

**ACCORDO SINDACALE DI RINNOVO  
PROTOCOLLO WORKLIFE BALANCE**

Oggi 3 giugno 2021 presso la Sede di Compass Banca S.p.A. tramite piattaforma Teams si sono incontrati:

La Società **COMPASS BANCA S.p.A.** (qui di seguito la Società, la Banca o Compass) in persona di Fabio Pierpaoli, Giovanni Vanotti, Marcello Stefanoni ed Anna Lanzellotto

e

Le Rappresentanze sindacali di seguito rappresentate (le **OO.SS.**)

**FABI**

**FIRST-CISL**

**FISAC-CGIL**

**UILCA-UIL**

**UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB**

La Banca e le OO.SS. definite le **Parti**

*premesso che:*

- a) Le Parti hanno sottoscritto in data 29 novembre 2017 il Protocollo Work Life Balance nell'intento di promuovere politiche che agevolino la conciliazione dei tempi vita – lavoro considerate proficue per il raggiungimento degli obiettivi strategici previsti;
- b) All'approssimarsi della scadenza del suddetto Protocollo fissata per il 31.12.2020, le Parti si sono incontrate in data 17 dicembre 2020 e, anche in considerazione dello stato di emergenza vigente derivante dalla pandemia CODIV 19, hanno convenuto di prorogare il suddetto Protocollo fino al 30 giugno 2021 impegnandosi ad avviare le trattative sugli istituti oggetto dello stesso nel primo semestre 2021;
- c) Nel corso degli incontri tenutisi in data 20 gennaio, 22 febbraio, 11 marzo, 12 e 23 aprile, 18 e 26 e 28 maggio 2021 le Parti hanno verificato l'efficacia degli strumenti disciplinati nel suddetto Protocollo;

*tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:*

Le premesse si intendono integralmente richiamate.

Le previsioni sotto riportate sostituiscono integralmente il Protocollo Work Life Balance del 29.11.2017.

## **PART TIME**

Le Parti ribadiscono la necessità di considerare con grande attenzione il tema del lavoro a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze di funzionalità organizzativa in correlazione agli obiettivi di efficienza complessiva; nel processo di concessione le Parti hanno inteso dare la precedenza, coerentemente con quanto previsto dalla Legge e dal CCNL attualmente vigente, alle situazioni personali e famigliari più disagiate e privilegiando, in particolare, le fattispecie che si coniughino con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

La prestazione di lavoro a tempo parziale, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 7 del D. Lgs. n. 81 del 2015 e dall'art. 31 comma 35 del CCNL 19/12/2012 e successivi, non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro ed, in particolare, ai fini del giudizio e dello sviluppo professionale e degli automatismi.

### **Principi Generali**

1. All'interno della Società Compass il part time sarà accolto per un numero di dipendenti:
  - a) pari al 3% della forza lavoro della Direzione Rete;
  - b) pari al 4% della restante forza lavoro.
2. Per quanto attiene al calcolo si precisa che lo stesso verrà effettuato tenendo in considerazione i "FTE" (*Full Time Equivalent*) alla data del 30 Giugno dell'Esercizio Fiscale precedente rispetto a quello in cui le richieste vengono formulate.
3. Dalle percentuali sopra indicate restano esclusi:
  - a) i part time concessi in relazione a quanto previsto dall'art. 8 del D. Lgs. n. 81 del 2015;
  - b) i part time concessi ai sensi dell'art. 35, comma 4 bis del vigente CCNL recentemente rinnovato;
  - c) i part time a tempo indeterminato già in essere alla data del 29.11.2017.
4. La durata del rapporto Part Time è fissata in 12 mesi rinnovabili di ulteriori 12 mesi, eccezion fatta per la casistica di cui alla lettera a), art. 1 del successivo capitolo "*Regole per la valutazione delle concessioni*" le cui richieste di rinnovo potranno eccedere il limite di cui sopra. Eventuali richieste di part time a tempo indeterminato saranno accolte solo previa valutazione favorevole della Direzione Centrale Risorse Umane.
5. La tipologia di part time che verrà accolta sarà esclusivamente la seguente: distribuzione orizzontale al 50% o al 66,67% dell'orario di lavoro giornaliero. Si precisa che per quanto attiene ai part time al 66,67% presso la Direzione Rete l'orario di lavoro a tempo parziale dovrà ricomprendere la pausa pranzo.

