

VERBALE DI ACCORDO
MISURE DI CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

Il giorno 27 luglio 2023 si sono incontrate

ING Bank – Succursale di Milano (di seguito anche la “**Banca**” o “**ING**”)

E

Le **Organizzazioni Sindacali** (di seguito anche le “**OOSS**” e, congiuntamente alla Banca, le “**Parti**”)

RSA FABI

RSA FIRST CISL

RSA FISAC CGIL

RSA UILCA

RSA UNISIN

Premesse

- Le Parti hanno avviato un confronto finalizzato a definire una disciplina organica delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- A seguito del positivo esito del confronto, le Parti hanno raggiunto un accordo nell’ambito del quale hanno confermato le misure attualmente vigenti e ne hanno introdotte di nuove al fine di promuovere un maggiore equilibrio tra le esigenze lavorative e quelle riconducibili alla sfera personale e familiare dei/delle dipendenti

Si conviene e stipula quanto segue

Art. 1 – Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 – Ambito di applicazione, decorrenza e durata

Il presente accordo avrà efficacia a decorrere dal 1° ottobre 2023 e scadrà il 31 dicembre 2025.

Per quanto non espressamente disposto nel presente accordo, si farà riferimento alle norme di legge e del CCNL Credito tempo per tempo vigenti.

Art. 3 – Autocertificazione malattia

La Parti confermano che i/le dipendenti potranno autocertificare una giornata di assenza per malattia tra due giorni lavorati per un massimo di cinque giornate all’anno. Il suddetto trattamento potrà essere frazionabile anche a ore secondo le stesse regole e dopo un minimo di quattro ore lavorate nella stessa giornata.

Art. 4 – Permessi visita medica

La Parti confermano che, a decorrere dal 1° ottobre 2023, i permessi retribuiti per visita medica vengono fissati in 25 ore annue e che gli stessi potranno essere fruiti dai/dalle dipendenti anche per le visite fisioterapiche, per le visite mediche relative alla procreazione medicalmente assistita, per l’accompagnamento alle visite mediche dei genitori over 70 nonché per l’accompagnamento alle visite mediche dei figli fino a 14 anni di età. Limitatamente all’anno 2023 i/le dipendenti avranno a disposizione un monte ore complessivo di permessi retribuiti pari a 22 ore.

Tali permessi, dietro presentazione dell'attestazione della visita medica e/o accompagnamento recante indicazione dell'orario di entrata e di uscita dall'ambulatorio, giustificano la durata della visita stessa ed il tempo di viaggio (fino ad un'ora per l'andata e una per il ritorno).

Tali permessi, salvo casi eccezionali, dovranno essere comunicati con un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi rispetto alla fruizione.

Art. 5 – Inserimento asilo nido e scuola materna

Si confermano i seguenti permessi per favorire l'inserimento all'asilo nido e alla scuola dell'infanzia dei figli dei/delle dipendenti:

- 1° anno di asilo nido: due giorni di permesso retribuito + tre giorni di permesso non retribuito per uno dei genitori
- 1° anno di scuola dell'infanzia: due giorni di permesso retribuito + un giorno di permesso non retribuito per uno dei genitori

Il/La dipendente dovrà produrre dichiarazione dell'asilo o della scuola dell'infanzia dove si attestano i giorni dedicati all'inserimento e l'autocertificazione dell'altro genitore che dichiara di non aver partecipato all'inserimento.

I permessi di cui al presente articolo potranno essere utilizzati anche frazionando le giornate in ore e dovranno essere richiesti con un preavviso di almeno quindici giorni lavorativi rispetto alla fruizione.

Art. 6 – Permessi e congedi per adozione

a) Adozione nazionale

In caso di adozione in ambito nazionale, le Parti concordano che i/le dipendenti avranno a disposizione cinque giorni di permesso retribuito per l'adempimento delle pratiche amministrative/burocratiche relative alla procedura di adozione e per gli incontri di avvicinamento al minore.

Tali permessi potranno essere fruiti anche in misura frazionata ad ore e multipli di ora (con un minimo di utilizzo di un'ora per volta).

Per poter usufruire dei giorni di permesso, il/la dipendente dovrà fare richiesta in forma scritta con un anticipo di almeno cinque giorni, salvo casi eccezionali, e presentare idonea documentazione a supporto.

b) Adozione internazionale

Le Parti riconoscono che, in caso di adozione internazionale, i/le dipendenti potranno fruire fino ad un mese di congedo retribuito, in corrispondenza della permanenza nello Stato straniero per l'adempimento della pratica di adozione.

Il congedo potrà essere fruito dal/dalla dipendente a condizione che l'altro genitore usufruisca del relativo congedo spettante per legge.

A tale scopo, il/la dipendente dovrà fare richiesta di fruizione di tale congedo con un preavviso di almeno un mese – salvo casi eccezionali – e presentare la documentazione attestante la procedura di adozione.

Art. 7 – Permessi per malattia figli

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 47 D.Lgs. 151/2001, le Parti concordano che ciascun/a dipendente genitore, alternativamente, avrà il diritto di assentarsi dal lavoro fino a due giorni all'anno con retribuzione al 50% in occasione delle malattie dei figli entro gli otto anni di età e nel limite di due giorni lavorativi all'anno senza diritto alla retribuzione per le malattie dei figli di età compresa tra gli otto e i quattordici anni.

In coincidenza all'utilizzo di tali permessi il/la dipendente dovrà presentare copia della certificazione medica comprovante lo stato di malattia del figlio, nonché autocertificazione attestante la mancata fruizione dei permessi di legge da parte dell'altro genitore.

Tale integrazione trova applicazione anche in caso di adozioni o affidamento di minori.

Art. 8 – Congedo di paternità

In aggiunta ai giorni di congedo obbligatorio spettanti ai sensi dell'art. 27-bis D.Lgs. 151/2001 al padre lavoratore in occasione della nascita di un figlio, sono complessivamente riconosciuti, su richiesta dello stesso, ulteriori cinque giornate di permesso retribuito da fruirsi secondo le medesime tempistiche già previste per il congedo obbligatorio.

Tali giorni di congedo potranno essere fruiti anche in misura frazionata ad ore e multipli di ora (con un minimo di utilizzo di un'ora per volta) da parte di tutti i/le dipendenti anche in caso di adozioni o affidamento di minori.

Art. 9 – Congedo parentale

Fermo restando quanto previsto dall'art. 34 del D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche, le Parti convengono che la Banca integrerà l'indennità per congedo parentale della durata massima di un mese corrisposta dall'INPS nella misura dell'80%, fino a concorrenza del 100% della retribuzione in servizio (integrazione del 20% della retribuzione).

Tale integrazione trova applicazione per i periodi di congedo parentale fruiti a partire dal 1° ottobre 2023 nei confronti di tutti i/le dipendenti genitori anche in caso di adozioni o affidamento di minori.

Art. 10 – Permessi per lutto

Ad integrazione dei permessi previsti dall'art. 4, comma 1, Legge n. 53/2000 (tre giorni di permesso retribuito all'anno in caso di decesso di parenti entro il 2° grado), le Parti convengono di estendere la fruizione di tali permessi retribuiti anche alle casistiche di decesso dei suoceri del/della dipendente e dei figli del partner (coniuge, convivente o parte dell'unione civile).

Art. 11 – Permesso “#doyourbirthday”

In occasione del compleanno del/della dipendente, lo/la stesso/a avrà diritto di usufruire di una giornata di permesso retribuito all'anno da pianificare entro un mese di calendario dal giorno di compimento degli anni.

Disposizioni finali

In relazione ai permessi/congedi disciplinati dal presente accordo, le Parti concordano che il loro mancato utilizzo nel corso dell'anno di competenza non darà diritto a riporti ad anno successivo o a qualsivoglia forma di monetizzazione/compensazione.

Le Parti convengono, inoltre, che il presente accordo sostituisce integralmente, per le materie qui disciplinate, quanto previsto nel verbale di accordo del 4 aprile 2014.

In relazione agli istituti disciplinati nel presente accordo troveranno applicazione le eventuali condizioni di miglior favore riconosciute dalle norme di legge e dal CCNL del Credito tempo per tempo vigenti, fermo restando che le dotazioni di permessi/congedi definite nel presente accordo verranno assorbite, fino a concorrenza, da eventuali quantitativi di permessi/congedi analoghi previsti da successiva normativa di legge e/o di contratto collettivo nazionale.

I permessi/congedi di cui al presente accordo, in relazione ai quali è prevista la frazionabilità ad ore, potranno essere fruiti anche durante le giornate di lavoro agile.

Le Parti concordano che, fermo restando quanto previsto dal CCNL del Credito, qualora dovessero emergere situazioni eccezionali di mobilità territoriale collettiva a fronte di esigenze aziendali, la Banca si impegna ad incontrare le RSA al fine di valutare soluzioni condivise che riducano, per quanto possibile, gli impatti sui dipendenti.

Le Parti concordano, infine, di prevedere incontri periodici con cadenza annuale per verificare gli effetti dell'applicazione delle misure oggetto del presente accordo e valutarne eventuali integrazioni.

La Banca si rende disponibile ad approfondire la tematica della banca del Tempo a decorrere dal mese di gennaio 2024.

Letto, confermato e sottoscritto.

ING Bank N.V. – Succursale di Milano

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

UNISIN