

Materiali di documentazione

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

Approfondimenti sulle Intese di Gruppo del 2 aprile 2020:

n.10

L'art.16 dell'Accordo 02.04.2020 sulle ricadute nel perimetro Italia del Piano denominato Team 23, relativo al **«Part-time e alle flessibilità degli orari»**



L'art.16 dell'Accordo sulle ricadute in Italia del Piano Team23, relativo a: «Part-time e flessibilità degli orari»

L'art.16 dell'Accordo sulle ricadute nel perimetro Italia del Piano di innovazione denominato **Team 23**, 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: **«Part-time e flessibilità degli orari»**, così recita:

"In continuità con quanto previsto nell'art.9 Accordo 28 giugno 2014 e art.5.3 dell'Accordo 8 ottobre 2015 allo stesso titolo, le Parti, al fine di dare maggiore impulso alla concessione di nuove trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, si impegnano reciprocamente a ridefinire nel più breve tempo possibile le previsioni contenute nel Verbale di riunione di UniCredit S.p.A. del 17 novembre 2011 e successive integrazioni, per aumentarne la coerenza con le nuove condivise esigenze di maggiore concedibilità possibile, fermo restando le necessarie compatibilità con le esigenze organizzative e produttive aziendali nonché la necessità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; in tale ambito si valuterà anche l'opportunità di estendere ad altri territori le forme alternative di flessibilità già in essere presso la Region Nord Est.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le Organizzazioni Sindacali, nelle more della definizione di una nuova regolamentazione sul part-time e flessibilità, raccomandano all'azienda di intensificare il processo di accoglimento delle domande di part-time ancora pendenti".

Nel primo e unico comma dell'articolo **le Parti** – al fine di dare maggiore impulso alla concessione di nuove trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale – **s'impegnano reciprocamente a ridefinire nel più breve tempo possibile la regolamentazione aziendale da tempo in essere sul part-time**, per aumentarne la coerenza con le nuove condivise esigenze di maggiore concedibilità possibile, fermo restando le necessarie compatibilità con le esigenze organizzative e produttive aziendali nonché la necessità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nell'ambito di tale ridefinizione dei Verbali d'incontro in UniCredit del 17.11.2011 (**N.d.R. sul part-time**), e del 22.05.2012 (e successive integrazioni; **N.d.R. relativi alle flessibilità di orario**), **le Parti valuteranno anche l'opportunità di estendere ad altri territori le forme alternative di flessibilità già in essere presso la Region Nord Est.**

Nella Raccomandazione delle OO.SS. a margine di quest'articolo, **le Organizzazioni Sindacali** – in attesa di tali modifiche migliorative su part-time e flessibilità– **raccomandano all'Azienda di aumentare l'accoglimento delle domande di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ancora pendenti.**

LA SEGRETERIA DI GRUPPO FISAC/CGIL

NOTA BENE nelle pagine seguenti, per fornire ulteriori elementi di conoscenza sulla materia, si allegano:

- il testo dell'art.20 del CCNL 31.03.2015 (*richiamato esplicitamente, in relazione al part-time, nell'Accordo di Gruppo 28.06.2014, che costituisce "normativa unitaria" con l'Accordo 2.04.2020*);
- il testo dell'art.10 dell'Accordo 19.12.2019 di rinnovo del CCNL, che ha integrato/modificato l'art.35 del CCNL 31.03.2015, relativo al "Lavoro a tempo parziale";
- il testo del Verbale d'incontro del 17.11.2011 sul part-time in Unicredit S.p.A. (*e relativa lettera + allegato*);
- il testo del Verbale di incontro in Unicredit del 2.02.2012
- il testo del Verbale di incontro del 22.05.2012 sulle flessibilità d'orario in UniCredit S.p.A. (*e correlata Nota congiunta della Commissione Bilaterale del Triveneto del 23.04.2012, più successiva Nota dell'Incontro a livello Triveneto del 12.06.2013*).