6. Il passaggio al part time avviene a parità di livello di inquadramento e la retribuzione verrà riproporzionata in funzione della minore durata della prestazione lavorativa.
7. Al personale part time verrà estesa l'eventuale flessibilità di orario prevista per l'Ufficio di appartenenza.
8. Per quanto riguarda la fruizione di permessi orari inferiori alla mezza giornata, i dipendenti part time potranno utilizzare prioritariamente rispetto a ferie/ex festività, la propria dotazione di banca ore e rol nei limiti della loro spettanza contrattuale. Sarà quindi possibile giustificare l'ora o le ore di permesso dopo la pausa pranzo, se inferiori alla mezza giornata, con rol o banca ore.
9. Al personale part time verrà riconosciuto un ticket restaurant pieno.
10. La valutazione di merito sarà effettuata annualmente sulla base delle esigenze organizzative della Banca e in base ai criteri ed ai punteggi stabiliti nel successivo paragrafo denominato "Regole per la valutazione delle concessioni".
11. 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, salvo diverso accordo tra le parti, avverrà di norma con decorrenza 1° Settembre.
12. In considerazione della modifica di cui al precedente capoverso, con riferimento ai part time concessi sulla base del Protocollo del 29.11.2017 tuttora in essere, le Parti stabiliscono quanto segue:
  - a) I part time concessi sulla base del Protocollo del 29.11.2017 con scadenza al 30.11.2021 andranno a naturale scadenza e qualora i dipendenti interessati intendano rinnovare la richiesta di part time sarà necessario presentare la relativa domanda entro il 30 giugno 2021;
  - b) I part time concessi sulla base del Protocollo del 29.11.2017 con scadenza al 30.04.2022 andranno a naturale scadenza, salvo l'espressa richiesta dei diretti interessati ad ottenere un prolungamento del part time alle medesime condizioni fino al 31.8.2022. In tal caso la richiesta di prolungamento dovrà essere avanzata entro il 31.1.2022;
13. Le richieste di part time effettuate al di fuori della suddetta sessione relative alla casistica di cui al successivo punto 1 lettera a) – capitolo "Regole per la valutazione delle concessioni" - se accolte, avranno termine in ogni caso il 31 Agosto dell'anno successivo; tali richieste dovranno essere presentate almeno 60 giorni prima dell'inizio del part time e l'Azienda risponderà entro un mese dalla presentazione della domanda.
14. Al fine di preservare l'efficienza organizzativa e la produttività della Società:
  - a) in ogni filiale/unità organizzativa potrà essere accolta la richiesta al massimo di un part time; eventuali ulteriori richieste superiori all'unità verranno valutate per un eventuale accoglimento dalla Direzione Centrale Risorse Umane;

- b) ogni eventuale richiesta di part time superiore all'unità pervenuta all'interno della stessa filiale/unità organizzativa o proveniente da una filiale/unità organizzativa ove vi è già in essere un part time, verrà concessa subordinatamente all'approvazione della Direzione Centrale Risorse Umane; la concessione del part time ai dipendenti con ruolo di Responsabile, avverrà anche compatibilmente con le ragioni organizzative.

#### Regole per la valutazione delle concessioni

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sarà concessa, nei limiti delle percentuali stabilite al precedente paragrafo, ai lavoratori che:
  - a) Si trovano in una delle condizioni di precedenza – debitamente documentate - riconosciute dalla Legge o dal vigente CCNL (a titolo esemplificativo: in caso di patologie oncologiche o gravi patologie ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del dipendente o in caso di dipendente che assista coniuge o genitore convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge 104/92 o ancora nei casi di lavoratore/lavoratrice il cui coniuge, figlia o genitore sia donna vittima di molestie o violenze di genere);
  - b) Beneficiano delle tutele di cui alla Legge 104/92 (previa presentazione della relativa documentazione medica) per l'assistenza ai familiari (da intendersi coniuge/convivente more uxorio, figli o genitori non conviventi), purché sia dimostrata la sussistenza delle condizioni di cui all'Art. 3 Comma 3 della suddetta Legge;
  - c) Abbiamo figli di età superiore ad 1 anno ed inferiore a 8 anni (si precisa al riguardo che si prenderà in considerazione l'età dei figli alla data di decorrenza del part time);
  - d) Ulteriori casistiche (per esempio motivi personali, di studio, volontariato ecc.).
2. Fino alla saturazione delle suddette percentuali la concessione dei part time avverrà dando priorità alle casistiche definite al precedente punto 1) lettera a), successivamente alle tipologie previste al punto 1) lettera b), a seguire le casistiche di cui alla lettera c) ed a seguire saranno prese in considerazione le richieste riferite ad altre motivazioni (lettera d) che in ogni caso potranno essere concesse compatibilmente con le ragioni tecnico-organizzative;
3. Qualora il numero di richieste di part time riferibili alla casistica di cui al punto 1) lettere a) e b) sia superiore al numero di part time concedibili, sarà applicato il criterio della maggiore anzianità aziendale; qualora il numero di richieste di part time riferibili alla casistica di cui al punto 1) lettera c) sia superiore al numero di part time concedibili sarà data la priorità ai genitori con il figlio di età inferiore (alla data di decorrenza del part time) all'interno della fascia d'età 1 – 8 anni e, a 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.

Qualora il numero di richieste di part time riferibili alla casistica di cui al punto 1) lettera d) sia superiore al numero di part time concedibili, sarà applicato, subordinatamente al criterio tecnico-organizzativo, quello della maggiore anzianità aziendale.

4. L'Azienda si impegna a valutare favorevolmente le eventuali richieste di part time provenienti dai lavoratori che beneficiano per l'assistenza ai familiari (da intendersi coniuge/convivente more uxorio, figli o genitori) delle tutele di cui alla Legge 104/92, come sopra specificato, che dovessero pervenire successivamente alla saturazione delle suddette percentuali massime.

## **TELELAVORO**

Le Parti per quanto riguarda il telelavoro stabiliscono quanto segue:

### **1 DEFINIZIONE DI TELELAVORO**

- 1.1 Per Telelavoro si intende la prestazione effettuata in via normale e con continuità dal dipendente, presso il proprio domicilio o in luogo idoneo diverso, ma comunque fisso ed esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale, con il prevalente supporto di strumenti telematici che permettono le comunicazioni a distanza tra i lavoratori, la sede aziendale e gli eventuali referenti esterni.
- 1.2 Resta inteso che il Telelavoro, nella configurazione prospettata nel presente Accordo, sarà attuato su base volontaria e rappresenta unicamente una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non andando ad incidere sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e consentendo al datore di lavoro il normale esercizio dei poteri di indirizzo e controllo.
- 1.3 Il Telelavoro non determina alcun mutamento né di natura giuridica del rapporto, né della sede di lavoro e non comporta alcun pregiudizio all'inquadramento, al livello retributivo, alle possibilità di carriera, formazione e crescita professionale.
- 1.4 Al telelavoratore sono riconosciuti i medesimi diritti garantiti dalla Legge e dal CCNL a tutto il personale dipendente.

### **2 ACCESSO AL TELELAVORO**

- 2.1 Il Telelavoro ha carattere volontario e si fonda su un accordo consensuale tra Azienda e Lavoratore che, per poter essere attuato, deve avvenire nel rispetto dei requisiti di seguito specificati:
- 2.2 La presenza fisica del lavoratore presso la sede di lavoro non deve essere una necessità assoluta, ma l'attività professionale può essere svolta "a distanza" senza pregiudizio per la qualità del lavoro e la produttività (sono di norma escluse le attività lavorative che comportano ordinariamente o prevalentemente la presenza in filiale);
- 2.3 Il lavoratore deve aver maturato almeno 2 anni di anzianità aziendale, salvo casi eccezionali da valutare di volta in volta con la Direzione Centrale Risorse Umane;
- 2.4 Il lavoratore deve mantenere il medesimo impegno professionale, fornendo una prestazione in linea con quella normalmente resa presso la sede di lavoro;

2.5 Nel rispetto di quanto disciplinato dal comma 22 dell'Art.36 del CCNL, il lavoratore deve mettere a disposizione un ambiente idoneo allo svolgimento dell'attività in telelavoro, che sia conforme alle normative in tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori. Il dipendente dovrà inoltre consentire, previo congruo preavviso, gli accessi agli organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché ai rappresentanti aziendali per ragioni tecniche e di sicurezza.

### **3 LIMITI E REQUISITI PER L'AMMISSIBILITA'**

- 3.1 Fatte salve le valutazioni aziendali circa la sussistenza delle condizioni tecnico-organizzative necessarie per l'accesso al telelavoro, lo stesso sarà consentito ad un numero di dipendenti compatibile con le necessità aziendali e non potrà superare il 4,5 %, con arrotondamento all'unità superiore, dell'organico in forza (ad esclusione delle filiali);
- 3.2 La durata del Telelavoro sarà di massimo 12 mesi, rinnovabili di volta in volta al perdurare delle condizioni sottese alla richiesta nonché delle ragioni organizzative che ne hanno consentito la concessione. La richiesta di telelavoro dovrà essere formalizzata almeno 30 giorni dalla scadenza; l'Azienda fornirà una risposta entro 30 giorni in caso di nuova richiesta di Telelavoro ed entro 10 giorni in caso di rinnovo;
- 3.3 L'Azienda, nel rispetto dei requisiti espressi al punto 2), valuterà le richieste di accesso al Telelavoro tenendo in particolare considerazione le seguenti casistiche:
  - 3.3.1 Lavoratori che hanno figli con gravi patologie o portatori di handicap;
  - 3.3.2 Lavoratori che hanno necessità di assistere i genitori o il coniuge/convivente more uxorio in modo continuo e prolungato poiché affetti da gravi patologia o portatori di handicap;
  - 3.3.3 Lavoratore, con comprovate situazioni di salute e/o di particolare disagio personale o familiare da documentare.
  - 3.3.4 Ai telelavoratori già attivi al momento dell'entrata in vigore del presente Accordo sarà garantita la continuità dell'attività "a distanza" fino alla naturale scadenza, nonché l'eventuale rinnovo sarà valutato con particolare favore da parte dell'Azienda.

### **4 CARATTERISTICHE DEL TELELAVORO**

- 4.1 Il passaggio al Telelavoro avviene a parità di livello di inquadramento, di mansioni e di retribuzione;
- 4.2 La prestazione in telelavoro verrà svolta nel rispetto dell'orario di lavoro assegnato al dipendente, delle previsioni legali e contrattuali in materia di orario di lavoro, nonché nel rispetto dell'articolazione oraria applicata alla struttura organizzativa di appartenenza. Non sarà riconosciuto al dipendente alcun trattamento retributivo e normativo aggiuntivo nel caso in cui la prestazione sia resa, in base alla libera scelta del lavoratore ancorché accettata dal proprio responsabile, in orari diversamente distribuiti, e premesso che ciò non può e non deve contrastare con esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'Azienda. Il dipendente deve in ogni caso garantire per ogni giornata lavorativa una fascia di coincidenza di minimo 5 ore, riparametrata in caso di part-time, tra attività svolta "a distanza" e l'orario di lavoro della sede di appartenenza;

