

Materiali di documentazione

- a cura della **FISAC-CGIL** in UniCredit -

Approfondimenti sulle Intese di Gruppo del 2 aprile 2020:

n.9

L'art.15 dell'Accordo 02.04.2020 sulle ricadute
nel perimetro Italia del Piano denominato Team
23, relativo alle **"Politiche di conciliazione"**



L'art.15 dell'Accordo sulle ricadute in Italia del Piano Team23, relativo alle "Politiche di conciliazione"

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 inteso 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 dalla 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

Allegato:

Previsioni dell'Accordo 19.12.2019 per il rinnovo del CCNL ABI 31 marzo 2015 riguardanti tematiche relative alle: "Politiche di conciliazione"

Art.11

Lavoro Agile

1. L'evoluzione tecnologica rende possibile adottare soluzioni organizzative utili a favorire nuove forme di flessibilità della prestazione lavorativa capaci di realizzare un adeguato equilibrio tra gli obiettivi di efficienza e produttività delle imprese e le esigenze personali e familiari dei dipendenti.

2. E' intendimento delle Parti sostenere il diffondersi di modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, determinando altresì favorevoli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone.

3. Le Parti, nel richiamare quanto indicato in materia dalla Legge n.81 del 22.05.2017 (artt.18-24) e s. m. i., intendono promuovere e regolamentare il Lavoro agile (c.d. Smart working).

Definizione

Per lavoro agile si intende una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro.

Costituzione del rapporto di lavoro e Modalità di svolgimento

Il ricorso al lavoro agile avviene su base volontaria e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali e ferme le priorità previste dalla legge, tenuto altresì conto delle condizioni personali e familiari delle lavoratrici/lavoratori.

L'impresa metterà a disposizione delle lavoratrici/lavoratori la strumentazione "informatica" necessaria a rendere possibile, l'esecuzione della prestazione in modalità agile.

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso:

- altra sede/hub aziendale che devono essere adeguatamente attrezzate e idonee a tutelare la dignità, la salute e la sicurezza di lavoratrici/lavoratori;
- residenza privata/domicilio della lavoratrice/lavoratore;
- altro luogo stabilito dalle parti collettive, o indicato dalla lavoratrice/lavoratore e preventivamente autorizzato dall'azienda.

La prestazione lavorativa in modalità agile si effettua entro i limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal CCNL, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale esplicabile dalla struttura di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale della categoria di appartenenza e fermo quanto previsto in tema di disconnessione dal presente CCNL.

La lavoratrice/lavoratore, nel corso della prestazione in lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Gli accordi aziendali/di gruppo stabiliscono la durata (*a tempo determinato o indeterminato*) del ricorso al lavoro agile, le relative modalità di adesione, revoca e recesso; il numero delle giornate di tale prestazione è stabilito nel limite massimo di 10 giornate mensili, salvo diversi limiti stabiliti dagli accordi aziendali/di gruppo.

Diritti e doveri

Lo svolgimento del lavoro agile:

- non muta i diritti e i doveri posti in capo alle imprese e alle lavoratrici/lavoratori dalla normativa tempo per tempo vigente;
- il buono pasto viene riconosciuto nelle giornate in cui l'attività lavorativa in modalità agile è prestata presso altra sede/hub aziendale;
- non costituisce variazione della sede di lavoro ai conseguenti effetti, né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Salute e sicurezza

Nei confronti della lavoratrice/lavoratore agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.Lgs. n.81/2008 e successive modificazioni. A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Per la prestazione resa al di fuori dei locali aziendali, nell'attuazione delle norme prevenzionali, si terrà conto dell'assenza di una postazione fissa di lavoro.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della L. 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Privacy

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, la lavoratrice/lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali. La lavoratrice/lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare i provvedimenti stabiliti dalle direttive aziendali atti a garantire tale riservatezza.

Ai sensi di quanto previsto dall'art.115 del D.Lgs. 30.06.2003 n.196, il datore di lavoro è tenuto a garantire alla lavoratrice/lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale.

Formazione

L'adesione al lavoro agile sarà accompagnata da specifici interventi formativi rivolti alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

Informativa alle Organizzazioni sindacali

Nell'ambito dell'incontro annuale, art.12, l'impresa fornisce un'informativa sul numero delle lavoratrici

/ lavoratori coinvolti e sulle diverse modalità di svolgimento.

Diritti sindacali

Alle lavoratrici/lavoratori in modalità agile vanno garantiti tutti i diritti sindacali regolati dall'Accordo sulle libertà sindacali del 25.11.2015, rinnovato con il Verbale di accordo 25.02.2019.

[N.d.R. in relazione a questo nuovo articolo contrattuale, è stato previsto che nell'ambito dell'art.12 (Incontro Annuale) all'informativa fornita al riguardo dall'impresa agli organismi sindacali aziendali sia stato aggiunto anche: "il numero delle lavoratrici/tori in lavoro agile e diverse modalità di svolgimento" (lettera b) Profilo strutturale, nuovo punto 9.)].

Art.17

All'art.57 (Permessi per motivi personali o familiari – Aspettativa non retribuita – Congedo matrimoniale) del CCNL 31.03.2015, si aggiungono i seguenti commi:

I 3 giorni di permesso di cui all'art.4 della legge 8 marzo 2000, n.53, spettano alle lavoratrici/ lavoratori anche in caso di ricovero del figlio o del coniuge o del genitore, limitatamente ai giorni di effettivo ricovero.

Le imprese valuteranno con particolare attenzione, ai fini della concessione di permessi, periodi di congedo, aspettativa non retribuita di cui al presente articolo, le situazioni familiari che comportino la necessità di assistenza dei figli in condizioni di *disagio* (es.: *bullismo, tossicodipendenza, anoressia/ bulimia*).

I permessi per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento (*BES con certificazione pubblica, tra cui DSA*) accordati durante l'anno scolastico ai sensi di quanto previsto all'appendice n. 4 del CCNL 31.03.2015, sono retribuiti.

sono, inoltre, inserite in calce all'articolo 57 le seguenti Raccomandazioni:

RACCOMANDAZIONI DELLE PARTI

Le Parti raccomandano alle imprese di favorire la fruizione delle flessibilità previste dal presente articolo e dall'art.108 da parte dei lavoratori/lavoratrici che prestano assistenza a familiari ai sensi della Direttiva (UE) 2019/1158 del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Le Parti raccomandano alle imprese, ai fini della concessione di permessi o periodi di congedo di cui al presente articolo, di valutare con particolare attenzione le esigenze connesse ai percorsi di adozione (*inclusa la fase di riconoscimento dell'idoneità*), affidò e tutela dei minori.

Art.18

L'art. 58 (Malattie e infortuni) del CCNL 31.03.2015 è modificato come segue:

- dopo il comma 6, viene inserito il seguente comma:

Alle lavoratrici/lavoratori affetti da malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative e/o che si sottopongano a terapie salvavita spettano flessibilità di orario in entrata con correlativo spostamento dell'orario di uscita, ovvero permessi tramite una riduzione della prestazione giornaliera e successivo recupero con prolungamento della predetta prestazione da effettuare non oltre 1 mese dalla fruizione di ciascun permesso.

Omissis

- il comma 11 viene così modificato:

11. Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il lavoratore/lavoratrice, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun effetto su decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio. **Nei casi di malattie a carattere oncologico ovvero di patologie di analogo gravità, la durata massima dell'aspettativa di cui al presente comma è elevata a 24 mesi, fruibili continuativamente, ovvero frazionabili in due periodi.**

Omississ

Art.19

All'art. 59 (Maternità) del CCNL 31.03.2015 sono apportate le seguenti modifiche:

la rubrica è così modificata: “Maternità e Paternità”

- è aggiunto il seguente comma 5:

5. In occasione della paternità, ai lavoratori spettano 7 giorni di permesso retribuito fruibili fino al 5° mese dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento del figlio. Tale dotazione è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali quantitativi di permessi analoghi previsti da specifiche norme di legge.

- è aggiunto infine il seguente comma:

Compatibilmente con le esigenze di servizio, l'impresa può accordare durante il primo anno di vita del bambino alle lavoratrici/lavoratori che ne facciano richiesta, una riduzione della durata dell'intervallo di cui all'art.104, fermo quanto previsto dalla legge in materia di pause.

