



Rinnovo Contratto Integrativo Aziendale – Gruppo Unipol – II° Incontro **Conciliazione tempi Vita\Lavoro** **(Parte Normativa)**

Terminata la prima “due giorni” di trattativa tra Sindacato e Azienda e la partenza appare decisamente in salita. Come da preciso impegno da noi assunto, nel segno del pieno coinvolgimento dei lavoratori a cui è dovuta trasparenza e massima informazione, riportiamo di seguito gli elementi fin ora trattati.

L'Azienda ha premesso la piena disponibilità a discutere delle esigenze dei lavoratori contenute nella nostra Piattaforma e su alcuni temi ha espresso la propria posizione, nonché la volontà di proporre dei cambiamenti:

- *Rientro in Ania* : stante l'attuale assetto della governance, non ci sarebbero le condizioni
- *Venerdì pomeriggio* : introdurre la presenza lavorativa – per tutti i lavoratori – anche al venerdì pomeriggio
- *Economico* : destinare maggiori risorse alla parte variabile, piuttosto che sulla parte fissa
- *Funzionari* : per le future nomine abolire l'integrazione indennità di carica
- *Trasferte* : sfruttare le possibilità in remoto (video conferenza; etc.) riducendo il numero di trasferte; sostituire la “diaria” con esclusivo utilizzo del “pié di lista”
- *Sanitaria* : circoscrivere la possibilità di inserimento dei familiari (nello specifico dei genitori, su base limite di reddito)
- *Infortuni* : ridurre l'indennizzo attualmente previsto (eliminando i multipli di Ral a fronte di un importo fisso) per gli infortuni extra-professionali

Rispetto ai punti sopra descritti ci siamo riservati di esprimere una precisa valutazione, quando entreremo maggiormente nel merito, pur avendo già manifestato contrarietà.

Ribadiamo sia nostra ferma intenzione portare avanti la trattativa su ogni tema, nell'interesse dei lavoratori e senza pregiudiziali, purché la discussione trovi effettivo riscontro nell'operatività quotidiana, garantendo la tutela professionale e personale dei colleghi coinvolti, con attenzione a tutte le tematiche riguardanti la conciliazione dei tempi vita\lavoro.

I lavoratori hanno contribuito con il proprio operato agli importanti risultati, strategici ed economici, conseguiti dall'Impresa: per tale motivo, non accetteremo impostazioni volte a peggiorare l'attuale trattamento che, invece, ci attendiamo possa essere rivisto nel segno del perfezionamento\miglioramento e reso maggiormente rispondente ai cambiamenti della società in cui viviamo, nonché all'evoluzione del mercato.

Le prime risposte **dell'azienda**:

ORARIO DI LAVORO

Flessibilità

- *Ingresso*: disponibilità a valutare spostamento della flessibilità in ingresso, rispetto alle attuali ore 7.45, fino al massimo delle ore 8, conseguentemente la flessibilità attualmente prevista di 1h30 porterebbe l'orario di ingresso fino al massimo delle ore 9.30 (*il 7% dei lavoratori utilizza la fascia di ingresso dalle 7.45 alle 8*)
- *Pausa pranzo*: 12.30\14.30 (*risulta che l'80% dei lavoratori effettua la pausa pranzo dopo le 12.30*) rimangono 2 ore totali
- *Uscita*: rimane 16.45

Saldo: unificare il monte ore flessibile a 12 ore mensili sia in positivo sia in negativo

- Assistenza Agenzie (ex customer care): lasciare invariato l'attuale orario differenziato
- Smart Working: disponibili ad affrontare una specifica negoziazione, finalizzata ad un Accordo
- Trasferte: richiesta di precisare che in caso di trasferte con ritorno oltre le ore 22, trascorse le 12 ore attualmente previste, il lavoratore dovrà rientrare in servizio nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario
- Contact Center: lasciare invariato il calendario dei turni con cadenza trimestrale; lasciare invariato l'attuale flessibilità per orario a turni
- Timbrature: lasciare invariato quanto attualmente previsto
- Estensione ai Contact Center dell'Allegato 3 (deroghe ai regimi di flessibilità oraria): lasciare invariato quanto attualmente previsto

PERMESSI

E' stato dichiarato che in materia di permessi, il nostro Contratto si pone come eccellenza nel mercato, con un "paniere" di opportunità sovrabbondante: 15 Istituti contrattuali con un ammontare complessivo pro-capite anno utilizzato di: 1018 ore anno; 180 giorni di aspettativa.

- tempistica autorizzazione permessi: disponibilità a valutare una diversa formulazione che garantisca che la risposta del responsabile avvenga tempestivamente rispetto l'esigenza dei lavoratori
- monte ore flessibile: lasciare invariato quanto attualmente previsto
- cure termali: lasciare invariato quanto attualmente previsto
- monte ore permessi retribuiti per esigenze personali: non ampliamento del monte permessi
- permesso lutto: lasciare invariato quanto attualmente previsto
- chiusura 24\12 (anche per i Contact Center); 31\12; 2\11: lasciare invariato quanto attualmente previsto
- estensione fruizione permessi 104: lasciare invariato quanto attualmente previsto (946 i dipendenti titolari dei permessi 104)
- malattia figli: disponibilità ad elevare a 14 anni l'età del figlio
- permessi recupero malattia figli: lasciare invariato quanto attualmente previsto; disponibilità a prevedere che per la compensazione delle ore usufruite si possano utilizzare anche le ore di formazione effettuate
- fruizione ad ore del congedo parentale : disponibilità a prevedere fruizione ad ore con un minimo di due ore
- permessi non retribuiti: lasciare invariato quanto attualmente previsto; disponibilità – soltanto per gli amministrativi – a prevedere l'estensione della fruizione a 20 ore continuative
- permessi ritardi causa forza maggiore: lasciare invariato quanto attualmente previsto
- permessi visita medica: lasciare invariato quanto attualmente previsto
- permessi lavoratori studenti: lasciare invariato quanto attualmente previsto
- aspettativa non retribuita: lasciare invariato quanto attualmente previsto
- aspettativa per la formazione: disponibilità a prevedere la durata di 12 mesi
- aspettativa donne vittime di violenza: recepimento della normativa di legge prevista; disponibilità a prevedere fruizione anche ad ore; disponibilità a prevedere erogazione pari al 100% delle voci fisse e variabili della retribuzione

FERIE

Risulta residuo ferie non utilizzato al 31\01\19 di 89.000 giorni

- fruizione come da obbligo di legge e previsione di contratto, entro i 18 mesi di maturazione

- al 30 giugno: chi non fatto i 20 giorni obbligatori di legge verranno messi in ferie d'ufficio entro i 6 mesi successivi
- residuo ferie antecedenti al 2017: ogni 5 giorni 4 devono essere fruiti ed 1 può essere retribuito
- fruibilità ad ore nelle giornate di venerdì: lasciare invariato quanto attualmente previsto
- stralcio ferie nella programmazione: lasciare invariato quanto attualmente previsto
- cessione ferie: disponibilità a valutare ampliamento dei soggetti a cui è possibile cedere le proprie ferie
- Banca del Tempo: disponibilità a valutare introduzione dell'Istituto senza però alcuna devoluzione di ferie a carico dell'Azienda
- Festività abolite: lasciare invariato quanto attualmente previsto

ORARIO LAVORO PART TIME

- Criteri di accesso: disponibilità ad accogliere eliminazione del requisito di "gravità" nei comprovati motivi familiari
- disponibilità a prevedere risposta alla domanda entro due mesi dalla richiesta
- disponibilità a prevedere la durata di minimo due anni per ragioni legate alla genitorialità, trascorso il primo anno di vita del figlio
- Part Time d'urgenza: disponibilità a prevedere dopo gli attuali sei mesi, la proroga di ulteriori sei
- Orario settimanale: lasciare invariato il numero di ore settimanalmente previste (da 20 a 30 ore)
- Schemi orari: lasciare invariati gli attuali schemi orari, con disponibilità a prevederne degli altri
- Rientro al full time: lasciare invariata attuale previsione
- Flessibilità: disponibilità a prevedere 30 minuti in anticipo sia in posticipo, rispetto all'orario di ingresso e quello di uscita
- Saldo: disponibilità ad uniformare il monte ore flessibile portandolo a 9 ore mensili sia in positivo sia in negativo

ORARIO SUPPLEMENTARE

- disponibilità a valutare computo del supplementare a minuto primo, dopo i primi 15 minuti di lavoro
- Maggiorazione C. Center: lasciare invariata l'assenza di maggiorazione per le prime 50 ore, disponibilità a discutere di eventuali incrementi delle percentuali attualmente previste
- Banca Ore: lasciare invariata l'attuale previsione rispetto alla non monetizzazione

REPERIBILITA'

- Maggiorazione: lasciare invariata l'attuale previsione rispetto alla reperibilità occasionale, il cui riconoscimento avviene a fronte dell'effettiva prestazione lavorativa; disponibilità a discutere di eventuali incrementi delle percentuali di maggiorazione attualmente previste

I prossimi incontri sono previsti per il 19 e 20 giugno p.v., preceduti dalla negoziazione sul "Fondo di accompagnamento alla pensione" nelle giornate del 12 e 13 giugno.

Rappresentanza Sindacale Aziendale Gruppo

First **CISL** – Fisac **CGIL** – **Fna** – **Snfia** – Uilca **UIL**

