

## VERBALE DI ACCORDO SULLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO

Il 26 gennaio 2018 alle ore 16:30 a Bagno a Ripoli, presso la sede della Federazione Toscana BCC, si sono riunite:

- Banca CRAS – Credito Cooperativo Toscano –Siena-, di seguito “Banca CRAS”, in persona del Direttore Generale, Umberto Giubboni, del Vice Direttore Generale, Nicolò Nociforo e della responsabile della Direzione Risorse Umane, Silvia Ferrari, assistiti dal Responsabile delle Relazioni sindacali della Federazione Toscana BCC, Marzia Mustari;
- FABI (di seguito “Sindacato”), rappresentata dai Dirigenti Paolo Cerrone, Antonio Fulceri e Filomena De Felice;
- FIRST-CISL (di seguito “Sindacato”), rappresentata dai Dirigenti Francesca Manetti, Nicola Spinetti, Pierluigi Bordoni e Simone Gorini;
- FISAC-CGIL (di seguito “Sindacato”), rappresentata dai Dirigenti Cristina Pascucci e Alessandro Di Placido;
- UILCA (di seguito “Sindacato”), rappresentato dal Dirigente Elisabetta Castiglioni

\*\*\*

- è intenzione comune della BCC e del Sindacato individuare soluzioni congiunte che consentano l'adozione di politiche volte alla valorizzazione delle risorse in servizio mediante il bilanciamento del rapporto tra “tempo lavoro” e tempo dedicato alla vita privata e familiare;
- in data 13 giugno 2017 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 135 la Legge 22 maggio 2017, n. 81 inerente a “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;
- in data 12 settembre 2017 è stato pubblicato il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze che dà attuazione all'articolo 25 del D. Lgs. 80/2015, con cui è stato previsto, in via sperimentale per il triennio 2016-2018, un apposito stanziamento per favorire la stipula di contratti di secondo livello con cui introdurre o migliorare la conciliazione tra vita professionale e privata.
- Le Parti hanno valutato positivamente le sopravvenute previsioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (art. 32 del D. Lgs. N. 151/2001, così come novellato dal D. Lgs. N. 80/2015) ed hanno confermato la volontà di valorizzare ulteriormente iniziative di solidarietà sociale e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

**Le parti raggiungono la seguente intesa:**

### **Banca del tempo**

**Area di intervento: genitorialità (A)**

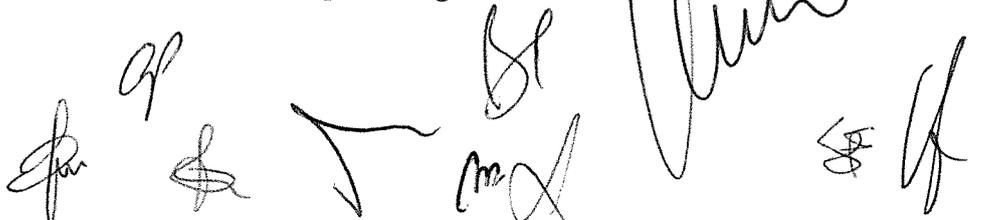
**Rif. Sgravio contributivo ex D.Lgs. 80/2015, D.I. 12 settembre 2017;**

**Circolare INPS 163 del 3 novembre 2017**

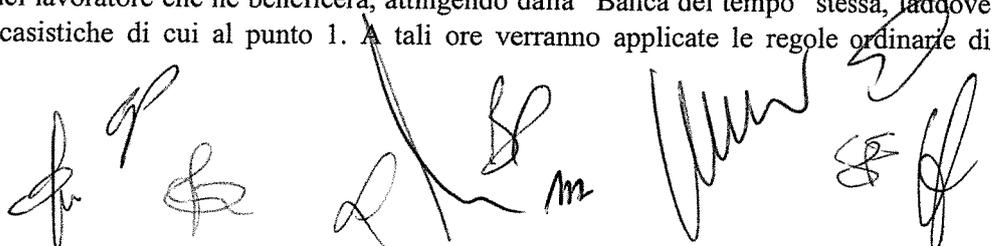
### **Premesso che:**

- In data, 12 dicembre 2016 consapevoli delle finalità solidaristiche e della natura innovativa dell'accordo, hanno sottoscritto un'intesa volta ad istituire la cd. “Banca del tempo”.
- L'intesa raggiunta è giunta a scadenza il 31/12/2017 ed è intenzione delle parti consentire il futuro utilizzo della Banca del Tempo;

**si conviene quanto segue:**



1. La “Banca del tempo” è finalizzata ad aiutare i lavoratori che si trovino ad affrontare le situazioni di cui alla lettera b) delle premesse, e, quindi, tassativamente, coloro che: a) siano titolari di permessi ex art. 33, comma 6, L. 104/92, per sé; b) siano destinatari di permessi ex art. 33, comma 3, L. 104/92 per figli e/o coniuge/convivente *more uxorio*; c) siano assenti continuativamente con pregiudizio di superamento del comparto di malattia; d) assistano il coniuge, un parente entro il secondo grado o il convivente *more uxorio*, in caso di documentata grave infermità ex art. 4, comma 1, L. 53/2000; e) rientrino in altre casistiche di gravità e/o urgenza diverse da quelle sopra menzionate, valutate tali dalle parti di cui al successivo punto 4.
2. L’accesso al beneficio della “Banca del tempo” è consentito unicamente ai dipendenti che presentino apposita richiesta scritta – ai medesimi restituita con data e firma per ricevuta – alla Gestione Risorse umane della BCC, fornendo, unitamente, la documentazione medica/certificazione INPS/ASL a supporto delle casistiche indicate al precedente punto 1.
3. L’accesso in parola rispetta l’ordine temporale di ricevimento della richiesta ed è ammesso nell’ambito della complessiva dotazione disponibile. Per la fruizione dei permessi sarà determinato un tetto massimo annuo *pro-capite* di utilizzo pari a 15 giornate. Restano escluse dalle specifiche previsioni del presente punto le casistiche di cui alle lettere c) ed e) del precedente punto 1.
4. Le istanze di accesso ai benefici della “Banca del tempo”, il rispetto dell’ordine temporale e delle modalità di presentazione della richiesta, la durata dei relativi permessi sono esaminati congiuntamente dalla BCC e dalle RSA.
5. L’alimentazione della “Banca del tempo” avviene esclusivamente mediante la donazione volontaria ed a titolo gratuito da parte dei dipendenti di ore della loro dotazione individuale di: banca delle ore, ore aggiuntive dei quadri direttivi, permessi per ex festività, ferie orarie e ferie, fatto salvo, per queste ultime, il limite di quattro settimane da godere con riferimento a ciascun anno, così come previsto dalla vigente normativa in materia di orario di lavoro (D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e successive modifiche e integrazioni).
6. La BCC interverrà aggiungendo ulteriore tempo a favore della “Banca del tempo”, nella misura che riterrà opportuna, comunicandolo alle RSA.
7. I dipendenti della BCC potranno effettuare, nel corso del mese di novembre di ogni anno, un’opzione per la donazione volontaria a favore della “Banca del tempo”, per l’anno successivo, con riferimento al quantitativo di “riposi e permessi” dell’anno in corso.
8. Per il personale delle aree professionali e per la categoria dei quadri direttivi, salvo diversa indicazione del lavoratore, le ore donate volontariamente dovranno essere attinte in via principale e prioritaria da: a) monte ore di banca delle ore individuale o dalle prestazioni aggiuntive, limitatamente, per quest’ultime, al quantitativo massimo stabilito dal CCNL (aree professionali) ovvero a quello massimo previsto da un eventuale accordo aziendale o dall’accordo base regionale (quadri direttivi – attualmente pari a 180 ore annue massime); b) in subordine, detratte dal monte orario di ex festività, maturate e non godute ovvero, esaurito il monte orario di ex festività, dalle ferie orarie; c) in subordine, detratte dalle ferie, con priorità dei periodi di ferie maturati in anni pregressi e non ancora goduti rispetto al quantitativo eccedente il limite di legge già usufruito per quelle relative all’anno in corso. Per i dirigenti, salvo diversa indicazione del lavoratore, le ore donate volontariamente verranno detratte in via prioritaria: a) dal monte ore di ex festività, maturate e non godute; b) in subordine, dalle ferie, con priorità dei periodi di ferie maturati in anni pregressi e non ancora goduti rispetto al quantitativo eccedente il limite di legge già usufruito per quelle relative all’anno in corso.
9. Le ore complessivamente donate, confluite nella “Banca del tempo”, sono cumulate e fruitive riconducendole contabilmente al costo aziendale corrispondente ai singoli donanti e beneficiari. Le stesse vengono utilizzate come intere giornate o mezze giornate di assenza a titolo di permesso retribuito da parte del lavoratore che ne beneficerà, attingendo dalla “Banca del tempo” stessa, laddove versi in una delle casistiche di cui al punto 1. A tali ore verranno applicate le regole ordinarie di