Art.20

All'art.69 (Iniziative sociali) del CCNL 31.03.2015, il paragrafo “Provvidenze per i disabili” è così modificato:

Inclusione e provvidenze per disabili le persone diversamente abili

Le Parti riconoscono il valore dell'inclusione delle diversità e confermano l'impegno a sviluppare politiche di sostegno a favore delle persone in condizione di diversa abilità. A tal fine le Parti invitano le Aziende a favorire l'adozione di una organizzazione aziendale “disability friendly”, anche eliminando ostacoli e barriere architettoniche in caso di ristrutturazioni.

9. Fatte salve le eventuali condizioni aziendali più favorevoli già in atto alla data di stipulazione del presente contratto, a ciascun figlio o persona equiparata a carico – secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari – che per grave minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap ai fini dell'apprendimento, viene corrisposta una provvidenza annuale di € 103,29.

10. Tale provvidenza viene corrisposta entro il mese di giugno di ciascun anno solare e non oltre il compimento del ventiseiesimo anno di età del portatore di handicap, a presentazione da parte degli interessati, di idonea certificazione medica attestante per l'anno di corresponsione, il sussistere delle condizioni richieste.

11. Nell'ambito delle misure organizzative di sostegno, le imprese comunicheranno al proprio interno le figure competenti per la gestione del tema, quale ad esempio il disability manager.

12. Le imprese garantiscono un'adequata dotazione di postazioni e di presidi a supporto.

13. Le imprese, nel corso di un incontro, informano gli organismi sindacali aziendali circa le azioni poste in essere con riferimento alle previsioni del presente paragrafo e sugli sviluppi delle iniziative eventualmente condivise. Tale informativa può essere resa nell'ambito di quanto previsto dall'art.112, lett. D).

- è aggiunto infine il seguente paragrafo:

Unioni civili

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, si considerano integralmente e, ad ogni conseguente effetto, le disposizioni previste dalla legge 20 maggio 2016, n.76.

Art.21

1. In coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta previsti dalla legislazione in materia, ABI e Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti costituiscono la Commissione Politiche per l'inclusione.

2. La Commissione ha i seguenti compiti:

- stimolare nel settore la cultura di pari opportunità e inclusione attraverso la promozione di iniziative volte a dare attuazione alla normativa comunitaria e nazionale;
- fornire alle Commissioni miste aziendali indicazioni di carattere generale e, laddove richiesta, eventuale consulenza;
- sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello aziendale;
- promuovere piani di «azioni positive» finalizzate alla rimozione di tutto ciò che ostacola la cultura delle diversità o impedisce l'affermarsi delle pari opportunità.

Art.22

Le Parti, nel confermare il proprio impegno sul tema delle pari opportunità e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, anche per contribuire alla sensibilizzazione in atto nella società sul tema della lotta contro la violenza di genere, convengono di allegare al presente CCNL il Verbale di accordo 8 marzo 2017 in tema di utilizzo del congedo per le donne vittime di violenza di genere e la Dichiarazione congiunta del 12 febbraio 2019 in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro.

Art.23

E' volontà comune delle Parti valorizzare iniziative che coniughino la conciliazione tra tempi di vita e lavoro e la solidarietà sociale, in particolare a favore dei lavoratori/lavoratrici che, per motivazioni differenti, necessitano di sostegno e supporto in maniera più intensa in determinati momenti della loro vita.

A tal fine, le Parti – alla luce delle previsioni di cui all'art.24 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n.151, nonché delle positive esperienze realizzate nel settore – definiscono le seguenti linee guida per l'istituzione della "Banca del tempo" nelle aziende/gruppi che non si siano già dotati di una propria regolamentazione.

La "Banca del tempo" costituisce un bacino annuale di ore di assenza retribuita a favore dei lavoratori/lavoratrici che, per far fronte a gravi e accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi.

La "Banca del tempo" è alimentata tramite il versamento volontario da parte dei lavoratori/lavoratrici di giornate di ferie dell'anno di competenza eccedenti i limiti di legge, di permessi ex festività e banca delle ore nonché di eventuali ulteriori permessi contrattuali e potrà altresì essere integrata da ulteriori dotazioni a carico delle Aziende, sulla base di quanto definito negli Accordi aziendali e di gruppo.

La donazione di ferie e/o permessi da parte dei lavoratori/lavoratrici a favore della "Banca del tempo" avviene a titolo gratuito e definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti e indiretti, di qualsivoglia correlato diritto di prerogativa derivanti da legge/contratto in capo al lavoratore/lavoratrice donante.

Le dotazioni della "Banca del tempo" hanno natura esclusiva di permesso retribuito e non possono in nessun caso dar luogo a monetizzazione alcuna.

Le predette dotazioni scadranno il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

La richiesta da parte dei lavoratori/lavoratrici di fruizione dei permessi "Banca del tempo" potrà avvenire, di norma, subordinatamente all'esaurimento delle proprie dotazioni personali di assenza a qualsiasi titolo spettanti, nonché dietro presentazione di adeguata documentazione attestante i motivi della richiesta, nel rispetto della normativa in tema di privacy.

La fruizione dei permessi "Banca del tempo" potrà avvenire – salvo diverse previsioni contenute negli accordi aziendali/di gruppo – a giornate intere, mezze giornate nonché per frazioni orarie, di norma non inferiori a 60 minuti.

Art.30

Disconnessione

La generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro rende necessario individuare un opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata della lavoratrice/lavoratore.

A tal fine, le Parti concordano su quanto segue:

- l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto della lavoratrice/lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza;
- è opportuno che le comunicazioni tramite strumentazione telematica risultino di contenuto sintetico e chiaro, evitando l'inoltro massivo a soggetti non direttamente interessati dalle comunicazioni medesime;
- le comunicazioni di lavoro avvengono, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali;
- fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto alla lavoratrice/lavoratore l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale; la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i

propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Restano ferme eventuali specifiche esigenze.

I numeri dei **Materiali di documentazione** relativi

- a cura della FISAC-CGIL in UniCredit -

alle Intese del 2.04.2020 finora già pubblicati:

N.1 - Il "Premio Aziendale 2019" con riferimento a quanto previsto nel Verbale di Accordo 2.04.2020 sul Premio Una Tantum di Produttività del 2019	20 aprile 2020
N.2 - L'art.13 dell'Accordo 02.04.2020 sulle ricadute nel perimetro Italia del Piano di innovazione denominato Team23, relativo al «Buono Pasto»	29 aprile 2020
N.3 - Le tutele relative alla "Protezione Vita, Infortuni ed Inabilità Permanente" di cui all'art.14 dell'Accordo 2.04.2020 sulle ricadute del Piano Team23	5 maggio 2020
N.4 - L'art.10 dell'Accordo 02.04.2020 sulle ricadute nel perimetro Italia del Piano di innovazione denominato Team23, relativo alla «Formazione»	11 maggio 2020
N.5 - I primi 8 articoli dell'Accordo 2.04.2020 sulle ricadute nel perimetro Italia del Piano di innovazione Team23, riguardanti i piani d'esodo incentivati per pensionamento e per accesso alle "prestazioni straordinarie" del Fondo di Solidarietà di settore	14 maggio 2020
N.6 - Il Fondo di Solidarietà di settore e le sue "prestazioni", con riferimento alle agevolazioni all'esodo previste dall'Accordo 2.04.2020 sulle ricadute del Piano Team 23	18 maggio 2020
N.7 - La «lettera d'impegno sulla nuova occupazione» allegata all'Accordo 2.04.2020 sulle ricadute del Piano Team23 [con un richiamo alle previsioni normative, economiche e contributive (comprese quelle sulla previd. complementare) riguardanti l'Apprendistato professionalizzante]	3 giugno 2020
N.8 - L'art.9 dell'Accordo 02.04.2020 sulle ricadute del Piano Team 23, relativo All'«Organizzazione del lavoro e razionalizzazione della presenza territoriale»	9 giugno 2020
N.9 - L'art.15 dell'Accordo 02.04.2020 sulle ricadute nel perimetro Italia del Piano denominato Team 23, relativo alle "Politiche di conciliazione"	12 giugno 2020

Ed i numeri dei **Materiali di documentazione** di prossima pubblicazione:

- a cura della FISAC-CGIL in UniCredit -

N.10 - L'art.16 dell'Accordo 02.04.2020 sulle ricadute nel perimetro Italia del Piano denominato Team23, relativo al «Part-time e alle flessibilità degli orari»	15 giugno 2020
N.11 - I rimanenti articoli dell'Accordo 02.04.2020 sulle ricadute nel perimetro Italia del Piano denominato Team 23, relativi a: ► «Valorizzazione professionale» (art.11); ► «Riforma del welfare aziendale» (art.14); ► «Ultrattività» (art.17); ► «Disposizioni finali» (art.18).	19 giugno 2020