L'art.20 del CCNL ABI 31.03.2015 per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali: – Occupazione
(non integrato né modificato dall'Accordo di rinnovo contrattuale del 19.12.2019)

1. Prima di ricorrere all'applicazione delle norme di cui alla legge 23 luglio 1991, n.223, le imprese, in presenza di tensioni occupazionali – anche conseguenti a processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione che possano prefigurare ricadute negative sui livelli occupazionali – forniscono agli organismi sindacali aziendali una specifica comunicazione concernente motivazioni e obiettivi delle misure che intenderebbero adottare, anche nello spirito del Protocollo 16 giugno 2004.

2. A richiesta dei citati organismi di dà quindi luogo, entro 10 giorni dalla avvenuta comunicazione, ad incontri nell'ambito dei quali le Parti ricercano le possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nell'impresa. A questo fine valutano prioritariamente al ricorso al "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito", l'adozione degli strumenti utilizzabili, quali interventi sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, le incentivazioni all'esodo anticipato volontario, l'uso dei contatti part-time, il contenimento del lavoro straordinario e delle assunzioni, i contratti di solidarietà, il lavoro ripartito, la mobilità interna, i distacchi di cui all'art.18, la possibile assegnazione a mansioni diverse anche in deroga all'art.2103 c.c. Nell'ambito della procedura possono essere definiti eventuali percorsi formativi e di riqualificazione per i lavoratori/lavoratrici interessati.

3. Qualora l'impresa faccia parte di un gruppo bancario e la procedura di cui sopra, non abbia avuto esito a livello aziendale entro 20 giorni dal primo incontro, si dà luogo – su richiesta di una delle Parti – ad incontri a livello di capogruppo per la ricerca delle possibili idonee soluzioni prima che l'impresa interessata faccia ricorso alle previsioni di legge di cui al comma 1.

4. La procedura, in tutte le sue diverse fasi, deve esaurirsi, salvo diversa intesa, entro 50 giorni, durante i quali le Parti si astengono da ogni azione diretta.

L'art.10 dell'Accordo 19.12.2019 per il rinnovo del CCNL ABI 31.03.2015 per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali

L'art.35 (Lavoro a tempo parziale) del CCNL 31 marzo 2015 è modificato come segue:

Omissis

4 bis. Le lavoratrici/lavoratori con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della legge 5 febbraio 1992, n.104 hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A loro richiesta il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato di diritto in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Omissis

6. Le imprese favoriranno – ai fini della precedenza nell'accoglimento – le domande avanzate da lavoratori/lavoratrici che abbiano comprovati motivi personali o familiari di rilevate gravità. In tale ambito è riconosciuta la priorità nei casi di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori della lavoratrice/lavoratore, nonché alla lavoratrice/lavoratore che assista coniuge o genitore convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché nei casi di lavoratrice/lavoratore il cui coniuge, figlia o genitore sia una donna vittima di molestie e violenze di genere.

Omissis

8. il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare lea seguentie percentualie, fermo restando quanto previsto al comma 24:

- ~~20% del personale destinatario del presente contratto in servizio a tempo pieno per i passaggi a tempo parziale del personale in servizio;~~
- 10% del complesso del personale in servizio destinatario del presente contratto per le assunzioni dall'esterno.

Omissis

è inserita in calce la seguente Raccomandazione:

RACCOMANDAZIONE

Considerato che il lavoro a tempo parziale costituisce uno strumento che riveste una importante valenza sociale in quanto misura di effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ABI e Organizzazioni sindacali invitano le imprese ad accogliere le domande di passaggio a tempo parziale.

«Il Verbale d'incontro del 17 novembre 2011 sul part-time in UniCredit S.p.A.»

Il giorno 17 novembre 2011, in Milano

UniCredit S.p.A.,

e l'Organo di Coordinamento di UniCredit S.p.A. delle Organizzazioni Sindacali DIRCREDITO, FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB, UGL CREDITO e UILCA,

premesso che

- in data 4 giugno 2009 era stato sottoscritto in UniCredit Banca il verbale di riunione sul part-time – e relativa nota integrativa del 19 giugno 2009 – (*esteso, con l'accordo del 18 ottobre 2010, all'azienda UniCredit S.p.A. così come risultante dalla fusione delle ex banche commerciali conseguente al progetto One4C*);
- il 30 settembre 2011 è scaduto l'accordo UniCredit Banca del 28 gennaio 2010 sull'adozione di diverse articolazioni d'orario volte a consentire l'adozione di strumenti utili alla conciliazione dei tempi vita/lavoro, nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative aziendali;
- le Commissioni Pari Opportunità di Gruppo ed UCB hanno nel tempo individuato nel part-time e in nuove forme di flessibilità strumenti adeguati a favorire la conciliazione tempi di lavoro tempi di vita;

tenuto conto che

- il Protocollo 18 ottobre 2010 (*art.12: Part-time e flessibilità degli orari*) ha disposto che *“le Parti convengono sulla necessità di favorire la concessione del part-time in tutte le forme possibili, con accoglimento prioritario delle domande esistenti, dando precedenza alle situazioni familiari più disagiate e privilegiando in particolare le fattispecie che si coniughino con le esigenze tecnico-organizzative aziendali. Al tal fine, le Parti approfondiranno la tematica a partire dalle proposte elaborate dal Gruppo di progetto Conciliazione (di Capogruppo/UCB) riguardanti la flessibilità degli orari di lavoro anche per la rete commerciale, prioritariamente nelle realtà dove maggiore è la concentrazione di domande di part-time giacenti, anche attraverso sperimentazioni in grado di rappresentare occasione di presentazione di progetti in sede ministeriale/regionale secondo le previsioni dell'art.9 Legge n.53/2000 e normative successive”*;
- alla luce dell'avvenuta evoluzione del modello organizzativo, le Parti condividono l'esigenza di una revisione del Verbale di incontro Ucb del 4 giugno 2009;

dandosi atto che

- successivamente al 18 ottobre 2010 si sono effettuati numerosi incontri per ricercare una ipotesi condivisa di revisione di dette normative;
- al fine di addivenire a una revisione organica dell'intera materia perseguendo, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, il criterio della maggior concedibilità possibile di trasformazione del rapporto a tempo parziale

le Parti

convengono quanto segue:

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sarà accordata dall'Azienda su domanda (*corredata di specifica probante documentazione*) del Lavoratore/trice che:

- presenti grave handicap ai sensi della Legge 104/92;
- sia genitore di soggetto con handicap previsto dalla Legge 104/92;
- sia colpito da malattia oncologica o da patologia prevista dall'art.4 comma 2 della Legge 53 del 2000.

Le domande di cui al presente punto, saranno accolte immediatamente e la loro durata sarà commisurata alle ragioni che ne hanno determinato la richiesta, ovvero sino a istanza di rientro a tempo pieno avanzata dall'interessato/a.

RACCOMANDAZIONE DELLE OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano all'azienda di concordare con gli interessati modalità e soluzioni, per il periodo intercorrente tra la data di prima richiesta della legge 104 e il suo accoglimento.

2. Al fine di garantire la massima oggettività ed equità nell'accoglimento delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verranno istituite graduatorie periodiche articolate a livello provinciale, tenuto conto della possibilità per il/la lavoratore/trice di indicare più province.

Nelle Province di Milano, Verona, Torino, Bologna, Roma, Palermo saranno istituite due diverse graduatorie: una per il personale operante nelle strutture di DN (*agenzie e uffici di supporto e governo, con le modalità di cui al comma precedente*) e una per il restante personale in carico alle altre strutture di UniCredit S.p.A. presenti nel territorio della Provincia di riferimento.

