

Verbale di accordo

Il giorno 26 novembre 2014, in Bergamo

Tra

UNIONE DI BANCHE ITALIANE, anche nella sua qualità di Capogruppo e dunque anche in nome e per conto delle Banche e delle Società del Gruppo

E

la Delegazione sindacale di Gruppo e la Segreteria Nazionale di UNISIN, d'ora in poi denominate complessivamente "OO.SS."

Si premette che

1. In data 26 novembre 2014 le Parti hanno sottoscritto l'accordo quadro 2014 che individua, tra le leve per la gestione delle posizioni di lavoro eccedenti di cui alla lettera informativa del 14 ottobre 2014, anche quella dell'adozione di forme di flessibilità della prestazione lavorativa.

2. In relazione al precedente comma le Parti hanno avviato uno specifico confronto al fine di individuare, nell'ambito delle norme contrattuali vigenti, ulteriori modalità di applicazione della anzidetta flessibilità, prestando attenzione a particolari situazioni personali e familiari, favorendo soluzioni e modalità innovative di lavoro volte a consentire una maggiore conciliazione tra dimensione privata e professionale.

3. Le Parti pertanto condividendo la necessità di consolidare e diffondere comportamenti consapevoli e coerenti con una logica di attenzione anche ai temi sociali e di welfare, intendono individuare idonee iniziative a concreto sostegno di tale approccio.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue.

Art. 1

1. Le premesse sono parte integrante ed essenziale del presente accordo.

Art. 2

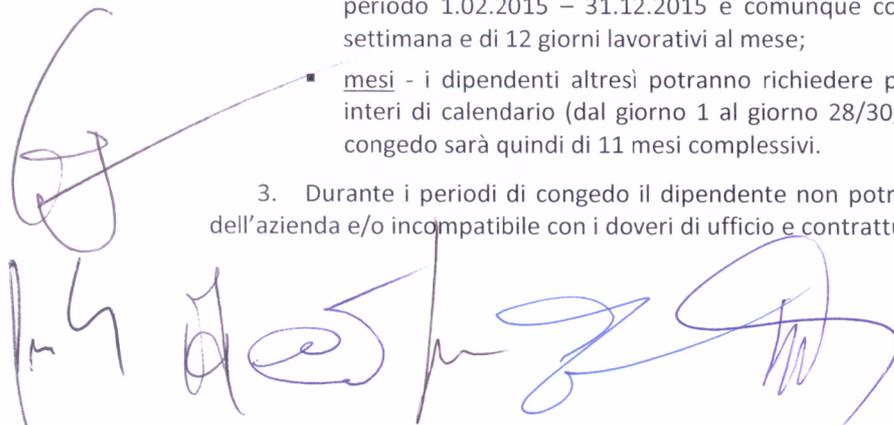
Periodi di congedo ai sensi del comma 2, art. 57 del CCNL 19.1.2012

1. Le Parti – fermo restando quanto previsto dall'art. 14 dell'Accordo Quadro 2014 - individuano anche l'utilizzo di periodi di congedo nell'ambito delle previsioni dell'art. 57 del vigente CCNL quale ulteriore strumento utile al raggiungimento degli obiettivi dichiarati in premessa.

2. A tal fine, le Aziende valuteranno con particolare attenzione - tenendo conto delle rispettive esigenze tecniche, organizzative e produttive - le richieste dei dipendenti, che dovranno essere presentate entro il 9 gennaio 2015, utilizzando apposito modulo, volte a usufruire di periodi di congedo, anche frazionabili a giornate nel periodo dal 1° febbraio al 31 dicembre 2015, secondo i criteri che seguono:

- giornate – i dipendenti potranno richiedere, nell'ambito della programmazione annuale delle ferie per l'anno 2015, la fruizione di giornate di congedo per un massimo di 90 giorni (da conteggiare tenendo conto di quanto previsto dal successivo articolo 3) nel corso del periodo 1.02.2015 – 31.12.2015 e comunque con un massimo di 4 giorni lavorativi alla settimana e di 12 giorni lavorativi al mese;
- mesi - i dipendenti altresì potranno richiedere periodi di congedo corrispondenti a mesi interi di calendario (dal giorno 1 al giorno 28/30/31 del mese); la durata massima di tale congedo sarà quindi di 11 mesi complessivi.

3. Durante i periodi di congedo il dipendente non potrà svolgere attività contrarie agli interessi dell'azienda e/o incompatibile con i doveri di ufficio e contrattuali.



4. Le richieste di periodi di congedo non comportano una barriera alle opportunità di sviluppo professionale e non determinano effetti sui percorsi inquadramentali in corso.