- 4.3 La prestazione di lavoro “a distanza” dovrà avvenire presso il domicilio del lavoratore o presso altro luogo idoneo preventivamente comunicato all’azienda e comprenderà di norma la parte prevalente dell’attività lavorativa, salvo particolari esigenze del dipendente o aziendali;
- 4.4 Trascorso un periodo minimo di 3 mesi sarà possibile, sia per il dipendente che per l’Azienda, in questo ultimo caso per comprovate ragioni, con un preavviso di 1 mese, la conversione della modalità di telelavoro a quella di lavoro in sede aziendale;  
Fermo restando l’equivalenza del carico di lavoro tra chi effettua la prestazione lavorativa attraverso il Telelavoro e coloro che la svolgono presso la sede aziendale, è previsto il rientro in Azienda del telelavoratore per almeno una volta ogni due settimane, salvo casi di particolare gravità. Il giorno di rientro in azienda è flessibile e dovrà essere concordato preventivamente col responsabile della struttura. Il dipendente, in caso di particolari esigenze che ne rendessero necessaria la presenza in Azienda o in caso di riunioni non effettuabili da remoto, dovrà rendersi disponibile a rientrare in Azienda per il tempo necessario;
- 4.5 Ai dipendenti in telelavoro sono garantite le stesse opportunità di formazione on-line previste per il restante personale nonché il coinvolgimento in attività formative d’aula coerenti col proprio profilo professionale e la mansione svolta;
- 4.6 I telelavoratori per accedere alla rete internet potranno utilizzare la propria connessione domestica. Al fine di poter garantire la continuità delle prestazioni lavorative “a distanza” ai lavoratori verrà fornita una “chiavetta internet” aziendale che consentirà l’accesso alla rete internet per ragioni professionali in caso di eventuale mal funzionamento della propria rete domestica o effettuazione della prestazione “a distanza” presso altro domicilio;
- 4.7 L’Azienda provvederà a dotare il lavoratore in telelavoro della strumentazione informatica necessaria per svolgere la prestazione “a distanza” al fine di garantire un adeguato livello di sicurezza, operatività e da consentire il collegamento con il sistema informativo aziendale e ne curerà la manutenzione presso i locali aziendali, facendosi carico ove necessario del recupero a domicilio dei suddetti strumenti;
- 4.8 Il dipendente nel rispetto delle norme di Legge e delle regole aziendali deve garantire la protezione dei dati secondo lo stesso standard cui è tenuto quando le stesse prestazioni sono svolte presso la propria postazione in Azienda, ed è altresì tenuto a non consentire l’utilizzo ad altri degli strumenti di lavoro a lui affidati;
- 4.9 Ai dipendenti in telelavoro sono garantiti gli stessi diritti sindacali spettanti ai dipendenti che prestano servizio nelle sedi aziendali compresa la partecipazione alle iniziative sindacali svolte presso la sede di appartenenza;
- 4.10 Per quanto non disciplinato dal presente Accordo si farà riferimento al vigente CCNL nonché a quanto previsto nell’Accordo Interconfederale 9 giugno 2004 per il recepimento dell’accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002.

## **LAVORO AL SABATO NELLE FILIALI**

### **a) Dichiarazione dell'Azienda**

Compass conferma la necessità, nell'ottica del mantenimento di un elevato livello di competitività, di essere aperta al pubblico anche nelle giornate di sabato, in particolare nelle 4 ore della mattina, attraverso la propria Rete Territoriale, rinnovando ogni considerazione in merito alla particolare produttività del sabato sia per quanto riguarda le attività commerciali che per quanto attiene alle attività operative, di back office, nonché quelle di recupero crediti.

L'Azienda si impegna inoltre a considerare eventuali incrementi occupazionali che si dovessero rendere necessari.

### **b) Dichiarazione delle OO.SS.**

Le OO.SS, pur considerando le esigenze produttive aziendali, reputano di fondamentale importanza pattuire norme che consentano ai lavoratori la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro.

Come previsto dall'Art. 6 del vigente CCNL, i contratti collettivi aziendali possono definire, al fine di favorire lo sviluppo economico e occupazionale, specifiche intese modificative di regolamentazioni anche disciplinate dal CCNL di categoria, relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro, come di seguito descritte:

1. Il presente Protocollo si applica a tutte le Unità Territoriali della Direzione Rete di Compass e la Banca si riserva la facoltà di valutare semestralmente quali Succursali e Punti Vendita aprire al sabato, dandone comunicazione alle OO.SS. con trenta giorni di anticipo.
2. Nelle giornate di sabato le Unità Territoriali osserveranno i seguenti orari: dalle ore 9.00 alle ore 13.00.
3. Nelle Unità Territoriali dovranno essere presenti contemporaneamente, anche per ragioni di sicurezza, almeno due dipendenti.
4. Compass esclude la presenza al sabato dei Lavoratori mono genitori con figli minori di 8 anni (risultanti mono genitori da stato di famiglia) ed i soggetti rientranti nelle categorie previste dalla Legge 104/92, salvo consenso individuale. La presenza al sabato dei Lavoratori con figli minori di 3 anni e di quelli con serie motivazioni personali verranno di volta in volta valutati dalla Direzione Centrale Risorse Umane.
5. Nelle giornate di sabato, fermo restando le previsioni del CCNL in materia di rimborso chilometrico, in caso di spostamento per esigenze di servizio in altre Unità Territoriali rispetto a quella di appartenenza, verranno riconosciute le seguenti indennità di disagio: € 25 fino a 25 km e € 40 fino a 50 km. Oltre i 50 km non è consentito lo spostamento.
6. La Banca valuterà all'inizio di ogni Esercizio fiscale in quali periodi dell'anno non riterrà opportuno l'apertura al sabato e ne darà comunicazione alle OO.SS. con quindici giorni di anticipo. Nel periodo tra Natale e l'Epifania ed in occasione del



Santo Patrono cadente di sabato, la Banca non effettuerà l'apertura al sabato delle Filiali.

7. Nelle giornate di sabato che seguono ad una giornata festiva è prevista l'effettuazione della prestazione lavorativa sabatica solo su base volontaria.
8. Durante il mese di agosto e nelle giornate di sabato che coincidono con una festività non è prevista l'apertura al sabato.
9. Per la definizione della presenza al sabato verrà dato un preavviso di 1 mese.
10. Nel caso in cui il dipendente fruisca dell'intera settimana di ferie (lunedì - venerdì) lo stesso verrà escluso in tale settimana dall'effettuare la prestazione sabatica.
11. Fermo restando quanto previsto al suddetto punto 4), la turnazione verrà concordata mensilmente privilegiando il criterio della volontarietà e tenendo conto nella pianificazione delle esigenze dei Lavoratori: in particolare per i mono genitori con figli minori di 8 anni (risultanti mono genitori da stato di famiglia), i genitori con figli di età inferiore ai 3 anni e dei soggetti rientranti nelle categorie previste dalla Legge 104/92.
12. Ogni lavoratore non potrà essere impiegato nella giornata di sabato per più di 12 volte all'anno; su base volontaria sarà possibile estendere la presenza agli ulteriori sabati.

#### Aree Professionali

- La prestazione effettuata il sabato, oltre al pagamento della prestazione straordinaria, dà diritto ad un gettone presenza pari a € 50 ed al riconoscimento di un ticket restaurant dello stesso valore di quello previsto per le giornate a tempo pieno. Sarà riconosciuto un gettone presenza di € 30 per le prestazioni sabatiche eccedenti le prime 12.
- In alternativa al pagamento della prestazione lavorativa straordinaria sarà possibile effettuare un riposo compensativo pari a quattro ore.
- Il riposo compensativo dà diritto al pagamento del gettone presenza ed al riconoscimento del ticket restaurant e dovrà essere effettuato, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Unità Territoriale entro il mese successivo alla prestazione sabatica effettuata. In caso di mancata effettuazione entro il suddetto termine, si procederà automaticamente al pagamento dello straordinario con il cedolino del mese successivo.
- Compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Unità Territoriale sarà possibile sommare gli eventuali riposi compensativi onde poter fruire di giornate di riposo intere entro la fine del mese successivo alla prestazione lavorativa.
- Le Parti convengono che, per quanto attiene ai dipendenti con contratto a part-time, il recupero del sabato lavorativo verrà effettuato per l'intera giornata lavorativa.

### Quadri Direttivi

- La prestazione effettuata il sabato, oltre al pagamento della prestazione lavorativa, dà diritto ad un gettone presenza pari a € 50 ed al riconoscimento di un ticket restaurant dello stesso valore di quello previsto per le giornate a tempo pieno. Sarà riconosciuto un gettone presenza di € 30 per le prestazioni sabatiche eccedenti le prime 12.
- In alternativa al pagamento della prestazione lavorativa sarà possibile effettuare un riposo compensativo pari a mezza giornata.
- La mezza giornata di riposo compensativo dà diritto al pagamento del gettone presenza ed al riconoscimento del ticket restaurant e dovrà essere effettuata, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Unità Territoriale entro il mese il mese successivo alla prestazione sabatica effettuata. In caso di mancata effettuazione entro il suddetto termine, si procederà automaticamente al pagamento della prestazione lavorativa con il cedolino del mese successivo.
- Compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Unità Territoriale sarà possibile sommare le eventuali mezze giornate di riposo compensativo onde poter fruire di giornate di riposo intere entro la fine del mese successivo alla prestazione lavorativa.

### **BANCA DEL TEMPO SOLIDALE**

Al fine di incentivare iniziative di solidarietà tra colleghi, alla luce di quanto previsto dall'art. 24 del D. Lgs. 151/2015 e del vigente CCNL, le Parti hanno condiviso di confermare l'istituzione della *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.

1. Al primo gennaio di ogni anno la *banca del tempo solidale* sarà alimentata:
  - a) Da parte dell'Azienda con la donazione di un quantitativo di ore pari a 200 complessive, fino ad un massimo di 500 ore nel caso in cui i lavoratori contribuissero con pari donazione.
  - b) Da parte dei dipendenti appartenenti alla categoria delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che volontariamente aderiranno all'iniziativa, attraverso la donazione di:
    - giornata/e di ferie dell'anno di competenza eccedente/i la misura di Legge;
    - giornata/e di ex festività;
    - ore di "banca delle ore" maturate (cedibili/ricevibili solo all'interno delle Aree Professionali).
2. La *banca del tempo solidale* potrà essere usufruita dai dipendenti che hanno esaurito le proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettante (compreso il

completo smaltimento di eventuali ferie arretrate e/o di competenza dell'anno e/o di residui di "banca delle ore").

3. Fermo quanto disposto dal D.Lgs n. 66/2003, la donazione da parte dei dipendenti avviene a titolo gratuito e definitivo, comportando la completa estinzione a tutti i fini, diretti ed indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da Legge/Contratto nei confronti del donante.
4. Le dotazioni versate nella *banca del tempo solidale* hanno esclusivamente natura di permesso retribuito, non potendo dar luogo in nessun caso ad ipotesi di monetizzazione delle stesse.
5. Le stesse potranno essere incrementate in corso d'anno, attraverso ulteriori donazioni dei dipendenti in relazione a specifici casi/situazioni di particolare gravità e delicatezza, che saranno portate a conoscenza dei colleghi dalla Direzione Centrale Risorse Umane con modalità comunque rispettose della privacy e del diritto alla riservatezza dei richiedenti.
6. Con riferimento alle dotazioni che residueranno al 31 dicembre dell'anno di riferimento, le Parti convengono quanto segue:
  - Le donazioni provenienti dai lavoratori saranno conservate anche per gli anni successivi ed incrementeranno il bacino di ore complessivamente disponibili;
  - Le donazioni effettuate ad inizio di ogni anno da parte della Banca saranno conservate nel limite massimo di 2 anni (compreso l'anno di avvenuta donazione); allo scadere del biennio andranno in ogni caso perse.
7. 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.
8. Ai fini della concessione dei permessi della *banca del tempo solidale* verranno prioritariamente valutate gravi situazioni di salute all'interno del nucleo familiare, indifferibili necessità di assentarsi 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.
9. Le richieste di fruizione dovranno essere adeguatamente documentate in modo da consentire alla Banca di verificare, nel rispetto della privacy, la sussistenza dei requisiti e delle motivazioni necessarie all'accoglimento e verranno soddisfatte in ordine temporale di arrivo sulla base delle motivazioni di cui al comma che precede.
10. La fruizione dei permessi retribuiti di *banca del tempo solidale* potrà avvenire in quote minime di 60 minuti, a mezze giornate ed a giornata intera e non potrà eccedere, in ogni caso, un tetto massimo complessivo annuo pro capite di utilizzo pari a 30 giornate.

## **PERMESSI RETRIBUITI E NON**

1. La Società riconosce i seguenti permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta, previa presentazione di idonea documentazione:

### **PERMESSI RETRIBUITI**

- In aggiunta ai permessi di cui all'art. 4 Legge n. 53 del 2000 come richiamati dal vigente CCNL, sono riconosciuti ulteriori 2 giorni l'anno per ricovero di figlio fino a 14 anni, indipendentemente dall'urgenza;
- 3 giorni di permesso in caso di morte del convivente more uxorio, rimandando alla Legge n. 53 del 2000 per quanto riguarda modalità e tempi di fruizione;
- Nel caso in cui il dipendente debba recarsi fuori regione per la sottoposizione al check up previsto dalla polizza sanitaria, sarà riconosciuta l'intera giornata di permesso. In caso invece di check up fuori provincia, saranno riconosciute due ore di viaggio all'andata e due ore di viaggio al ritorno;
- Con riferimento ai permessi per assistenza figli affetti da DSA/BES verranno concessi 5 giorni l'anno come previsto dalla normativa vigente nonché dal CCNL Credito (recentemente rinnovato in data 19.12.2019) prevedendo espressamente la possibilità di un loro utilizzo anche frazionato nella misura minima di mezz'ora.

### **PERMESSI NON RETRIBUITI**

- 3 giorni per malattia figlio di età compresa superiore ai 3 anni e inferiore a 12 anni, una volta esauriti i permessi non retribuiti previsti dalla legge e dalla normativa vigente;
- 30 ore per inserimento al nido/scuola materna di ciascun figlio, previa presentazione di idonea documentazione;
- Compass, nella concessione di permessi e/o periodi di congedo non retribuiti, si impegna a valutare con particolare attenzione le esigenze connesse ai percorsi di adozione (inclusa la fase di riconoscimento dell'idoneità), affidamento e tutela dei minori.

I permessi di cui sopra dovranno essere richiesti di norma (salvo casi di urgenza o di improrogabilità dell'evento) con un preavviso minimo di 3 giorni lavorativi.

## **FLESSIBILITÀ ORARIA**

1. Allo scopo di favorire un bilanciamento tra gli impegni lavorativi e familiari, fermo restando l'orario giornaliero di 7 ore e 30 minuti, viene estesa la flessibilità dell'orario di lavoro della sede e dei centri di recupero secondo le seguenti regole:

Ingresso al mattino: tra le ore 8.30 e le ore 10.00

Pausa pranzo: da un minimo di 45 minuti ad un massimo di 90 minuti da godersi tra le ore 12.30 e le ore 14.30

Uscita serale: dopo 7 ore e 30 minuti di lavoro in base alla ora di ingresso ed alla pausa pranzo goduta.

2. La flessibilità sopra indicata non potrà essere applicata in caso di visite mediche che comportano una assenza inferiore alla mezza giornata; in tali casi si conferma che l'orario di riferimento dovrà essere:
  - per i full time 8.45 – 12.30 / 13.15 – 17.00;
  - per i part time l'orario di riferimento sarà quello di inizio della prestazione lavorativa come indicato nella lettera di concessione del part time, con esclusione di qualsivoglia flessibilità (a titolo esemplificativo: in caso di part time con orario di inizio attività 8.30/10.00, l'orario rigido decorrerà dalle ore 8.30).
3. In caso di assenza per un'intera mezza giornata il dipendente potrà godere di una flessibilità in entrata pari a 30 minuti rispetto all'orario indicato al punto 2 (ossia 8.45 - 9.15 o 13.15 - 13.45).

## **DURATA PROTOCOLLO**

La durata del presente protocollo è concordata in 3 anni (dal 1° luglio 2021 al 30 giugno 2024). Con riferimento al part time, si precisa che le comunicazioni di apertura della prossima sessione saranno inviate entro l'11 giugno 2021 per consentire la raccolta delle richieste in tempo utile.

L.C.S.

**Le RSA  
FABI  
FIRST  
FISAC  
UILCA  
UNISIN**

**Compass Banca S.p.A.**