Per la città di Verona l'applicazione della doppia graduatoria avverrà a partire dalla graduatoria riferita al 30 giugno 2012, salvo diverse determinazioni delle Parti.

La suddette graduatorie saranno redatte semestralmente secondo le modalità previste nell'allegato al presente Verbale (**N.d.R.** vedi apposito allegato a pag.7).

Le parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2012 per valutare se sussistono le condizioni per ripristinare il principio della graduatoria unica su tutte le piazze ovvero adottare altre diverse soluzioni.

Norma Transitoria

Le Parti convengono che i part-time in scadenza nei mesi di ottobre, novembre e dicembre 2011 saranno prorogati sino al 31 gennaio 2012.

3. I contratti di lavoro a tempo parziale, escluse le fattispecie di cui al punto **1**, verranno stipulati per un periodo di tempo determinato di 3 anni, salvo diversa durata inferiore concordata tra Azienda e Dipendente.

Per le causali "motivi di studio" o "altri motivi" (*lettere G e H dell'allegato*) i part-time verranno stipulati per un periodo di 1 anno.

Laddove l'interessato/a non ritenga di accettare, per qualsivoglia ragione, la proposta di part-time formulata dall'azienda, manterrà comunque l'iscrizione in graduatoria con il relativo punteggio (*fermo che l'azienda procederà comunque allo scorrimento della graduatoria stessa*).

Raccomandazione delle OO.SS.

In caso di trasferimento di personale a part-time, ovvero in fase di primo accoglimento, le OO.SS raccomandano all'Azienda di individuare collocazioni che risultino compatibili con la scelta dell'interessata/o e con l'esigenza di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

4. Qualora un/una lavoratore/rice con contratto part-time a tempo indeterminato, stipulato anteriormente al 4 giugno 2009, concordasse con l'Azienda il proprio rientro a tempo pieno, gli/le saranno riconosciute le facilitazioni di seguito riportate:

Rientro definitivo a tempo pieno

In questo caso saranno riconosciute 100 ore all'anno di permessi non retribuiti nonché 200 ore di permessi retribuiti, da dilazionare nell'arco del restante periodo di lavoro presso UniCredit.

Rientro a tempo pieno "sperimentale" per tre anni

Riconoscimento nel triennio di 100 ore di permessi non retribuiti. Al termine del triennio l'interessato/a potrà richiedere il ripristino del contratto di part-time con le stesse modalità del precedente contratto, ovvero il rientro a tempo pieno (*con riconoscimento di quanto previsto al successivo punto*);

Rientro a tempo pieno dopo il triennio "sperimentale"

Riconoscimento di 40 ore all'anno di permessi non retribuiti.

Tutti i permessi "ad ore", aggiuntivi rispetto ad altri già previsti dalla normativa generale, sono da richiedersi all'azienda con almeno un giorno di preavviso, analogamente a quanto previsto per il recupero orario della banca delle ore, e andranno fruiti in frazioni minime di 30 minuti e comunque non a giornate intere.

5. L'Azienda si impegna a riconoscere un numero di part time almeno pari ai rientri previsti nell'area geografica di riferimento come definita al precedente punto 2; gli eventuali riconoscimenti di trasformazioni a tempo parziale

a favore del personale operante nelle strutture non di rete non saranno portate a compensazione del numero minimo di part-time da accordare nelle strutture operative di rete (*agenzie*).

6. Al fine di favorire l'accoglimento delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, UniCredit recherà gli accorgimenti organizzativi possibili finalizzati a soddisfare il maggior numero di richieste anche in misura superiore alle percentuali di part-time attualmente in essere, superando ove possibile – e comunque in presenza di proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive – il rapporto 1 a 1 previsto al precedente punto.

7. In ogni DN, verranno effettuati incontri di massima semestrali (*in occasione del rinnovo delle graduatorie*) nel cui ambito verrà data specifica informativa ai Coordinatori Territoriali sull'andamento delle richieste di trasformazione a tempo parziale; in tale incontro la DN fornirà alle OO.SS. il numero delle richieste pervenute; il numero di quelle accolte (*distinte per le due graduatorie ove presenti*), le iniziative messe in atto per concedere il maggior numero di part-time sostenibili dall'organizzazione aziendale, le iniziative anche di carattere organizzativo volte a consentire la concessione di ulteriori part-time rispetto a rapporto 1 a 1 di cui al precedente punto 5. Al termine dell'incontro verranno segnalate alle rispettive strutture centrali, con apposita verbalizzazione, eventuali problematiche riscontrate nell'applicazione dell'accordo o proposte utili per le Parti firmatarie del presente Verbale volte a individuare eventuali correttivi sulla materia.

8. Con l'obiettivo di favorire la conciliazione tempi di vita/lavoro, anche attraverso forme di flessibilità dell'orario di lavoro, verrà costituita una apposita Commissione Tecnica bilaterale unicamente per le DN del Triveneto, formata da 4 rappresentanti per ogni sigla sindacale costituita nei territori di riferimento, cui potrà aggiungersi un Segretario dell'Organo di Coordinamento. Tale Commissione, partendo dai principi ispiratori del Verbale di riunione del 28 gennaio 2010 (*sull'adozione di diverse articolazioni di orario*), nonché delle indicazioni del Gruppo di Progetto Conciliazione e tenuto conto delle rilevazioni effettuate sul territorio, potrà formulare alle rispettive strutture centrali proposte e indirizzi per riattivare un percorso virtuoso che insieme al lavoro a tempo parziale possa operare positivamente sulla tematica della conciliazione tempi di vita tempi di lavoro; i lavori della Commissione si concluderanno entro il 31 gennaio 2012.

Le risultanze dei lavori della Commissione saranno oggetto di valutazione delle Parti firmatarie del presente Verbale (**N.d.R.** vedi, al riguardo, a pag.11 la Nota di incontro del 12.06.2013).

Viene confermata la proroga al 31 gennaio 2012 della valenza dell'accordo 28 gennaio 2010 sulla sperimentazione di diverse articolazioni d'orario per le DN del Triveneto.

L'Azienda conferma il proprio impegno, nella organizzazione dei corsi di formazione, a prevedere, ogni qualvolta sia possibile, una sessione che si svolga in orario antimeridiano, al fine di favorire la partecipazione del personale a part-time. Laddove ciò non sia possibile, si procederà al riconoscimento, a scelta del/della lavoratore/trice, della relativa corresponsione economica o, in alternativa, del recupero attraverso la banca delle ore.

9. Le Parti, a richiesta di una di esse, si incontreranno per definire ulteriori interventi sulla materia che si rendessero necessari a fronte di un mutamento del quadro di riferimento.

10. Il presente Verbale sostituisce l'accordo UCB del 4 giugno 2009 e relativa nota integrativa.

(lettera aziendale allegata al verbale d'incontro del 17.11.2011)

UNICREDIT S.P.A.

Spett.
Organo di Coordinamento
UniCredit S.p.A.
DIRCREDITO
FABI
FIBA
FISAC
SINFUB
UGL CREDITO
UILCA

Milano, 17 novembre 2011

Oggetto: lavoro a tempo parziale

UniCredit S.p.A., con riferimento a quanto disposto dall'art.12 del Protocollo 18 ottobre 2010 ed all'impegno assunto nel Verbale di accordo sottoscritto in data odierna, proseguirà il processo volto a ricercare gli accorgimenti organizzativi possibili per soddisfare il maggior numero di richieste anche superando le percentuali di part-time attualmente in essere.

Al fine di rendere tangibile tale impegno, come già dichiarato nell'ambito del confronto sindacale in materia e salve eventuali modifiche dell'attuale quadro di riferimento tecnico organizzativo, UniCredit S.p.A. provvederà ad accogliere, entro il 30 aprile 2012 un numero di nuove richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale di personale operante nelle strutture operative di rete, complessivamente pari ad almeno 50.

Tale incremento del numero di Lavoratori a tempo parziale rappresenta un primo concreto segnale della volontà di operare secondo le linee definite nel citato odierno Verbale perseguendo il principio della massima credibilità possibile.

UniCredit S.p.A. si rende disponibile, entro il 30 giugno 2012, ad una verifica degli impegni assunti nella presente comunicazione.

Cordiali saluti.

UniCredit S.p.A.

ALLEGATO al Verbale 17.11.2011

Criteri di redazione della graduatoria per le richieste di Part-time

Caratteristiche generali

Le graduatorie saranno predisposte a livello provinciale prendendo in considerazione le domande presentate dai/dalle Dipendenti che operano nelle strutture presenti in quella estensione territoriale, secondo quanto previsto al punto 2 del Verbale 17.11.2011.

Le graduatorie saranno redatte al 30.6 ed al 31.12 di ogni anno.

Le richieste di rinnovo dovranno essere inserite tramite Portale entro il 31 maggio per i contratti scadenti nel secondo semestre dell'anno, ed entro il 30 novembre per i contratti scadenti entro il primo semestre dell'anno successivo.

Le nuove domande di part-time presentate avranno validità di due anni e dovranno essere inserite tramite Portale, dall'interessato/a entro 30 giorni dalla scadenza. La data resterà quella di prima richiesta.

Ogni richiedente, per evidenti ragioni di privacy, conoscerà - da Portale - la propria esclusiva posizione nella graduatoria, con riferimento alla/e provincia/e indicata/e.

Il/la Dipendente cui viene accordato il part-time si impegna a presentare entro trenta giorni dalla relativa comunicazione, e comunque prima dell'avvio del contratto a part-time, la documentazione probatoria a sostegno della propria richiesta.

Motivazioni che consentono la richiesta di inserimento in graduatoria

La graduatoria verrà stilata sulla base delle seguenti motivazioni (*ogni lettera alfabetica corrisponde ad un blocco di motivazioni e l'ordine ne esprime la priorità in graduatoria*):

A patologie oncologiche riguardanti il coniuge/convivente more uxorio, i figli (*compresi naturali/adottivi/in affido*) o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della Sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n.47 del 26 febbraio 1992;

B Lavoratore o Lavoratrice con figlio (*compresi naturali/adottivi/in affido*) convivente di età non superiore agli anni tredici (*vedi punteggi come di seguito determinati*);

C motivi di salute del/della richiedente certificati da struttura pubblica (*escluso il medico di base*);

D assistenza a genitore o coniuge/convivente more uxorio del Dipendente con patologia rientrante tra quelle previste dalla Legge 104/92, non previste alla precedente lettera **A** certificate da struttura pubblica (*escluso il medico di base*), e che comporti la necessità di assistenza;

E assistenza ad affine o coniuge o parente convivente del Dipendente fino al 2° grado con problemi di salute, non previsti ai punti precedenti, certificati da struttura pubblica (*escluso il medico di base*) e che richiedano assistenza;

F assistenza a figli (*compresi naturali/adottivi/in affido*) tra 14 e 16 anni;

G motivi di studio determinati da frequenza di corsi regolari di istituto pubblico di istruzione parificato ovvero Università italiane o straniere ovvero frequenza a Master o corsi di specializzazione promossi dai predetti enti;

H altri motivi.

A parità di collocazione in graduatoria si farà riferimento alla data di presentazione della domanda.

Punteggi da assegnare alle richieste di cui al punto B

In base alle ragioni indicate al punto **B**, vengono assegnati i seguenti punteggi:

Per ogni figlio di età:	
da zero fino al compimento dei tre anni:	punti 11
da tre fino al compimento dei sei anni:	punti 5
da sei fino al compimento degli undici anni:	punti 4
da undici fino al compimento dei tredici anni:	punti 2

A parità di punteggio il genitore unico, risultante da stato di famiglia, convivente con il minore avrà la precedenza. In caso di adozione si deve fare riferimento non alla data di nascita del figlio, ma alla data di avvenuta adozione/affidamento.

Ai fini dell'applicazione della lettera **A** della graduatoria è requisito necessario che il coniuge/convivente more uxorio, figli (*ad esclusione di quanto previsto al punto 1 secondo alinea del Verbale 17.11.2011*) e genitori anche non conviventi nonché altre persone conviventi, come da "stato di famiglia", siano invalidi al 100% come da idonea documentazione. L'interessato dovrà inoltre autocertificare la propria attività di assistenza continuativa nei confronti della persona invalida.

Il/la richiedente comunicherà tempestivamente all'Azienda ogni ragione che vada a modificare le motivazioni che hanno portato alla domanda.

In caso di trasferimento presso altra Provincia farà fede la data di presentazione della domanda.

In caso di trasferimento presso altra Società del Gruppo, verrà comunicata a detta Azienda la data originaria di presentazione della domanda di part-time.

In caso di trasferimento da altra Società del Gruppo, ai fini della graduatoria si terrà conto della data di presentazione della eventuale domanda di part-time.

Il Verbale di incontro in UniCredit del 2 febbraio 2012

Il giorno 2 febbraio 2012, in Milano

UniCredit S.p.A.,

e l'Organo di Coordinamento di UniCredit S.p.A. delle Organizzazioni Sindacali:

Dircredito-FD, Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Ugl-Credito, Ulca, Sinfub,

Premesso che

- in data 17 novembre 2011 è stato redatto un accordo di revisione organica della materia del part time;
- la succitata intesa del 17 novembre u.s. dava mandato, al punto 8, ad apposita Commissione Tecnica Bilaterale di ricercare Proposte e indirizzi per riattivare un percorso virtuoso che insieme al lavoro a tempo parziale possa operare positivamente sulla tematica della conciliazione tempi di vita tempi di lavoro;
- nel medesimo accordo è esplicitamente indicata nel 31 gennaio 2012 sia la previsione di scadenza dei lavori della succitata Commissione, nonché della proroga della valenza dell'accordo 28 gennaio 2010 sulla sperimentazione di diverse articolazioni d'orario per le DN del Triveneto;
- che i lavori in Commissione, pur avendo prodotto una serie di utili approfondimenti in merito alle diverse

possibili tipologie di flessibilità organizzativamente praticabili, non possono dirsi esauriti.

le Parti
convengono quanto segue:

La Commissione Tecnica Bilaterale continuerà ad operare - fino alla data del 30 aprile 2012, partendo dai principi dell'accordo 28 gennaio 2010.

Nelle more della prosecuzione dei lavori della Commissione le flessibilità sperimentali già attive e per le quali l'accordo 17.11.2011 definiva una proroga per le DN del Triveneto a valere fino al 31 gennaio 2012, si intendono temporaneamente prorogate.

Ferme restando linee ed indicazioni generali dell'accordo 17.11.2011 e relativo allegato, il presente verbale integra detta intesa esclusivamente e limitatamente alle parti specificamente precisate.

«Il Verbale di incontro del 22 maggio 2012 sulle flessibilità di orario in UniCredit S.p.A.»

Il giorno 22 maggio 2012, in Milano

UniCredit S.p.A.

e l'Organo di Coordinamento di UniCredit S.p.A. delle Organizzazioni Sindacali:
Dircredito-FD, Fabi, Fiba/Cisl, Fisac-Cgil, Ugl-Credito, Uilca, Sinfub.

