



**Segreterie di Coordinamento
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin
Gruppo UniCredit**

Work life balance: Accordo fatto

In data 13 aprile 2018 abbiamo firmato un accordo, frutto di un lungo percorso negoziale, sul **WORK LIFE BALANCE**.

L'accordo prevede strumenti diversi, in molti casi **innovativi e sperimentali** sia per la nostra azienda che per il settore, che possano aiutare la conciliazione dei tempi vita e di lavoro dei dipendenti di tutte le Società del Gruppo Unicredit Italia, e che, **affiancati alle prassi aziendali già in essere**, possano fornire un reale sostegno ai bisogni quotidiani dei lavoratori e delle loro famiglie, favorire il benessere nei nostri ambienti di lavoro e sviluppare uno spirito solidaristico tra i colleghi.

Il confronto serrato ha permesso un accordo che fissa un risultato importante rispetto agli impegni presi nell'accordo del 1 febbraio scorso.

In sintesi:

MONEY IS TIME *è sperimentale per il 2019 – solo per redditi inferiori a 80.000 euro*

Prevede la conversione, anche parziale, del Premio di Produttività esercizio 2018 (erogazione 2019) in un massimo di 5 giornate di permesso da fruire in giornate intere o mezza giornata (cd. **permesso welfare day**) dal 1° luglio a chiusura del Conto Welfare annuale, compatibilmente con le esigenze di servizio e con preavviso di 5 giorni lavorativi. Eventuali residui del permesso Welfare Day, a scadenza, verranno convertiti in denaro e versati nella posizione previdenziale individuale.

Il controvalore delle giornate è individuato in un valore medio di riferimento, riproporzionato per il part time.

BANCA DEL TEMPO – *sperimentale per il 2019*

Costituzione di un monte ore solidale, alimentato da permessi retribuiti/festività soppresse/banca ore non utilizzati e scaduti fino ad un massimo di 70.000 ore, a cui potranno accedere i dipendenti con necessità gravi e indifferibili, dopo aver esaurito la propria dotazione personale di permessi a qualsiasi titolo spettanti/banca ore/ferie, e che siano:

- titolari di permessi L.104 art.3-comma 3 per sé, per figli, coniuge/parte di unione civile/convivente di fatto;
- titolari per sé di L.104/92 anche senza diritto a permessi
- abbiano i requisiti della L.170/2010 (accertati e documentati) per assistenza a figli affetti da DSA: in questo caso potranno usufruire di 3 giorni/anno per il periodo scuola elementare e 1 giorno/anno per scuola media.

Nella fase sperimentale (2019) l'utilizzo sarà pari a **3 giorni** (con eccezione DSA ó vedi punto precedente) **retribuiti** (mezze giornate o giornate intere) con un preavviso di 5 giorni lavorativi, e compatibilmente con le esigenze di servizio.

PERMESSI PER VOLONTARIATO ó 2019

A valere sul 10% del monte ore individuato per la Banca del Tempo, può essere richiesta **1 giornata di permesso retribuito** per lo svolgimento di attività di volontariato con giustificazione dell'Ente/Associazione riconosciuta a livello nazionale e iscritta al Registro pubblico delle associazioni di volontariato.

PERMESSI RETRIBUITI PER ASSISTENZA FIGLI AFFETTI DA DSA ó da 1.7.2019

Confermato quanto già previsto dall'Accordo del 4.2.17 art.17, verranno concessi i seguenti permessi per assistenza ai figli affetti da DSA certificata dal Servizio Sanitario Nazionale:

- **2 giorni retribuiti** per anno solare per assistenza attività scolastica a casa durante le scuole elementari, fruibili nel corso dell'anno scolastico, oltre ai 3 giorni non retribuiti all'anno previsti dalle normative vigenti;

Se i permessi sono richiesti al di fuori dell'anno scolastico i primi 2 giorni saranno NON retribuiti. (al pari dei rimanenti 3 giorni),

Per i figli minorenni iscritti al ciclo di istruzione successivo al primo, verranno concessi 2 giorni NON retribuiti (al pari dei rimanenti 3 giorni).