Art. 3

Trattamento economico e normativo per i periodi di congedo

1. Al fine di favorire le richieste dei dipendenti di periodi di congedo di cui all'articolo precedente e al fine di evitare, per quanto possibile, eventuali pregiudizi relativi alla posizione contributiva/previdenziale del singolo dipendente interessato – secondo le previsioni della normativa vigente in materia e in assenza di specifici trattamenti di sostegno del reddito a carico del Fondo di Solidarietà di settore - per i periodi stessi le Aziende riconosceranno i seguenti trattamenti economici:

- a) fino a 3 giorni lavorativi nel corso della stessa settimana – trattamento economico corrisposto al 40% della retribuzione lorda giornaliera per ciascun giorno di congedo, con la precisazione che ove si verificasse il caso di giorni non lavorativi (sabato, domenica o giorni festivi infrasettimanali) compresi fra due giornate di congedo, il trattamento economico del 40% verrà esteso anche agli anzidetti giorni non lavorativi;
- b) 4 giorni lavorativi nel corso della stessa settimana – trattamento economico corrisposto al 40% della retribuzione lorda giornaliera per 6 giorni della settimana;
- c) mesi - per ogni settimana di calendario compresa nel mese di congedo sarà corrisposto l'intero trattamento economico relativamente a 3 giornate (nessun trattamento economico sarà quindi corrisposto per le restanti 4 giornate di calendario).

2. I congedi di cui al presente accordo non produrranno effetti ai fini dell'anzianità di servizio, in caso di assenza non superiore a 12 settimane nell'anno. Verranno in ogni caso mantenute le coperture assicurative vigenti.

3. Le assenze di cui al presente accordo sono incompatibili, nell'ambito dello stesso mese solare, con le astensioni dal lavoro a titolo di riduzione/sospensione dell'attività lavorativa con accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo. Le stesse sono altresì incompatibili con eventuali assenze già in corso alla data del presente accordo, a titolo diverso (es. aspettative non retribuite, congedi parentali ecc.), sino al termine delle stesse.

Dichiarazione delle Parti

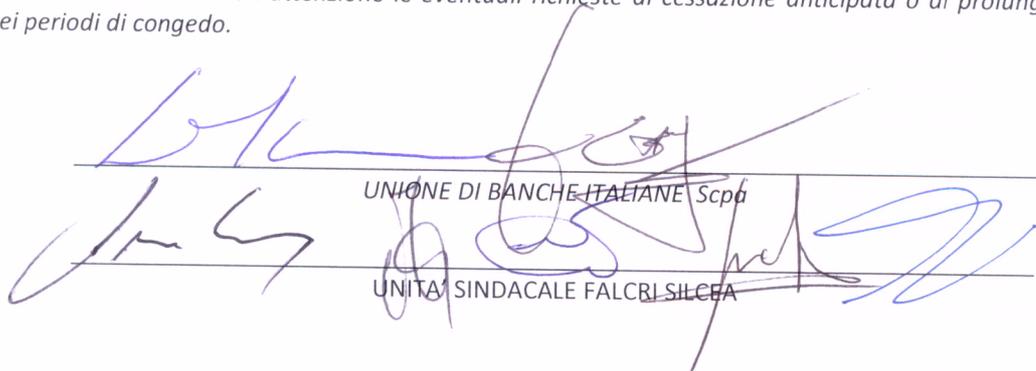
Le Parti si danno atto che le Aziende valuteranno favorevolmente le richieste dei periodi di congedo disciplinati nel presente accordo con l'obiettivo di accoglimento per un numero di almeno 120.000 giornate complessive a livello di Gruppo.

Le Parti concordano altresì che ove tale obiettivo non fosse raggiunto si farà luogo ad un incontro al fine di adottare le più opportune determinazioni.

Nel caso intervengano erogazioni a carico di enti esterni, ivi compreso quanto ipotizzato nell'art. 14 dell'Accordo Quadro 2014 sottoscritto in data odierna, i trattamenti economici previsti dal presente accordo saranno ridotti in misura corrispondente.

Dichiarazione delle Aziende

L'accesso a periodi di congedo non costituisce di per sé ragione tecnico-organizzativa per l'assegnazione ad una diversa unità organizzativa. Pertanto, compatibilmente con le esigenze aziendali, il lavoratore interessato continuerà di norma a prestare la sua attività presso l'unità organizzativa di assegnazione. In caso di forza maggiore ovvero di comprovate situazioni di gravità per ragioni personali o di salute, le Aziende valuteranno con attenzione le eventuali richieste di cessazione anticipata o di prolungamento dei periodi di congedo.



UNIONE DI BANCHE ITALIANE Scpa

UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA