



**Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Uilca Unisin
Segreterie di Gruppo
Nota UNITARIA PER LE RSA**

Nota Unitaria sulle proposte presentata in Capogruppo sulla Conciliazione Tempi di Vita e di Lavoro ovvero W.L.B.

Il primo marzo abbiamo unitariamente presentato alla Azienda le nostre proposte sul tema del Work Life Balance.

Con chiarezza, preliminarmente, abbiamo ricordato l'indispensabilità di un accordo che contenga anche una specificazione del tema della Disconnessione, visto che è insufficiente allegare la Dichiarazione Congiunta firmata dal Comitato Aziendale Europeo agli accordi firmati e la necessità di regolare argomenti quali Banca del Tempo, Lavoro Agile, Flessibilità.

Su tutti gli argomenti di Work Life Balance il coinvolgimento delle OO.SS. deve essere continuo e costante in modo da poter conoscere e monitorare l'andamento delle iniziative e tentare di recuperare le risorse non utilizzate o risparmiate.

Di seguito le proposte aziendali e le nostre riflessioni e/o contro proposte.

Money is Time

Azienda:

- possibilità di convertire il Vap accreditato in conto Welfare in giorni di permesso, utilizzo a mezze giornate, partenza 2019

OO.SS:

- Partenza dal 2018; Utilizzo ad ore secondo il meccanismo di Banca delle ore previsto dal contratto; Soggetto ad autorizzazione solo se i giorni acquistati vengono aggiunti ad un periodo di ferie, altrimenti soggetti solo a un preavviso.
- Valutazione della possibilità di far recuperare al/alla collega che effettua la scelta l'imposizione fiscale tramite permessi aggiuntivi.

Permessi retribuiti per volontariato

Azienda

- Possibilità di usufruire di un giorno di permesso retribuito all'anno per svolgere attività di volontariato a favore di associazioni/ enti riconosciuti a livello nazionale. Partenza 2019

OO.SS

- Richiesta che tali permessi siano attribuiti per volontariato prestato presso tutte le associazioni registrate nel Registro Unico Nazionale ai sensi del Codice del Terzo Settore d. legl. 117 del 3/7/2017; Partenza dal 2018 o da quando il Registro Unico sarà effettivo nel caso non lo fosse ancora.

Periodo sabbatico automatico

Azienda

- Possibilità di usufruire una sola volta nell'arco della vita lavorativa di un periodo sabbatico non retribuito di tre mesi, facenti parte dei due anni già contrattualizzati, senza necessità di motivazione o autorizzazione da chiedere con preavviso di sei mesi. Partenza dal 2018

OO.SS

- incremento del periodo di sabbatico automatico da 3 mesi a 6 mesi.
- Fatta salve la previsione di CCNL (art. 57) e di Protocolli (18/10/2010) e Accordi (15/9/2012) particolarmente per quelle previsioni che non richiedono un preavviso, la richiesta deve essere operativa senza autorizzazione o motivazione con un preavviso di 1 mese per un periodo sabbatico di 3 mesi e di 3 mesi per un periodo di 6 mesi di assenza.

Nuovi permessi retribuiti per eventi chiave della vita

Azienda

- Istituzione di nuovi permessi retribuiti per causali specifiche – non già normate – che si riferiscono a eventi ritenuti rilevanti nella vita delle persone, quali stipula mutuo prima casa, laurea figlio/a, trasloco. Partenza 2018

OO.SS

- Abbiamo avanzato richiesta per altre fattispecie quali
 - matrimonio del figlio
 - separazione o divorzio
 - lutto per affini di II grado (suoceri e cognati)
 - lutto per parenti entro il terzo grado.

Programma 'Tutela donna'

Azienda

- Programma di accompagnamento psicologico tramite telefonata di 1 h per definire piani di azione mirati rispetto alle problematiche rappresentate: forma anonima, confidenziale, partner già definito e scelto dalla Azienda. Partenza 2018

OO.SS

- Abbiamo chiesto, innanzitutto e preliminarmente, la firma di UniCredit della "Dichiarazione "ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007 All. B, recepito dall'Accordo quadro sulle molestie del 25/1/2016 firmato da CONFINDUSTRIA e CGIL Cisl e UIL
- Inoltre abbiamo chiesto l'implementazione con le nostre proposte sul Congedo per le donne vittime di violenza di genere e sulle molestie
- In merito alla proposta così come formulata nelle slide aziendali, abbiamo chiesto il coinvolgimento nella scelta del partner e la condivisione dei programmi, un incontro con la società individuata unilateralmente dalla Azienda con la Commissione Pari Opportunità e la Commissione Welfare per conoscenza/verifica delle competenze specifiche
- Abbiamo richiesto l'impegno aziendale a pianificare corsi di formazione per i responsabili che vengano successivamente resi disponibili a tutti sulla "cultura della non violenza".
- Per noi inoltre è indispensabile individuare modalità per "monitorare o consuntivare" l'attività svolta, magari con le Commissioni e nell'ovvio rispetto delle norme di privacy.

Servizio di orientamento psicologico/counseling

Azienda

- Programma di orientamento psicologico e/o counseling finalizzato a fornire sostegno in caso di situazioni di disagio o di difficoltà dei colleghi tramite servizio telefonico h24, 7 gg su 7 .
Al sostegno psicologico si affianca il servizio EAP (Employee Assistance Program) di tipo strettamente legale. Partenza 2018

OO.SS

- eliminare l'EAP Program
- inserire l'attività di counseling, che per noi non può essere inserita in questo specifica trattativa, in un percorso di condivisione da svolgere in Commissione Welfare.

Banca del tempo

Azienda

- Creazione di un monte-ore di permessi retribuiti di natura solidale a supporto dei colleghi che, per gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano bisogno di permessi aggiuntivi.
- la provvista rappresentata da permessi PRO PBO non goduti e scaduti.
- Disponibilità aziendale a contribuire con 20.000 ore
- 3 gg all'anno massimo
- Dipendenti beneficiari di previsioni ex L.104 art 3 c. 3 (situazione di gravità)
- Sperimentazione 2019

OO. SS

- La dotazione aziendale debba essere di un numero di ore pari a quelle recuperate a vario titolo dai Lavorator* con un minimo da individuare (50.000) in modo da assicurarne sempre l'avvio.
- Nella provvista devono rientrare tutti i tipi di permesso scaduti (P52, riposi compensativi ecc)
- Prevedere donazioni individuali da parte dei dipendenti, di ex festività o di ferie, in questo caso facendo salve 20 giornate di ferie e quindi potendo donare solo la parte eccedente.
- I beneficiari non possono essere solo quelli indicati nella proposta aziendale: devono considerarsi nel novero i/le dipendenti con necessità di assistenza
 - a parenti che godano delle facilitazioni ex L104 senza connotazione di gravità;
 - a parenti con invalidità che renda difficoltoso svolgere i compiti e funzioni proprie dell'età;
- Permessi da utilizzare in tranches minime di 1 ora
 - Sarà necessario concordare su un sistema di preavviso (ma non autorizzazione) e monitoraggio

Regolamentazione del Diritto alla disconnessione

Azienda

- Gestire l'evoluzione digitale attraverso un uso appropriato della tecnologia, nel pieno rispetto delle persone, evitando ogni forma di invasione nella vita privata
- L'azienda riprende i contenuti della Dichiarazione Congiunta del 28/11/2017

OO.SS

- Abbiamo ribadito che è imprescindibile un accordo e che , quindi, non è sufficiente citare e dare per assunti i contenuti in materia della Dichiarazione Congiunta firmata il 28/11/2018.

Lavoro Agile

Azienda

- Possibilità per il dipendente di lavorare 1 giorno a settimana da casa o da hub, previa sottoscrizione dell'accordo individuale (ai sensi della l. 81/2017), d'intesa con il proprio Line Manager.

- Comunicazione al line manager almeno un giorno prima
- Buono pasto unicamente se si lavora da HUB
- Costi di connessione da casa a carico del Dipendente
- Copertura INAIL

OOSS

- Abbiamo chiesto almeno 2 giorni alla settimana con la possibilità di concentrare, in casi particolari, un numero maggiore di giorni in una settimana.
- Nessuna autorizzazione al lavoro agile in giornata di sciopero o di assemblea sindacale, di malattia
- Abbiamo chiesto l'ampliamento del numero degli HUB dove svolgere la propria prestazione in lavoro agile.
- Abbiamo chiesto maggiore chiarezza sulla copertura dei rischi non INAIL
- Allargare la possibilità ruoli / uffici /perimetri attualmente per i quali attualmente non è prevista
- Buono pasto , importo intero, anche per lavoro agile dal proprio domicilio
- Flessibilità/elasticità di orario (pausa pranzo) nella giornata di Lavoro Agile.
- Necessità di formazione per i responsabili e anche per i lavoratori e lavoratrici per favorire la cultura del lavoro agile.
- L'accordo quadro deve portare con chiarezza che la modalità del lavoro agile non deve impattare in alcun modo sulle valutazioni e sugli obiettivi.
- Possibilità di svolgere la formazione obbligatoria in Lavoro Agile anche con l'uso del tablet.

Disability manager

Azienda

- Istituzione – a livello nazionale - della figura del Disability Manager a supporto specifico per l'inclusione dei disabili: partenza 2018

OO.SS

- Chiesta la costituzione di un Osservatorio Sulla Disabilità come organismo paritetico.

Valutazione “Bottom Up” su Work Life Balance in UPM

Azienda

- Possibilità di valutare il proprio Line Manager sulla capacità di agevolare all'interno del team la conciliazione tra lavoro e vita privata

OO.SS

- Per noi i tempi non sono maturi, abbiamo pertanto richiesto all'azienda di valutare eventuali modifiche, nonché uno slittamento della data prevista di avvio della procedura

Abbiamo avanzato nostre proposte in tema “Conciliazione”

- L'accordo deve riportare in modo chiaro il principio che chiunque utilizzi le flessibilità non può essere in alcun modo discriminato nella progressione di carriere e nel giudizio professionale.
- Banca ore: che si possa utilizzare anche a debito, attualmente la procedura non lo consente.
- Recupero prestazioni aggiuntive dei quadri anche a giornate intere e mezza giornate.
- Malattia dei bimbi/e: portare a 12 anni la possibilità di usufruire dei permessi non retribuiti , 5+5
- Contributo asili nido: unificarli su tutto il territorio nazionale e per tutti i colleghi e colleghe con bimbi in età fino ai 3 anni.
- Mamme in allattamento e colleghi / e con benefici ex legge 104: pensare a una soluzione che permetta loro di non dover rientrare dopo la pausa pranzo.
- Pacchetto Flex: possibilità di trasformare giorni i ferie/ex festività in un pacchetto di ore da utilizzare per un periodo ben definito di tempo (concordato e programmato) per ridurre l'orario lavorativo .

NB: vi ricordiamo che i temi del Part Time e delle Flessibilità, secondo quanto previsto dall'accordo 1/2/2018, sono stati spostati sul tavolo della Banca.

Azienda ci ha convocato di nuovo sul tema lunedì 12 marzo.

**Milano
5 marzo 2018**

**Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Ulca Unisin
Segreterie di Gruppo UniCredit**