



Venerdì 31 agosto 2018 è stato firmato un importante accordo sindacale nel Gruppo UBI che disciplina alcune misure di conciliazione tra vita privata e professionale.

Tra queste figurano:

- lo Smart Working che, seppure già applicato in azienda in forma sperimentale e regolamentato solo attraverso "accordi individuali", era opportuno fosse disciplinato da un accordo sindacale. Con l'intesa siglata, lo strumento è stato ampliato, migliorato e disciplinato a maggior tutela dei colleghi partendo da quanto prevede la Legge 81/2017;
- percorsi formativi volti a facilitare e sostenere in particolare il rientro dal congedo per maternità per neo-mamme o neo-papà e il rientro in generale da periodi di lunghe assenze.
- la previsione di definire, entro l'anno, il Fondo delle Giornate Solidali (Banca del tempo) e la nuova modalità di fruizione della formazione a distanza da un luogo diverso dal proprio posto di lavoro (Smart Learning);
- l'integrazione, con oneri a carico dell'azienda dell'indennità già erogata dall'Inps per congedo parentale (30%) pari al 10% della rispettiva Retribuzione Annua Lorda (misura valida per il 2019 e salvo casi di accordi migliorativi);

SMART WORKING

Lo Smart Working (SW) è una forma flessibile di lavoro da remoto consistente nella possibilità di eseguire, su base volontaria, la propria prestazione lavorativa presso un'altra sede aziendale (ufficio/locale/filiale) a tale scopo attrezzati (cosiddetti spazi di co-working) oppure presso la propria residenza o altro luogo privato diverso dalla abituale abitazione. Azienda e sindacati hanno condiviso che lo SW possa essere utilizzato come strumento per agevolare la gestione delle ricadute sui lavoratori in caso di rilevanti ristrutturazioni.

Di seguito i punti più significativi dell'accordo (a cui rimandiamo per completezza di informazioni):

- la richiesta di attivazione dello SW, individuale e volontaria, deve essere presentata al proprio Responsabile e alle Risorse Umane. L'azienda ne valuterà l'accoglimento tenuto conto della compatibilità della stessa con le esigenze tecnico-organizzative (il mancato accoglimento della domanda verrà comunicato dall'azienda entro 60 giorni in forma scritta e motivato);
- si potranno richiedere fino ad un massimo di 10 giornate mensili (raddoppiando le 5 giornate ad oggi previste per chi era ammesso alla fase sperimentale).
- possono chiedere di accedere alla modalità tutti i dipendenti anche a part-time del Gruppo UBI (Aree Professionali, Quadri Direttivi, Dirigenti), purché con contratto a tempo indeterminato e anzianità di servizio di almeno 3 anni (NB: per i colleghi con anzianità inferiore, in continuità con la fase sperimentale già in corso, sarà comunque possibile inoltrare richiesta entro il numero massimo di 5 giornate mensili, tenuto conto che ciascuna

risorsa necessita di un bagaglio di esperienze, di competenze lavorative e di organizzazione da maturare prevalentemente sul luogo di lavoro);

- saranno privilegiate le richieste presentate dai dipendenti con particolari situazioni personali e/o familiari, quali: disabilità, stato di gravidanza, figli sino ai 6 anni, figli con disagi comportamentali, bisogni educativi o disturbi dell'apprendimento, nonché la rilevante distanza fra residenza e luogo di lavoro;
- lo SW, che per legge deve tradursi in un accordo individuale sottoscritto dal lavoratore, può essere attivato a tempo determinato o indeterminato. Nel secondo caso, in particolare, il recesso può avvenire con un preavviso, da entrambe le parti, di 30 giorni (aumentati a 90 in caso di recesso da parte aziendale nei confronti di lavoratori disabili);
- il buono pasto viene riconosciuto unicamente in caso di SW presso spazi di co-working aziendali;
- per le giornate lavorate in SW sono esclusi trattamenti di missione nonché l'eventuale indennità di mobilità percepita;
- l'azienda incrementerà su tutto il territorio nazionale gli spazi di co-working;
- a tutela dei colleghi l'accordo prevede specifiche norme in tema di formazione, prevenzione e sicurezza sul lavoro, aspetti assicurativi, orari, articolazione della prestazione e della presenza nella sede di assegnazione;
- l'accordo sindacale siglato fra OO.SS. e UBI ha carattere sperimentale sino al 31.12.2019.

Ad oggi sono circa 350 i dipendenti nel Gruppo UBI che fruiscono dello Smart Working, di cui il 43% fornendo la prestazione dal proprio domicilio e il 57% dagli spazi aziendali di co-working.

Alla luce della disciplina complessiva regolata dall'accordo la banca verificherà il cambio degli attuali "contratti individuali".

Invitiamo i colleghi interessati alla lettura integrale dell'accordo sindacale sottoscritto.

PERCORSI FORMATIVI DOPO LUNGHE ASSENZE

Viene introdotto nelle Aziende del Gruppo un nuovo percorso formativo - volontario e individuale - volto a favorire il rientro in servizio dopo il periodo di congedo per maternità/paternità e in genere da periodi di lunghe assenze: saranno proposti momenti di formazione interattivi che prevedono la presenza fisica in aula alternati alla fruizione di moduli on line.

La formazione potrà essere fruita entro 12 mesi dalla sua attivazione da parte della singola risorsa interessata a partire sin dall'inizio del congedo.

PROSSIMI INCONTRI SU "ESODI": 5 - 6 SETTEMBRE

Sulla gestione di nuovi possibili esodi le OO.SS. e Banca si incontreranno mercoledì 5 e giovedì 6 settembre prossimi.

Bergamo, 3 settembre 2018



Smart Working siglato l'accordo nel Gruppo Ubi

Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca-Uil Unisin Coordinamenti di Gruppo

[Scarica il testo dell'accordo](#)