L'utilizzo può avvenire in forma frazionata nel limite minimo di 1 ora, con preavviso di 5 giorni lavorativi, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Novità assoluta è l'aver inserito nella Banca del Tempo la tipologia dell'assistenza a figlio con DSA tra le causali che danno accesso ai permessi solidali.

NUOVI PERMESSI RETRIBUITI PER EVENTI CHIAVE DELLA VITA – da 1.7.2018

Viene riconosciuto **1 giorno di permesso retribuito** all'anno per ciascuno dei seguenti eventi: matrimonio figli, lutto per affini fino al 2° grado (suoceri), laurea figli (anche triennale), trasloco, stipula mutuo prima casa.

Si tratta di una novità rispetto al passato, è **una giornata per ogni evento**, con aggiunta di causali importanti.

PERMESSI NON RETRIBUITI PER MALATTIA FIGLI naturali, adottivi, affidati ó ulteriori rispetto alle previsioni di legge ó utilizzabili anche frazionati

Per assistenza ai figli di età compresa tra 3 e 8 anni è previsto un ulteriore periodo di permesso di 10 giorni/anno in aggiunta ai 5 giorni previsti dalla normativa vigente. In caso di più figli, il periodo di permesso viene aumentato a 15 giorni. Nell'ipotesi di coniugi entrambi dipendenti, il periodo di permesso rimane unico per nucleo familiare.

Per assistenza ai figli oltre 8 anni e sino a 12, ó fermo l'obbligo di fruizione delle ferie/ex festività/permessi spettanti anno per anno ó sono previsti 10 giorni di permesso non retribuito, unico per nucleo familiare. La normativa vigente, in questo caso, non prevede alcun tipo di permesso.

PERMESSI NON RETRIBUITI PER INSERIMENTO FIGLI AL NIDO E/O SCUOLA MATERNA

Resta invariata la prassi aziendale che prevede un permesso non retribuito di 10 giorni per figlio (plafond unico rispetto all'ater scolastico) utilizzabile anche in modo frazionato.

ANTICIPO BANCA ORE ó sperimentale per il 2019

Sarà possibile avere una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa, ovvero anticipando un credito massimo di 20 ore, che dovranno essere recuperate entro l'anno.

Questo anticipo di banca ore può essere molto utile a mitigare le necessità urgenti di permesso, senza che si determinino ripercussioni economiche.

FLESSIBILITA' NELLA FRUIZIONE DEI PERMESSI GIORNALIERI PER "ALLATTAMENTO" con RICONOSCIMENTO PERMESSO AGGIUNTIVO

Il genitore, nel periodo del cd allattamento previsto per legge nel primo anno di vita del figlio, nel caso di fruizione delle 2 ore di permesso a fine giornata lavorativa, potrà, in alternativa al rientro post intervallo, effettuare la prestazione sino all'intervallo mattutino (quindi senza rientro pomeridiano), con attribuzione del buono pasto del personale a part time, con il riconoscimento di **un permesso retribuito aggiuntivo** che copre il rientro pomeridiano.

PERIODO SABBATICO ó sperimentale da 1.7.2018

Fermo restando l'anno di aspettativa da CCNL, abbiamo convenuto che, per quanto riguarda il periodo sabbatico di cui all'Accordo del 15.9.2012 e 28.6.2014, sia possibile richiedere un periodo (non retribuito) massimo di 4 mesi **senza specifica motivazione e autorizzazione**, ma con l'unico obbligo di un preavviso di 6 mesi. Il periodo sarà automatico, cioè non necessita di autorizzazione ulteriore.

PERMESSI EX FESTIVITA' per il 2019

Confermata la possibilità di fruizione su base oraria

Considerando che l'ambiente lavorativo, oltre a permettere l'espressione delle proprie capacità professionali, può essere anche di supporto alla costruzione di relazioni improntate sul rispetto e la fiducia e può fornire un aiuto concreto in presenza di situazioni di disagio, abbiamo convenuto di inserire in questo accordo delle iniziative/percorsi che possano essere di supporto:

É INIZIATIVE DI ASCOLTO PER LE DONNE VITTIME DELLE VIOLENZE DI GENERE

É INIZIATIVE DI BENESSERE EMOTIVO-COGNITIVO. PROGRAMMA DI ORIENTAMENTO PSICOLOGICO-COUNSELING

É DISABILITY MANAGER E OSSERVATORIO AZIENDALE SULLA DISABILITA'

É TUTELA DEI TEMPI DI DISCONNESSIONE

Abbiamo recepito la Dichiarazione Congiunta del CAE del 28.11.2017, e, nel rispetto del CCNL ABI, abbiamo concordato che:

- **le apparecchiature aziendali debbano essere utilizzate nel rispetto dell'orario di lavoro** e in modo appropriato evitando ABUSI dei canali digitali;
- **l'uso dei dispositivi personali** per ragioni di business è consentito **solo in caso di reale urgenza**;
- **l'uso delle e-mail deve essere responsabile e non eccessivo, deve rispettare l'orario di lavoro ufficiale, i tempi di riposo giornalieri e settimanali, ferie e malattia.** Andranno inviate solo all'indirizzo delle persone strettamente necessarie, assicurandosi che il contenuto sia sintetico, chiaro e sempre rispettoso, preferendo il dialogo diretto.

Verranno avviate campagne di informazione entro 90 giorni dalla firma dell'accordo, oltre a iniziative di formazione che facilitino il cambio culturale in coerenza con la sopracitata Dichiarazione Congiunta del CAE.

É LAVORO AGILE

Abbiamo formalizzato l'accesso al "flexible working", passando quindi da una fase sperimentale alla conferma di una modalità flessibile di esecuzione del proprio lavoro.

Viene confermato che il lavoro agile potrà essere svolto, inizialmente, per 1 giorno alla settimana al di fuori dell'abituale sede di lavoro, presso il proprio domicilio o presso un hub aziendale.

Si tratta di una importante opportunità che però al momento non è estesa a tutto il personale.

Alcune fasce di lavoratori, adibiti a determinati lavori, muniti di PC portatile con VPN (per collegamento internet sicuro) potranno al momento essere destinatari di flexible working.

Su nostra forte richiesta l'azienda si è impegnata a una estensione graduale di ulteriori strutture aziendali, per rendere sempre più accessibile questo importante strumento di conciliazione.

É TELELAVORO

Viene ripresa la prassi in uso in Ubis di corrispondere ai colleghi in telelavoro un rimborso forfettario **di euro 40 mensili** come contributo per spese elettriche e di connessione.

Non è però intenzione aziendale ampliare il numero dei contratti in telelavoro.

É SPERIMENTAZIONE E MONITORAGGIO

In chiusura di accordo Unicredit dichiara che **"verranno poste in essere le opportune misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibili le iniziative di conciliazione"** e che **"verranno realizzate azioni formative per le figure manageriali/di sintesi con l'ottica di favorire il relativo cambio culturale in coerenza con la Dichiarazione Congiunta del CAE del 28.11.2017"**. Questa previsione risponde all'esigenza di garantire, quanto più possibile, la fruibilità, da parte dei lavoratori, degli strumenti concordati, alla luce delle enormi difficoltà che si riscontrano quotidianamente, soprattutto in rete, a causa di carenza di personale, strumenti tecnologici obsoleti, inefficienza dell'organizzazione del lavoro.

Inoltre abbiamo sottolineato e concordato che i principi affermati nella Dichiarazione del CAE e nell'Accordo sottoscritto sul WLB, potranno trovare eccezione solo nel comune interesse della gestione dell'emergenza e nei casi di business continuity specificatamente regolamentati.

Questo accordo si inserisce nell'ambito di un reale miglioramento del clima aziendale e del percorso per la piena attuazione degli accordi sottoscritti. Si dovrà passare dall'effettuazione di tutte le assunzioni previste e dal rispetto degli accordi sulle pressioni commerciali, leve fondamentali, assieme all'accordo appena firmato, dall'applicazione del benessere lavorativo e personale e soprattutto di quell'indispensabile cambio culturale di mentalità particolarmente in chi dirige l'Azienda.

Milano, 17 aprile 2018