



Piattaforma per il rinnovo

del CCNL del settore creditizio e finanziario 2019

Occupazione
Salari
Riduzione
e
D
T

Bancari #futuroalcontratto

COSA ABBIAMO COSA CHIEDIAMO:

FLESSIBILITÀ PER ESIGENZE DI CURA

FLESSIBILITÀ INDIVIDUALI

FLESSIBILITÀ CONGEDI

Art. 57 – Permessi per motivi personali o familiari – Aspettativa non retribuita – Congedo matrimoniale

1. Le assenze per brevi permessi retribuiti che l'impresa concede per giustificati motivi personali o familiari, non sono computabili nelle ferie annuali.
2. Per interessi di famiglia e per gravi motivi di indole privata, l'impresa può accordare adeguati periodi di congedo, determinando se – e per quale durata – debba corrispondere il trattamento economico.
3. L'impresa, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconosce al lavoratore/lavoratrice che ne faccia richiesta una aspettativa non retribuita per motivi di studio, familiari e personali e per lo svolgimento di attività di volontariato ai sensi del comma 1 dell'art. 69 del presente contratto, fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi.
4. Ai fini dell'applicazione dell'aspettativa non retribuita di cui sopra, le imprese accoglieranno le domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra i tre e gli otto anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.
5. Le imprese valuteranno la situazione dei dipendenti affetti da malattie irreversibili e di particolare gravità (soggetti sottoposti a trattamenti di emodialisi, affetti da neoplasie, ovvero da patologie di analoga importanza) ai fini delle conseguenti necessità di cura.
6. In occasione del matrimonio viene concesso un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie.

Art. 108 – Flessibilità individuali

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio l'impresa può accordare: – al singolo lavoratore/lavoratrice, su sua richiesta, di spostare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata di 15 minuti con correlativo spostamento dell'orario di uscita; ovvero, – ai lavoratori/lavoratrici, con esclusione di quelli indicati all'alinea che segue, una elasticità di orario di entrata e di uscita posticipato nell'ambito di 30 minuti; – ai lavoratori/lavoratrici a contatto diretto con il pubblico, di posticipare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata fino a 30 minuti, con correlativo spostamento dell'orario di uscita. 2. Nei casi previsti dal presente articolo non si applicano i limiti percentuali stabiliti dal presente capitolo e le relative indennità.



CHIEDIAMO

FLESSIBILITÀ PER ESIGENZE DI CURA

I congedi utilizzati nelle loro varie articolazioni, per necessità di cura, svolgono una funzione sociale di supporto nel conciliare i tempi di vita e di lavoro e nell'assistenza delle persone occorre quindi:

- ampliare le forme di flessibilità per la cura dei familiari impedendo penalizzazioni per chi ne fruisce;
- verifica effettiva delle buone prassi, ivi compresi i dati relativi agli effettivi utilizzi e alla regolarità dei percorsi professionali, da parte delle Commissioni Aziendali PPOO;
all'art. 57 vanno inseriti ulteriori ampliamenti e nuove previsioni:
 - a) permessi retribuiti: permessi per inserimento figli nei cicli scolastici, assistenza ricovero coniuge/genitori/figli, permessi per DSA/BES e permessi lutto, calamità naturali nel caso sia intervenuto un provvedimento della Prefettura;
 - b) permessi non retribuiti: 5 gg. senza necessità di specifiche causali; assistenza di figli in condizioni di disagio (bullismo, tossicodipendenza, anoressia/bulimia, ecc.);

FLESSIBILITÀ INDIVIDUALI

- istituzione Banca del Tempo;
- flessibilità in entrata/uscita al rientro dalla maternità/paternità;
- flessibilità e permessi per dipendenti con malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative, malattie con terapia salvavita;
- flessibilità in entrata ed in uscita superiore ai 30 minuti (fino a un massimo di 1 ore e 30 minuti) per esigenze personali e dei familiari che la lavoratrice o il lavoratore assistono, recuperabili nell'arco dello stesso mese di fruizione.

FLESSIBILITÀ CONGEDI

Prevedere una maggiore flessibilità di fruizione/utilizzo a mezze giornate e/o a ore per tutti i congedi retribuiti e non retribuiti, sia previsti dalla contrattazione nazionale e/o di secondo livello, sia, laddove permesso dalle procedure Inps, previsti dalla legge (per esempio nel congedo retribuito per cure di 30 gg. per i lavoratori mutilati ed invalidi civili che hanno un'invalidità lavorativa superiore al 50%).

GENITORIALITÀ / AFFIDO / TUTELA MINORI

Le richieste in tema di genitorialità, di affido e di tutela dei minori sono così articolate:

- Congedo maternità: Integrazione retribuzione al 100%, per tutta la durata dello stesso.
- Congedo parentale: Integrazione economica aggiuntiva a previsione di legge.
- Permessi retribuiti per i padri: Giorni obbligatori oltre le previsioni di legge. Adozione e affido
- Permessi retribuiti e non retribuiti a sostegno dei percorsi di adozione/affido e iter riconoscimento idoneità.
- Tutori di minori: Permessi non retribuiti a favore dei lavoratori che abbiano assunto la tutela in termini di legge su minori (ivi compresi i minori stranieri non accompagnati).
- Famiglie di fatto e Lgbt: Tutela contro le discriminazioni e garanzie di pari opportunità.

BUON
LAVORO

A TUTTE E A TUTTI !

