



COMUNICATO UNITARIO SINDACALE

Firmato nuovo Accordo Work Life Balance

Lo scorso 3 giugno abbiamo siglato con l'azienda il rinnovo del protocollo *Worklife Balance*.

Il documento non presenta il capitolo relativo al Lavoro Agile (Smart Working) che sarà affrontato in una trattativa dedicata.

Le richieste portate all'azienda hanno tenuto conto di tutte le segnalazioni che ci erano giunte durante l'applicazione del precedente protocollo e di quanto emerso nell'assemblea dei lavoratori.

Inizialmente l'azienda si è seduta al tavolo della trattativa dichiarando che il precedente accordo era da reiterare senza modifiche: noi, invece, ci siamo impegnati per correggerne le criticità e migliorarlo in una prospettiva di una sempre più efficace conciliazione fra vita privata e attività lavorativa.

Consapevoli che gli obiettivi che ci eravamo posti erano ambiziosi, viste le difficoltà della trattativa ed il periodo difficile in cui ci troviamo, siamo comunque riusciti ad inserire punti di miglioramento all'accordo preesistente facendo un passo in avanti.

Ognuno di noi ha una sua personale idea di quale sia il giusto equilibrio, il nostro obiettivo è stato quello di arrivare ad un accordo il più equo possibile.

Una lunga e faticosa mediazione ha permesso di concordare la modifica di alcuni, anche se non molti, punti che certamente danno un valore aggiunto all'intero documento.

Di seguito ve ne segnaliamo alcuni, invitandovi - in ogni caso - a leggere l'intero protocollo che vi è stato inviato dall'azienda in data 10. 06. 2021.

Part-Time

- Saranno esclusi dalle percentuali di saturazioni previste dal nuovo protocollo i part time concessi (ai sensi dell'art. 35, comma 4 bis del vigente CCNL recentemente rinnovato) alle " lavoratrici/ lavoratori con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 che quindi hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale o da tempo parziale a tempo pieno".
- Limite di età dei figli portato a 8 anni.
- Criteri di precedenza in caso di pari posizionamento della richiesta in caso rientrante nel punto 1C (figli fra 1 e 8 anni).

Esempio:

Sarà data la priorità ai genitori con il figlio di età inferiore (alla data di decorrenza del part time).

In caso di parità d'età, sarà data la precedenza a:

- ✓ mono genitori (risultanti tali da stato di famiglia);
- ✓ genitori con maggior numero di figli all'interno della fascia d'età 1-8 anni.



- Modifica dei termini di presentazione delle domande in linea con il calendario scolastico

Esempio 1

L'armonizzazione prevede che i part time in essere con scadenza 30 novembre andranno a naturale scadenza e se intendono fare domanda di rinnovo deve essere effettuata entro il 30 giugno e se accolta andrà in scadenza al 31 agosto 2022

Esempio 2

I part time in essere con scadenza 30 aprile 2022 andranno a naturale scadenza e se intendono fare domanda di prolungamento di altri 4 mesi fino al 31 agosto 2022 devono fare esplicita domanda entro il 31 gennaio 2022 tramite apposito modulo allegato all'accordo denominato "Richiesta prolungamento Part Time". Se successivamente intendono fare domanda di rinnovo deve essere effettuata entro il 30 giugno 2022 e se accolta andrà in scadenza al 31 agosto 2023.

- Possibilità di usufruire di banca ore/rol per permessi orari inferiori alla mezza giornata lavorativa

Telelavoro

- Aumento della percentuale di lavoratori che possono accedere al telelavoro: portata dal 4% al 4,5%
- Rinnovabile di volta in volta al perdurare delle condizioni sottese alla richiesta nonché delle ragioni organizzative che ne hanno consentito la concessione
- Rientro in azienda per riunioni solo se non effettuabili da remoto

Lavoro al sabato nelle filiali

- In caso di mancata effettuazione del riposo compensativo entro i termini stabiliti l'azienda procederà automaticamente al pagamento dello straordinario con il cedolino del mese successivo

Banca del Tempo solidale

- Tetto massimo di giornate usufruibili portate da 20 a 30.
- Ore donate dai dipendenti: in caso di residuo non avranno scadenza.
- Al verificarsi di eventi eccezionali, quali a titolo esemplificativo calamità naturali, pandemie ecc., su richiesta delle Parti sarà possibile incontrarsi per valutare la possibilità di un utilizzo straordinario della banca del tempo solidale quale strumento di supporto per il personale coinvolto.

Permessi retribuiti e non

- Permessi retribuiti per check up fuori regione o fuori provincia: nel primo caso sarà riconosciuta l'intera giornata di permesso, nel secondo saranno riconosciute 2 ore di viaggio all'andata e 2 al ritorno.
- Permessi non retribuiti sino a 30 ore per inserimento al nido/scuola materna di ciascun figlio.



- Impegno dell'azienda a valutare con particolare attenzione le esigenze connesse ai percorsi di adozione (inclusa la fase di riconoscimento dell'idoneità), affidamento e tutela dei minori.

Flessibilità oraria

- Definizione dell'orario rigido per i part-time. In caso di visite mediche l'orario rigido per i part-time sarà quello del proprio contratto.

Esempio

Se sul contratto di part time sottoscritto dal lavoratore/lavoratrice l'ingresso è h 8.30 anche in caso di visita medica l'orario rigido avrà decorrenza dalle h 8.30.

Durata Protocollo

La durata del nuovo protocollo è stata concordata in 3 anni fino al 30. 06.2024.

Modulistica

E' stata ridefinita e allegata al protocollo la seguente modulistica:

- ✓ modulo Richiesta Prolungamento Part Time
- ✓ modulo Richiesta Part Time (o rinnovo)
- ✓ modulo Richiesta Telelavoro
- ✓ modulo Richiesta accesso banca del tempo solidale
- ✓ modulo permesso non retribuito inserimento nido-materna

La delegazione sindacale Compass
FABI FIRST FISAC UILCA UNISIN