

**CCNL Credito Cooperativo:
arriva la "Banca del Tempo Solidale"!
Una scelta obbligata!**

Il giorno 16 aprile u.s., tra le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali e Federcasse, è stata sottoscritta una bozza tipo di "Verbale di accordo aziendale", per la costituzione e l'avvio effettivo della "Banca del Tempo Solidale" in ciascuna azienda del Credito Cooperativo.

Tale iniziativa è coerente con quanto previsto all'art. 15 dell'Accordo di rinnovo del CCNL del 9 gennaio 2019 in materia di "Permesso Solidale" e "Banca del Tempo Solidale". Nel valorizzare il "Permesso Solidale" quale nuovo temporaneo istituto a supporto delle attività di volontariato svolte dai lavoratori e dalle lavoratrici del Credito Cooperativo si è inteso quindi anche promuovere la istituzione della "Banca del Tempo Solidale", tenendo conto delle positive esperienze già maturate, nel recente passato, in molte aziende nel Credito Cooperativo.

Il "Permesso Solidale" nel Credito Cooperativo

Il "Permesso Solidale" di cui all'articolo 15 dell'accordo di rinnovo del 9 gennaio 2019 è un istituto temporaneo e sperimentale valido per il solo anno 2019. Il "Permesso Solidale", per l'anno 2019, è riveniente dalla trasformazione di una giornata di "permesso ex festività" previste dal CCNL (art. 53) per il personale inquadrato nei Quadri direttivi o nelle Aree professionali con oltre 5 anni di anzianità di servizio, ovvero di 7,5 ore di cui all'art. 118 CCNL per il personale inquadrato nelle Aree professionali con meno di 5 anni di anzianità di servizio.

Il "Permesso Solidale" sarà fruibile, nel corso dell'anno 2019, per lo svolgimento di attività di volontariato riguardanti iniziative aventi finalità civiche, culturali, solidaristiche, di utilità sociale o ambientale, comunque senza finalità di lucro e per la partecipazione a corsi di formazione finalizzati allo svolgimento delle attività di volontariato in senso stretto.

La fruizione del "Permesso Solidale" andrà richiesta con le stesse modalità del permesso da cui è riveniente e dovrà essere giustificata entro massimo 15 giorni da parte dei fruitori con la consegna all'azienda di "attestazione di partecipazione" rilasciata dall'organismo presso cui è stata svolta l'attività di volontariato.

I lavoratori nel corso dell'anno 2019, in luogo della fruizione del "Permesso Solidale", potranno scegliere di donare alla "Banca del Tempo Solidale" il quantitativo di ore allo stesso corrispondenti. In base all'accordo 9 gennaio 2019, i permessi solidali non fruiti e non donati volontariamente nel corso dell'anno 2019 confluiranno automaticamente, con decorrenza gennaio 2020, nella "Banca del Tempo Solidale" istituita presso l'Azienda di appartenenza.

La "Banca del Tempo Solidale" nel Credito Cooperativo

Con la "Banca del Tempo Solidale" ci si prefigge di sostenere, in ambito aziendale, le esigenze personali e familiari di quei lavoratori che hanno necessità di fruire di giornate di permesso per affrontare gravi situazioni personali o familiari, ed inoltre, e questa è una novità rispetto ad esperienze di altri settori, verranno supportate le azioni di volontariato sociale, civile, ambientale.

Riguardo alle modalità di fruizione si rimanda al testo della bozza di accordo e agli accordi che verranno sottoscritti in azienda, di seguito si riportano le principali casistiche di utilizzo per ora previste:

lavoratori che siano assenti continuativamente per malattia e risultino destinatari di un periodo di comporto residuo inferiore ai 30 giorni;

lavoratori che siano titolari di permessi ex art. 33, comma 6, L. 104/1992 per sé stessi;

lavoratori che siano destinatari di permessi ex art. 33, comma 3, L. 104/1992 per i propri figli e/o per il coniuge e/o convivente more uxorio;

lavoratori che assistano in caso di grave infermità ex art. 4, comma 1, L. 53/2000 il coniuge, un parente entro il secondo grado o il convivente more uxorio, un affine entro il primo grado;

lavoratori che necessitino di assentarsi per motivi legati a disagi comportamentali dei figli che abbiano fino a 25 anni di età (ad esempio: tossicodipendenza, alcolismo, bulimia/anoressia, problemi collegati ad episodi di bullismo; bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA);

lavoratori che necessitino di assentarsi a causa di infortuni, danni o gravi disagi provocati da calamità naturali di rilevante entità (ad esempio: terremoti, alluvioni) che abbiano colpito il lavoratore, il coniuge, i figli, il parente entro il secondo grado, o il convivente more uxorio;

lavoratori che svolgano attività di volontariato sociale, civile, ambientale;

lavoratori che siano impegnati in attività di assistenza e soccorso nei casi disciplinati dal DPR 194/2001 ed abbiano esaurito la dotazione di permessi ivi prevista all'art. 9, comma primo;

oltre a trovarsi in una delle condizioni di cui sopra, per poter fruire dei permessi della "Banca del Tempo Solidale" i lavoratori devono essere già donatori in favore della stessa ed aver esaurito la propria dotazione di ferie e permessi.

L'alimentazione della "Banca del Tempo Solidale" avverrà mediante la donazione, volontaria ed a titolo gratuito, da parte dei dipendenti dell'azienda, di giornate, ovvero ore, della dotazione individuale annuale di:

permessi ex art. 118;

banca delle ore;

permessi per ex festività;

ferie (solo per la parte eccedente il minimo di legge).

Per il solo anno 2019 sarà possibile versare nella "Banca del Tempo Solidale" la propria dotazione di "Permesso Solidale" di cui all'articolo 15 dell'accordo 9 gennaio 2019; si ricorda che il "Permesso Solidale" eventualmente non fruito nel corso dell'anno 2019 verrà automaticamente riversato alla "Banca del Tempo Solidale" a decorrere dal 1° gennaio 2020.

Anche i dirigenti potranno contribuire alla “Banca del Tempo Solidale” attraverso la donazione di:

permessi ex festività maturati e non goduti;
ferie (solo per la parte eccedente il minimo di legge).

Anche il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito Cooperativo si arricchisce dell’istituto della “Banca del Tempo Solidale”, che insieme al “Permesso Solidale” entrano a far parte, seppure in via sperimentale vista la originalità delle previsioni, del bagaglio valoriale della categoria.

Va ricordato che, al fine di offrire maggiori tutele a quei lavoratori che si trovino ad affrontare problematiche legate alle condizioni di salute dei propri figli, il legislatore ha provveduto, a mezzo dell’articolo 24 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, ad introdurre nell’ordinamento italiano l’istituto delle “ferie solidali”, prevedendo la possibilità di cessione delle ferie maturate a favore di altri lavoratori che ne abbiano bisogno, rimandando ai contratti collettivi di lavoro il compito di individuare le modalità di cessione e fruizione.

La necessità di disciplinare esplicitamente la richiamata possibilità di cessione ha iniziato a divenire attuale nell’ambito dell’ordinamento giuridico francese. Con la legge n. 459 del 9 maggio 2014 (la c.d. “Loi Mathys”), infatti, il legislatore ha ritenuto opportuno prevedere, all’interno del Codice del lavoro francese, la possibilità per “tutti i dipendenti, pubblici e privati” di cedere in forma anonima e con il consenso del datore di lavoro – “i diritti o parte di essi su permessi e ferie retribuite” in favore dei lavoratori i quali abbiano un figlio “con meno di vent’anni affetto da una malattia, un handicap o vittima di un incidente di gravità tale da rendere indispensabile una presenza e cure costanti”.

Questa esigenza ha iniziato a prendere le mosse da una mobilitazione di persone ed associazioni, in seguito, appunto, al caso del piccolo Mathys. In particolare, nell’ambito di un’azienda della regione della Loira, un gruppo di dipendenti si era reso protagonista di una colletta solidale, per un totale di 170 giorni di ferie retribuite da donare ad un collega, chiamato ad affrontare la drammatica situazione di un cancro al fegato in stato terminale occorso al figlio di 11 anni. In detta circostanza la possibilità di usufruire dei giorni spettanti ai colleghi era stata formalizzata all’interno di un accordo aziendale, ma l’episodio ha rappresentato una vera e propria fonte di ispirazione per l’iniziativa legislativa che ne è seguita.

In Italia ad oggi in materia si contano numerosi accordi aziendali in tema di banca delle ore solidale. Previsioni in tal senso si trovano anche in alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro tra i quali si può ricordare il CCNL del comparto metalmeccanico del 26 novembre 2016 che prevedeva la valorizzazione e la promozione dell’istituto della banca delle ore solidale, culminata poi nella stipula del verbale di accordo del 26 marzo 2018 che l’ha resa effettiva. Ulteriori esempi si trovano nel CCNL Sanità o nel CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali.

Convinti della assoluta valenza dell’accordo sulla Banca del Tempo Solidale ed al fine di rendere tale istituto il più rispondente possibile alle effettive esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, come FISAC CGIL saremo impegnati azienda per azienda alla fattiva realizzazione degli accordi attuativi, con la

necessaria attenzione anche di ordine amministrativo contabile (ad oggi l'INPS non si è ancora espressa circa la valenza contributiva delle ore donate rispetto a quelle fruita in solidarietà) e di rispetto della privacy. Nel frattempo saremo impegnati in un più ampio confronto con Federcasse anche sul tema riguardante la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e nell'ambito del quale cercheremo di strutturare in maniera definitiva la previsione della "Banca del Tempo Solidale".

Roma, 24 aprile 2019

FISAC CGIL Coordinamento Nazionale Credito Cooperativo

ALLEGATI:

Bozza di accordo tipo della "Banca del Tempo Solidale"

Bozza banca del tempo 164