in modo frazionato e dietro presentazione del certificato di iscrizione del bambino all’a silo nido e/o alla scuola materna. Il permesso non è calcolato su base annua, bensì è da intendersi come unico e riferito al complessivo iter prescolastico (asilo nido e scuola materna) di ogni figlio.

Art. 9 Anticipo della banca delle ore
Il meccanismo della banca delle ore viene – in via sperimentale a decorrere dal 1° gennaio 2019 e sino al 31 dicembre 2019 – reso disponibile anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa, con una disponibilità massima “a credito” di 20 ore.

Art. 10 Flessibilità nella fruizione dei permessi giornalieri per accudire un figlio nel 1° anno di vita con riconoscimento di permesso aggiuntivo
Le Parti condividono che – in via sperimentale a decorrere dal 1° luglio 2018 – a favore della Lavoratrice madre/Lavoratore padre full time che fruisca dei permessi giornalieri per accudire un figlio nel 1° anno di vita (due permessi di un ora ciascuno per giornata di lavoro), nel caso in cui la fruizione venga effettuata in via cumulata nel corso dell’orario pomeridiano, sia consentito – in alternativa al rientro dopo l’intervallo per effettuare la residua prestazione – di effettuare la prestazione sino all’intervallo mattutino (con riconoscimento, in quest’ultimo caso, del buono pasto del personale part time).

Art. 11 Periodo sabbatico
In base a quanto definito con il Protocollo 18 ottobre 2010 (art. 11), così come integrato e modificato con l’Accordo 15 settembre 2012 e 28 giugno 2014, le Parti convengono di promuovere l’accesso al “periodo sabbatico” quale possibilità – a richiesta del Lavoratore/Lavoratrice e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali – di interrompere il proprio percorso lavorativo e di a ssentarsi dall’azienda per un periodo non retribuito e variabile di tempo, allo scopo di aggiornare il proprio bagaglio di conoscenze, dedicarsi ad una particolare attività o esaudire un desiderio personale.
La sperimentazione manterrà le caratteristiche indicate nelle intese di Gruppo citate nel comma che precede. Fermo quanto sopra, le Parti hanno condiviso di introdurre in via sperimentale a decorrere dal 1° luglio 2018 la possibilità di usufruire – una sola volta nell’arco della vita lavorativa e all’interno della suddetta durata massima – di un periodo sabbatico non retribuito di durata fino a 4 mesi la cui richiesta sarà unicamente subordinata ad un preavviso di 6 mesi e non necessiterà di essere supportata da specifica motivazione/autorizzazione.

Art. 12 Permessi per ex festività
In base alla Lettera a latere dell’Accordo 4 febbraio 2017 (fermo quanto disposto dagli artt. 13 dell’Accordo 28 giugno 2014 e 20 dell’Accordo 4 febbraio 2017), la sperimentazione avviata dal 1° gennaio 2018 in base a cui i Lavoratori/Lavoratrici possono fruire dei permessi giornalieri retribuiti per ex festività riconosciuti annualmente ex art. 56 del CCNL 31 marzo 2015 anche su base oraria proseguirà sino al 31 dicembre 2019.

⇒ SCARICA L’ACCORDO