



RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

COMUNICATO SINDACALE



“RINNOVATO L’ACCORDO SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO ”

Nella prima serata di mercoledì 22 giugno abbiamo raggiunto con l’Azienda l’intesa per il rinnovo dell’accordo sindacale 11 giugno 2019 sul tema della conciliazione Vita /Lavoro scaduto il 31 Agosto 2021.

Ricordiamo che l’accordo Sindacale disciplina temi di estrema importanza per le Lavoratrici/Lavoratori come: **il Part-time, la Banca del tempo solidale, lo Smart-Working, la Flessibilità Oraria ed i Permessi, ecc..**

PART-TIME :

Rispetto al precedente accordo sindacale **abbiamo aumentato di 0,50%** il numero dei part-time obbligatori che l’Azienda deve concedere.

Pertanto, le richieste di part time saranno accolte nei limiti del :

- 4,5 % della forza lavoro della Direzione Rete (inteso come tutto il personale non operante presso la sede di lavoro sita in Milano viale Bodio 37) ;
- del 3,5% della restante forza lavoro.

Dalle suddette percentuali saranno esclusi: - i part time concessi in base all’art. 8 del D.lgs. n. 81 del 2015; i part-time concessi ai sensi dell’art. 35, comma 4 bis del vigente CCNL; i part-time a tempo indeterminato già in essere alla data del 11.06.2019.

Nulla è cambiato in merito alla graduatoria ed ai criteri di priorità con cui saranno concessi.

L’altra novità invece riguarda le Tempistiche.

Le domande di part time dovranno essere presentate entro il 30 giugno di ogni anno e l’Azienda si impegna a dare risposta agli interessati entro il 1° Agosto successivo. L’avvio dei part- time accolti, avverrà di norma entro il 1° settembre.

BANCA DEL TEMPO SOLIDALE:

Tale iniziativa è finalizzata alla costituzione di un “bacino” annuale di ore di assenza retribuita, in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti, a favore dei dipendenti che, per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano necessità di una ulteriore dotazione di permessi. a fronte di disagi comportamentali di figli minorenni quali la tossicodipendenza, la bulimia/anoressia, i bisogni educativi speciali (BES) o i disturbi specifici nell'apprendimento (DSA), nonché ulteriori gravi necessità di carattere familiare che esauriscano ogni altra causale di assenza a disposizione.

ATTIVITA' DI VOLONTARIATO:

Questo Istituto è una novità introdotta con il presente accordo sottoscritto.

A far data dal 1° gennaio 2023 la Banca metterà a disposizione del personale dipendente un bacino annuo di 150 ore retribuite, per consentire ai dipendenti interessati di svolgere attività di volontariato a favore di specifici enti e/o associazioni iscritte a registro pubblico delle associazioni di volontariato.

Tali ore potranno essere utilizzate nel limite massimo di 1 giorno l'anno a dipendente, fruibile anche a mezze giornate, fino ad esaurimento delle ore disponibili.

La fruizione di tale permesso deve essere concordata con il proprio responsabile gerarchico senza arrecare pregiudizio all'attività lavorativa ed è ogni caso subordinata all'invio di idonea documentazione.

FLESSIBILITA' ORARIA :

Su tale argomento abbiamo rinnovato quanto già in essere.

PERMESSI:

Su tale tema abbiamo introdotto una importante novità per le Mamme, che lavorano in rete e che non possono utilizzare la flessibilità oraria, che fruiscono del permesso per allattamento prevedendo un monte ore di permessi retribuiti da utilizzare per permettere alle Lavoratrici Mamme durante il periodo di allattamento di non rientrare in Ufficio dopo l'intervallo per il pranzo. La norma prevede:

“ Per le dipendenti che lavorano presso le filiali CheBanca!, per la durata del periodo di allattamento e solo nell'ipotesi di fruizione delle due ore di allattamento consecutivamente a fine giornata lavorativa (quindi dalle ore 14.45 alle ore 16.45), fermo re-stando l'attuale orario di lavoro in filiale, la Banca riconosce fino a un massimo di 20 ore di permesso retribuito da utilizzare tassativamente dalle ore 14.30 alle ore 14.45 nella misura di 15 minuti. In caso di necessità, sempre nell'ambito della fattispecie sopra descritta, la Banca si impegna a valutare la concessione di ulteriori ore di per-messo non retribuito”.

