

L'art.15 dell'Accordo sulle ricadute nel perimetro Italia del Piano di innovazione denominato Team23, sottoscritto a Milano il 2 aprile 2020 fra "Unicredit/Aziende del Gruppo" e le Delegazioni di Gruppo delle "OO.SS. FABI, FIRST/Cisl, FISAC/Cgil, UILCA e UNISIN", dal titolo: «Politiche di conciliazione», così recita:

“Nell'ambito delle politiche di welfare aziendali orientate a garantire un maggiore benessere dei Lavoratori/trici, le Parti con l'Accordo 13 aprile 2018 (Work Life Balance) hanno in-teso valorizzare – anche attraverso il continuo confronto nell'ambito della Commissione bilaterale Welfare operante nel Gruppo – iniziative volte alla migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro a favore dei dipendenti del Gruppo UniCredit, formalizzando in via sperimentale sino al 31 dicembre 2019 (termine prorogato con Verbale del 5 dicembre 2019 al 31 marzo 2020) misure innovative inerenti la flessibilità, la genitorialità e il welfare aziendale.

Le Parti con l'odierno Piano di innovazione denominato Team 23 hanno confermato la volontà di continuare a valorizzare iniziative volte alla migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, convenendo di proseguire la sperimentazione di dette misure inerenti la genitorialità, la flessibilità organizzativa e il welfare aziendale sino al 31 dicembre 2023.

In relazione a quanto sopra, le Parti si sono altresì impegnate sin da ora ad introdurre le seguenti novità (che verranno attuate entro un anno dalla data odierna, in considerazione dei tempi tecnici di realizzazione):

- in applicazione del nuovo CCNL estensione, ove compatibile, del lavoro agile almeno sino a due giornate alla settimana;
- estensione dei permessi per eventi chiave della vita anche alle coppie di fatto;
- introduzione di permessi per eventi chiave in reazione a:
 - tre giorni ulteriori a quelli di legge di congedo per il padre (anche nel caso di adozione/affiliazione);
 - giorno della sentenza di separazione/divorzio.

Le suddette novità saranno recepite – entro il 31 dicembre 2020 – in un nuovo testo coordinato di accordo su WLB che aggiornerà quello originario del 13 aprile 2018, nella cui redazione si terrà altresì conto di quanto disposto in materia dal CCNL 19 dicembre 2019 (e dal-la redazione del relativo testo coordinato); il nuovo testo sul WLB che deriverà da tale lavoro sarà da intendersi quale parte integrante del presente odierno Accordo.”

Nel primo comma di questo articolo le Parti premettono che con l'Accordo 13.04.2018 (Work Life Balance) hanno inteso valorizzare iniziative volte alla migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro a favore dei dipendenti del Gruppo UniCredit, formalizzando in via sperimentale sino al 31.12.2019 (termine prorogato al 31.03.2020, con il Verbale 5.12.2019) misure innovative inerenti la flessibilità, la genitorialità ed il welfare aziendale.

Tale impegno delle Parti, nell'ambito delle politiche di welfare aziendali orientate a garantire un maggior benessere dei Lavoratori/trici di UniCredit, è stato reso possibile anche grazie al continuo confronto nell'ambito della Commissione bilaterale Welfare operante nel Gruppo.

Nel secondo comma, le Parti confermano, con l'Accordo 2.04.2020, la loro volontà di continuare a valorizzare iniziative volte alla migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, convenendo di proseguire la

sperimentazione delle misure inerenti la genitorialità, la flessibilità organizzativa ed il welfare aziendale sino al 31.12.2023.

Nel terzo comma dell'articolo, le Parti, in tale ottica, s'impegnano altresì ad introdurre, sin d'ora, le seguenti novità (che verranno attuate, in considerazione dei tempi tecnici di realizzazione, entro l'1.04.2021):

- in applicazione del nuovo CCNL, estensione – ove compatibile – del lavoro agile (c.d. "smart-working") sino a due giornate alla settimana;
 - estensione dei "permessi per eventi chiave" della vita anche alle coppie di fatto;
- introduzione di nuovi "permessi per eventi chiave" in reazione a:
- tre giorni ulteriori a quelli di legge di congedo per il padre (anche nel caso di adozione/affiliazione);
 - giorno della sentenza di separazione/divorzio.

Nell'ultimo comma dell'articolo in questione, si afferma che le nuove previsioni (N.d.R. stabilite nel comma precedente), saranno recepite entro il 31.12.2020 in un nuovo testo coordinato di Accordo su W.L.B. che aggiornerà quello originario del 13.04.2018 (nel redazionare il quale si terrà conto anche di quanto disposto in materia dall'Accordo 19.12.2019 per il rinnovo del CCNL ABI, nonché nella fase di redazione del relativo testo coordinato; N.d.R. cfr., nell'allegato seguente, gli articoli del citato Accordo 19.12.2019 inerenti le c.d. "Politiche di Conciliazione"), sottolineando, infine, che il nuovo testo su W.L.B. che deriverà da tutto questo lavoro sarà considerato parte integrante dell'Accordo 2.04.2020.

LA SEGRETERIA DI GRUPPO FISAC/CGIL

⇒ [scarica Materiali di Documentazione #9](#)