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more formal and others more stylized or abbreviated.

trattamento ai fini retributivi, contributivi e fiscali. Le giornate di permesso verranno concesse ai lavoratori che hanno già esaurito i crediti registrati in: banca delle ore/ore aggiuntive/ex festività/ferie orarie/ferie ed eventuali congedi e/o permessi retribuiti di legge, salvo le situazioni valutate dalle parti di cui al precedente punto 4.

10. Le ore stanziata nella "Banca del tempo": a) non hanno scadenza, per cui possono essere utilizzate a distanza di anni e solo per i fini per i quali sono state devolute; b) hanno natura esclusiva di permesso retribuito, senza mai potersi concretizzare ipotesi di una monetizzazione alcuna.
11. La BCC fornirà al personale un'informativa sull'utilizzo della "Banca del tempo" nell'anno precedente.
12. La BCC fornirà apposita comunicazione al personale sull'istituzione della "Banca del tempo" e sulle relative modalità operative.
13. Le Parti concordano che la disciplina di cui al presente accordo troverà applicazione fino al 31 dicembre 2018. Le Parti si incontreranno entro il mese di ottobre 2018 per valutare le risultanze del funzionamento della "Banca del tempo" e introdurre le eventuali, necessarie, correzioni.

\*\*\*

Ai fini della fruizione del beneficio dello sgravio contributivo previsto dal Decreto interministeriale del 12/9/2017, le parti si danno altresì atto che in materia di conciliazione dei tempi di vita e lavoro nel 2018 la Banca CRAS e il Sindacato hanno concluso l'accordo sindacale aziendale di seguito indicato:

#### ***Pausa Pranzo***

***Area di intervento: flessibilità organizzativa (B)***

***Rif. Sgravio contributivo ex D.Lgs. 80/2015, D.I. 12 settembre 2017;***

***Circolare INPS 163 del 3 novembre 2017***

*Il 26 gennaio 2018 alle ore 16:30 a Bagno a Ripoli, presso la sede della Federazione Toscana BCC, si sono riunite:*

- *Banca CRAS – Credito Cooperativo Toscano –Siena-, di seguito "Banca CRAS", in persona del Direttore Generale, Umberto Giubboni, del Vice Direttore Generale, Nicolò Nociforo e della responsabile della Direzione Risorse Umane, Silvia Ferrari;*

*e*

- *FABI (di seguito "Sindacato"), rappresentata dai Dirigenti Paolo Cerrone, Antonio Fulceri e Filomena De Felice;*

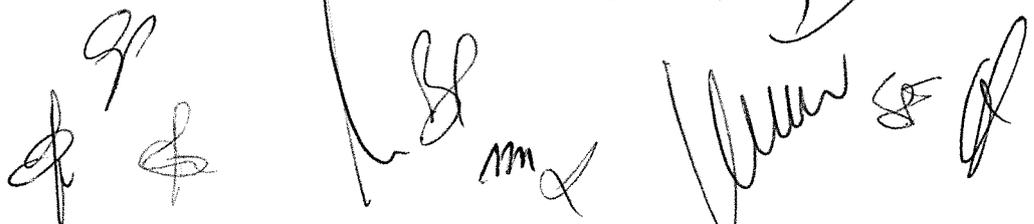
- *FIRST-CISL (di seguito "Sindacato"), rappresentata dai Dirigenti Francesca Manetti, Nicola Spinetti, Pierluigi Bordoni e Simone Gorini;*

- *FISAC-CGIL (di seguito "Sindacato"), rappresentata dai Dirigenti Cristina Pascucci e Alessandro Di Placido;*

- *UILCA (di seguito "Sindacato"), rappresentato dal Dirigente Elisabetta Castiglioni*

*premesso che:*

- *è intenzione comune della Banca CRAS e del Sindacato individuare soluzioni congiunte che consentano l'adozione di politiche volte alla valorizzazione delle risorse in servizio mediante il bilanciamento del rapporto tra "tempo lavoro" e tempo dedicato alla vita privata e familiare;*



- il 28 febbraio 2017 le parti hanno sottoscritto un'intesa in cui è stata prevista e normata la facoltà per i dipendenti di optare per la fruizione, per un massimo di 50 giornate annue e per non più di una settimana consecutiva, di un intervallo per la colazione di 30 minuti;
- in data 13 giugno 2017 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 135 la Legge 22 maggio 2017, n. 81 inerente a "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";
- in data 12 settembre 2017 è stato pubblicato il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze che dà attuazione all'articolo 25 del D. Lgs. 80/2015, con cui è stato previsto, in via sperimentale per il triennio 2016-2018, un apposito stanziamento per favorire la stipula di contratti di secondo livello con cui introdurre o migliorare la conciliazione tra vita professionale e privata.
- le Parti hanno valutato positivamente le sopravvenute previsioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (art. 32 del D. Lgs. N. 151/2001, così come novellato dal D. Lgs. N. 80/2015) ed hanno confermato la volontà di valorizzare ulteriormente iniziative di solidarietà sociale e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- è intenzione delle parti, valutato positivamente il primo periodo di applicazione di tale intesa, rinnovarla per un ulteriore anno;

si conviene quanto segue:

1. le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. dal 01 marzo 2018, viene concessa ai dipendenti nel limite di una risorsa con riferimento alle unità organizzative con organico (da intendersi quale numero di addetti, compreso il Responsabile, assegnati, in base all'organigramma, all'unità organizzativa) minore o pari a 4 risorse e di due risorse per le unità organizzative con organico numericamente superiore - la facoltà di optare per la fruizione, per un massimo di 55 giornate individuali annue (periodo 01/03/2018 - 28/02/2019) e per non più di una settimana consecutiva di un intervallo per il pranzo di 30 minuti. In tal caso, limitatamente alle giornate optate, la durata dell'intervallo per il pranzo è fissata in mezz'ora, ai sensi dell'art. 123 CCNL, con uscita dal luogo di lavoro alle 14:00 e rientro alle 14.30. La riduzione della pausa vale anche per il recupero della flessibilità e spostamento d'orario di 30 minuti. Resto inteso che, in caso di richiesta plurima per la medesima giornata, viene privilegiato il dipendente che non beneficia di flessibilità/spostamento di orario. In casi diversi, ove non sia esauriente tale criterio, vengono privilegiati, in ordine di priorità: a) il maggior numero di figli di età inferiore ai 14 anni; b) la minore età del figlio; c) la maggiore anzianità di servizio complessivamente maturata nel Movimento del Credito Cooperativo. Rimane fermo quanto previsto dall'art. 42 del CSLL e dal punto 9 dell'accordo sindacale di fusione del 20/4/2016;
3. l'opzione deve essere esercitata, con apposita richiesta scritta al responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza, il giovedì della settimana precedente ed è valevole per i giorni della settimana successiva indicati dal dipendente;
4. il responsabile dell'unità produttiva/organizzativa, compatibilmente con le esigenze organizzative della BCC, comunica il venerdì agli interessati e all'ufficio del personale, chi effettuerà l'intervallo di 30 minuti nella settimana successiva. Resta intesa la facoltà del Responsabile della unità produttiva/organizzativa di non accogliere la richiesta di riduzione dell'intervallo del pranzo come di sopra descritta, al fine di garantire la necessaria continuità operativa;
5. la scelta dell'opzione relativa alla durata dell'intervallo sarà regolata dalla marcatura del badge. I dipendenti che effettuano l'intervallo di 30 minuti dovranno "passare" giornalmente il proprio badge nel lettore all'inizio della prestazione lavorativa "entrata", all'inizio dell'intervallo per colazione "uscita", al rientro dell'intervallo per colazione "entrata", ed al termine della prestazione lavorativa "uscita", realizzando così numero 4 marcature. I quadri direttivi continueranno a effettuare le due timbrature giornaliere (in entrata e in uscita);
6. non è ammessa, di norma, l'effettuazione di prestazioni lavorative aggiuntive e/o di lavoro straordinario nelle giornate in cui sia stata scelta l'opzione della pausa pranzo di mezz'ora; eventuali deroghe dovranno essere autorizzate dal Direttore Generale o dalla funzione da questa delegata;
7. La presente intesa ha durata annuale (1/03/2018-28/02/2019). Le parti si incontreranno entro il mese di maggio 2018 per effettuare una verifica congiunta sull'applicazione del presente accordo nonché valutare eventuali modifiche da apportare all'impianto dell'accordo medesimo;

8. la BCC renderà alle RSA costituite un'informativa sull'utilizzo dello strumento normato dal presente accordo.

Letto, approvato e sottoscritto.

\*\*\*

Sempre ai fini della fruizione del beneficio dello sgravio contributivo previsto dal Decreto interministeriale del 12/9/2017, le parti dichiarano, inoltre, in forza del generale principio di gerarchia delle fonti normative, l'applicabilità degli accordi di seguito indicati per effetto dell'automatico recepimento:

**Flessibilità oraria in entrata e in uscita/spostamento d'orario (accordo sindacale aziendale del 20 aprile 2016)**

**Area di intervento: flessibilità organizzativa (B)**

**Rif. Sgravio contributivo ex D.Lgs. 80/2015, D.I. 12 settembre 2017;**

**Circolare INPS 163 del 3 novembre 2017**

3. "nel periodo di vigenza delle prossime sei graduatorie semestrali (quello compreso tra il 1°/9/2016 e il 31/8/2019):

- viene elevata la percentuale di utilizzo della flessibilità di cui all'art. 23 del CSLL dal 5% al 7%. La percentuale così definita viene elevata di ulteriori due punti percentuali, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali;

- viene ridotta la percentuale di utilizzo dello spostamento di orario di cui all'art. 23 del CSLL dal 5% al 3%";

**Trasferimento e mobilità del personale (accordo sindacale aziendale del 20 aprile 2016)**

**Area di intervento: genitorialità (A)**

**Rif. Sgravio contributivo ex D.Lgs. 80/2015, D.I. 12 settembre 2017;**

**Circolare INPS 163 del 3 novembre 2017**

"4. per la durata del piano industriale (sino al 31/12/2018), ad integrazione delle tutele di legge e di contrattazione collettiva vigenti in materia, viene previsto che la lavoratrice, dalla comunicazione in forma scritta all'azienda dello stato di gravidanza, sino al compimento dei tre anni del figlio – ovvero il lavoratore, sino al compimento dei tre anni del figlio, in caso di affidamento esclusivo disposto dal Giudice –, possa essere trasferita solo previa acquisizione del suo consenso;

**Estensione del congedo parentale in termini di integrazione della relativa indennità**

**Area di intervento: genitorialità (A)**

**Rif. Sgravio contributivo ex D.Lgs. 80/2015, D.I. 12 settembre 2017;**

**Circolare INPS 163 del 3 novembre 2017**

- 1) di quanto previsto dall'art. 38 del CSLL 29/04/2014, "Fermo restando il diritto delle lavoratrici o dei lavoratori di fruire dei periodi di congedo parentale secondo le modalità stabilite dalla legge, l'Azienda corrisponde alla lavoratrice o al lavoratore che decide di fruire dell'intero periodo di congedo parentale previsto dagli artt. 32 e 33 del D.Lgs. 151/2001 entro il compimento del primo anno di vita del bambino/a (due anni in caso di parti gemellari e/o plurimi), un'integrazione pari al 20% della retribuzione maturata nel periodo passato in congedo parentale che va a sommarsi all'indennità corrisposta dall'INPS ai sensi dell'art. 34 del D.Lgs. 151/2001 (per un totale del 50% della retribuzione). Tale previsione si applica anche nei casi di fruizione del congedo parentale per adozione e/o affidamento.";

**Welfare (accordo sindacale regionale del 18 ottobre 2017)**

**Area di intervento: welfare (C)**

**Rif. Sgravio contributivo ex D.Lgs. 80/2015, D.I. 12 settembre 2017;**

**Circolare INPS 163 del 3 novembre 2017**

- 2) dell'intesa raggiunta sul tavolo regionale in data 18 ottobre 2017 - tra FTBCC, da una parte, e Sindacati firmatari del presente accordo, dall'altra -, avente ad oggetto il Premio di Risultato (PDR) 2018 (esercizio 2017) e la sostituibilità, per opzione del dipendente, dell'importo a tal titolo spettante, con prestazioni welfare (cd.: flexible benefit):

" 7. ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 184 della L. 208/2015, come modificato dall'art. 1, commi 160-162, della L. 232/2016, fermo restando quanto concordato ai punti 2, 3, 4, 5, e 6 del presente accordo, le Parti riconoscono ai dipendenti destinatari del PDR - titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a euro 80.000 nell'anno precedente a quello di percezione e per un importo fino a 3.000 euro al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie - la possibilità di optare per una delle forme di welfare riportate nella tabella "prestazioni welfare" (cd. flexible benefit), in coda al presente articolo, in sostituzione, in tutto o in parte, del PDR. Le spese rimborsate mediante il piano di welfare sono quelle sostenute dal dipendente per sé o per i familiari di cui all'art. 12 del DPR n. 917/1986.

I dipendenti interessati dovranno esercitare l'opzione in parola entro e non oltre il 15 novembre 2017, manifestando la volontà di avvalersi delle prestazioni di welfare indicate nella tabella "prestazioni welfare", specificando la casistica e l'entità della quota del PDR da destinarvi, mediante l'utilizzo dell'apposita procedura informatica, secondo le modalità che saranno comunicate dal datore di lavoro con apposito ordine di servizio.

Entro il 30 novembre 2017, i dipendenti, che hanno esercitato l'opzione, dovranno fornire, sempre secondo le modalità indicate con il citato ordine di servizio, i relativi originali dei giustificativi delle spese sostenute entro il 30/11/2017; in mancanza, l'opzione esercitata comporterà la possibilità di utilizzare le somme optate e non correttamente documentate per coprire le spese sostenute nel 2018. In caso di mancata consegna dei giustificativi entro il 30 settembre 2018, saranno devolute alla posizione del lavoratore presso il Fondo Pensione Nazionale (FPN), con applicazione della relativa disciplina fiscale tempo per tempo vigente;

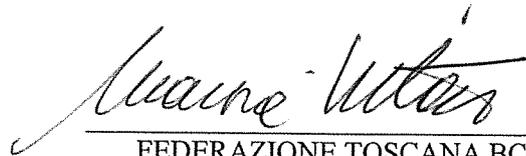
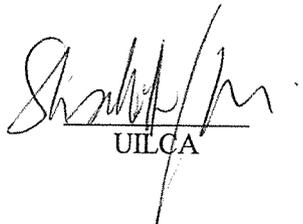
Prestazioni welfare	Rette, tasse, iscrizioni per asili/scuole/università. Mense scolastiche
	Campus estivi/invernali
	Testi scolastici/universitari
	Ludoteche
	Assistenza anziani o non autosufficienti
	Attività ricreative e culturali
	Interessi su mutui
	Casse sanitarie
	Fringe benefits (carte prepagate ecc.)
	Contributo al Fondo Pensione Nazionale BCC-CRA
Contributo al Fondo Pensione Nazionale per importo opzione welfare non documentato	

8. ritenendo che il ricorso a forme di welfare aziendale, migliorando il benessere privato e lavorativo del personale, sia elemento di elevato valore sociale e fattore aggiuntivo di competitività aziendale, in caso di opzione per la fruizione delle suindicate "prestazioni welfare" - in sostituzione, in tutto o in parte, del PDR -, l'Azienda incrementerà, nella misura percentuale del 15%, l'importo destinato dal dipendente a tali prestazioni, nel rispetto dei limiti di cui alla legislazione vigente;
9. nel caso in cui la contrattazione collettiva preveda un PDR da riconoscere nel 2018 con riferimento all'esercizio 2017, FTBCC verificherà per quest'ultimo la possibilità giuridica, operativa ed economica della liquidazione del welfare optato e non documentato nella prima busta paga utile, con applicazione della normativa contributiva e fiscale tempo per tempo vigente."

\*\*\*

Sempre ai fini della fruizione del beneficio dello sgravio contributivo previsto dal Decreto interministeriale del 12/9/2017, le parti dichiarano, infine, che il presente accordo aziendale nonché gli altri accordi sindacali richiamati all'interno del presente documento, riguardano un numero di dipendenti pari almeno al 70% dei lavoratori occupati dal datore di lavoro, in termini di forza aziendale, nell'anno civile precedente.

Letto, approvato e sottoscritto.

 BANCA CRAS Credito Cooperativo Toscano-Siena	 FEDERAZIONE TOSCANA BCC		
 FABI	 FIRST-CISL	 FISAC-CGIL	 UILCA