Inoltre, al fine di venire incontro alle necessità di bilanciamento fra vita privata e vita professionale del personale dipendente, oltre ai permessi eventualmente previsti dalla Legge, la Banca riconosce:

- Permessi nella misura massima di ore 30 per ciascun figlio da utilizzare per l'inserimento all'asilo nido/scuola materna dei figli, previa presentazione di idonea documentazione. Di tali 30 ore 15 saranno riconosciute a titolo di permesso retribuito e le restanti 15 a titolo di permesso non retribuito;
- 1 giorno di permesso retribuito in caso di morte del convivente di fatto (risultante tale dallo stato di famiglia) rimandando per quanto riguarda le modalità e tempi di fruizione alla normativa nazionale vigente in materia di permessi lutto (Legge n. 53 del 2000);

- 1 giorno di permesso non retribuito in caso di morte di affini entro il I grado, rimandando per quanto riguarda le modalità e tempi di fruizione alla normativa nazionale vigente in materia di permessi lutto (Legge n. 53 del 2000);

- Nel caso in cui il check up debba essere effettuato fuori dalla propria provincia o regione di domicilio e/o di lavoro (per assenza di uno dei centri convenzionati previsti dalla polizza sanitaria), sarà riconosciuta una giornata di permesso retribuito.

- Per quanto riguarda i permessi retribuiti per visite mediche specialistiche, la Banca rimanda integralmente alla comunicazione inviata a tutto il personale dipendente in data 23 marzo 2015 che di seguito si riporta testualmente. Su quest'ultimo argomento abbiamo cercato di migliorare la normativa vigente senza riuscirci. Non disperiamo però di ritornare sull'argomento.

Altra importante novità introdotta, per le Lavoratrici/Lavoratori della rete a cui , per il tipo di attività svolta non è possibile svolgere la prestazione lavorativa in modalità “ Smart Working”, **è la possibilità di svolgere due giorni di formazione professionale in remoto dalla propria abitazione.**

L'accordo sottoscritto decorre dal 1° luglio 2022 e termina il 30 giugno 2026.

Per ultimo abbiamo sottoscritto, ai sensi dell'art. 4 della Legge 300 l'accordo che previene un improprio utilizzo (controllo a distanza) della registrazione delle chiamate o videochiamate per la consulenza a distanza fatta con i clienti limitatamente agli obblighi previsti dalla normativa vigente. L'accordo prevede l'insindacabile volontarietà del lavoratore ad attivare la videochiamata, la previsione che in nessun caso le registrazioni potranno essere utilizzate per il controllo a distanza ed ai fini disciplinari. L'accordo è provvisorio e scadrà il 31 dicembre 2022 ed inizialmente riguarderà una platea di 100 Lavoratrici/Lavoratori principalmente advisor.

È stato previsto che tale modalità operativa di interazione a distanza con il cliente può agevolare, nel caso dovesse confermarsi efficace ed efficiente una alternativa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da poter svolgere anche da remoto.

In un momento molto difficile legato alla gestione dei problemi che due anni di pandemia hanno causato ed implementato e con le ripercussioni per un scellerato ed inconcepibile conflitto, i cui risvolti sono evidenti dal punto di vista economico e sociale, pensiamo di aver fatto un ottimo lavoro che aggiunge tutele ed opportunità alle Lavoratrici/Lavoratori.

Un Caro saluto

li, 23/06/2022

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali