



---

*ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLA BANCA DEL TEMPO, IN VIA ECCEZIONALE, IN CONNESSIONE ALLE PROBLEMATICHE COVID*

Nel Gruppo UniCredit è stata istituita, nel 2018, in via sperimentale la “Banca del Tempo”, finalizzata alla costituzione di un monte-ore annuale di permessi retribuiti di natura solidale (in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti) a favore dei dipendenti aventi necessità di un’ulteriore dotazione di permessi per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, avendo esaurito le proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti (compreso il completo smaltimento di eventuali ferie arretrate e/o di competenza dell’anno e/o di residui di “banca delle ore”/altri permessi contrattuali retribuiti, nonché il ricorso alle dotazioni di cui alla legge 104/92 e permessi DSA);

Le dotazioni presenti nella “Banca del Tempo Solidale” sono riservate ai Lavoratori/Lavoratrici:

- beneficiari di permessi L.104/1992 (per sé, i figli, il coniuge, genitori ed altri familiari);
- titolari di L. 104 anche senza diritto a permessi;
- titolari dei requisiti ex L. 170/2010 per assistenza a figli affetti da DSA (3 gg scuola elementare; 1 gg scuola media).

Il giorno 23 luglio 2020 è stato siglato un accordo con il quale, in considerazione delle conseguenze della crisi sanitaria Covid 19, si prevede l’estensione dell’utilizzo della banca del tempo per supportare i colleghi anche in questa fase di incertezza legata al progressivo ritorno alla normalità, in particolare per far fronte a possibili difficoltà nell’erogazione dei servizi scolastici.

In relazione alla situazione eccezionale tuttora riscontrabile conseguente alla crisi sanitaria connessa al Covid, abbiamo concordato con l’azienda la possibilità di fruizione – nel corso del trimestre agosto/ottobre 2020 – di permessi retribuiti sino a un massimo di due giorni, in aggiunta alle dotazioni sopra previste, da parte dei genitori con figli di età da 0 a 14 anni (in alternativa o il padre o la madre), che abbiano:

- esaurito le proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti, compreso il completo smaltimento di eventuali ferie arretrate e fruizione/programmazione delle ferie di competenza dell’anno come pure di residui di “banca delle ore”/altri permessi contrattuali retribuiti entro le relative scadenze, nonché il ricorso alle dotazioni di cui alla legge 104/92 e permessi DSA;
- fruito precedentemente dei permessi previsti dall’art. 24 del D.L. n. 18/2020 così come modificato dall’art. 73 del D.L. n. 34/2020 e relativa legge di conversione, se con figli minori disabili ai sensi dell’art. 3, comma 3 della L. n. 104/1992.

La fruizione di tali permessi potrà avvenire a giornate intere o ad ore, con un preavviso di 5 giorni lavorativi rispetto alla fruizione compatibilmente con le esigenze di servizio. L’azienda sta predisponendo il nuovo codice assenza che dovrebbe trovarsi in people focus > assenze > welfare work life balance.

Milano, 24 luglio 2020

Segreterie di Coordinamento Gruppo UniCredit Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin

---

## MISURE PER LA PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA

Nel Gruppo UniCredit sono altresì utilizzabili – oltre ai “welfare day – una serie di flessibilità definite nel tempo in base anche al lavoro effettuato in sede di Commissione bilaterale Welfare.

In particolare ricordiamo:

Permessi non retribuiti per malattia figli. Per assistere i figli ammalati, anche adottivi e bambini affidati, di età compresa tra i 3 e gli 8 anni è previsto, un ulteriore periodo di permesso non retribuito di 10 giorni all’anno, aggiuntivo ai 5 giorni di permesso previsti per legge. Esso è utilizzabile anche in modo frazionato. Il periodo di 10 giorni nel caso di più figli viene incrementato a 15 giorni. Inoltre, nell’ipotesi di coniugi entrambi dipendenti, il periodo di permesso rimane unico per nucleo familiare. A decorrere dal 1° luglio 2018 per l’assistenza di figli oltre l’ottavo anno e sino al compimento del dodicesimo anno di età, il genitore — fermo l’obbligo di fruizione delle proprie dotazioni personali di ferie, ex festività e permessi spettanti anno per anno— potrà richiedere la fruizione di permessi non retribuiti per malattia figli, comprovata da certificazione medica del Servizio Sanitario Nazionale, nella misura massima complessiva di 10 giorni (unica per nucleo familiare).

Permessi non retribuiti per l’inserimento dei figli all’asilo nido e/o alla scuola materna. Per assistere i figli nell’inserimento all’asilo nido e/o alla scuola materna viene riconosciuto un periodo di permesso non retribuito di 10 giorni per figlio, utilizzabile anche in modo frazionato e dietro presentazione del certificato di iscrizione del bambino all’asilo nido e/o alla scuola materna. Il permesso non è calcolato su base annua, bensì da intendersi come unico e riferito al complessivo iter prescolastico (asilo nido e scuola materna) di ogni figlio.

Anticipo della banca delle ore. Il meccanismo della banca delle ore viene reso disponibile anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa, con un’indisponibilità massima “a credito” di 20 ore.

Flessibilità nella fruizione dei permessi giornalieri per accudire un figlio nel 1° anno di vita con riconoscimento di permesso aggiuntivo. A favore della Lavoratrice madre/Lavoratore padre full time che fruisca dei permessi giornalieri per accudire un figlio nel 1° anno di vita (due permessi di un ora ciascuno per giornata di lavoro), nel caso in cui la fruizione venga effettuata in via cumulata nel corso dell’orario pomeridiano, è consentito – in alternativa al rientro dopo l’intervallo per effettuare la residua prestazione – di effettuare la prestazione sino all’intervallo mattutino (con riconoscimento, in quest’ultimo caso, del buono pasto del personale parttime).

Periodo sabbatico . Le Parti convengono di promuovere l’accesso al “periodo sabbatico” quale possibilità – a richiesta del Lavoratore/Lavoratrice e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali – di interrompere il proprio percorso lavorativo e di assentarsi dall’azienda per un periodo non retribuito e variabile di tempo, allo scopo di aggiornare il proprio bagaglio di conoscenze, dedicarsi ad una particolare attività o esaudire un desiderio personale. A decorrere dal 1° luglio 2018 è inserita la possibilità di usufruire – una sola

volta nell'arco della vita lavorativa e all'interno della durata massima – di un periodo sabbatico non retribuito di durata fino a 4 mesi la cui richiesta sarà unicamente subordinata ad un preavviso di 6 mesi e non necessiterà di essere supportata da specifica motivazione/autorizzazione.

Permessi per ex festività Possibilità di fruire dei permessi giornalieri retribuiti per ex festività riconosciuti annualmente anche su base oraria.