Premesso che

- in data 17 novembre 2011 è stato redatto un accordo di revisione organica della materia del part-time;
- la succitata intesa del 17 novembre u.s. dava mandato, al punto 8, ad apposita Commissione Tecnica Bilaterale di ricercare Proposte e indirizzi per riattivare un percorso virtuoso che insieme al lavoro a tempo parziale possa operare positivamente sulla tematica della conciliazione tempi di vita tempi di lavoro;
- nel medesimo accordo è esplicitamente indicata la proroga della valenza dell'Accordo 28.01.2010 per quanto attiene alla sperimentazione di diverse articolazioni d'orario per le DN del Triveneto;
- che i lavori in Commissione, dopo una serie di utili approfondimenti in merito alle diverse possibili tipologie di flessibilità organizzativamente praticabili, ha condiviso in data 23 aprile l'allegata Nota congiunta (**N.d.R.** vedi a pag.9);

le Parti

- prendono atto delle indicazioni e delle soluzioni tecnico operative, nonché delle "raccomandazioni" delle O-O. SS. e delle rispettive dichiarazioni contenute nell'allegata Nota congiunta;
- confermano le indicazioni generali dell'Accordo 17.11.2011 e relativo allegato, avendo presente che il presente Verbale e la Nota allegata, integrano detta intesa esclusivamente e limitatamente a quanto sperimentalmente individuato per i territori del Triveneto, nello spirito di una efficace ricerca di soluzioni in grado di soddisfare le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- convengono sull'opportunità di dare avvio alle sperimentazioni previste che verranno seguite per quanto attiene alle loro componenti applicative dai Coordinamenti Territoriali delle DN interessate, nonché laddove se ne ravvisi congiuntamente l'opportunità, dalla Commissione Tecnica Bilaterale del Triveneto.

Nota congiunta del 23 aprile 2012, relativa ai lavori della Commissione Tecnica Bilaterale del Triveneto (N.d.R. allegata al Verbale di incontro del 22 maggio 2012)

Gli incontri fin qui svoltisi hanno consentito di approfondire alcuni aspetti della più vasta tematica della gestione del part-time e delle flessibilità che, condivisi dai componenti la Commissione, vengono proposti per

una riflessione/valutazione alle strutture di Trade Union Relations, nonché al Coordinamento Nazionale delle OO.SS. di UniCredit S.p.A.

La presente nota fa pieno riferimento a quanto previsto nel Verbale di accordo 17.11.2011 e nel successivo Verbale di proroga del 02.02.2012 (**N.d.R. vedi, precedentemente, a pag.10**) proponendo alcune condivise soluzioni tecnico applicative che possano aiutare colleghe e colleghi a soddisfare le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

1. Viene confermata la scelta relativa alla sperimentazione nell'ambito delle Direzioni Network del Triveneto di differenti articolazioni di orario di lavoro che consentano - al personale che ha richiesto con regolare domanda di part-time - di dare pratica e concreta attuazione alle previsioni di cui all'art.8 del verbale di accordo 17.11.2011.
2. Per le risorse che hanno formalizzato richiesta di part-time a norma del verbale di accordo del 17.11.2011 e che, non riuscendo ad ottenere il part-time accedano a forme di flessibilità, nei casi in cui la flessibilità ottenuta risponda alle esigenze della risorsa richiedente, la domanda giacente in graduatoria verrà considerata "accolta".
3. A seguito di opportune scelte gestionali operate, connesse anche alle modifiche di orario attivate con il nuovo modello di servizio, in aggiunta ai part-time derivati dall'applicazione del verbale di accordo del 17.11.2011 sono in corso di attivazione, nel rispetto della graduatoria di fine gennaio, n.30 nuovi part-time per il Triveneto Orientale, e n.22 nuovi part-time nel Triveneto Occidentale.
4. Al fine di garantire un trattamento di maggiore equità tra personale a part-time (*che gode di una stabilizzazione triennale del regime di orario*) e personale già in flessibilità "sperimentale" si propone di stabilizzare per 18 mesi le posizioni già attive, nonché per 24 mesi le nuove concessioni di flessibilità. Chi già usufruisce di una diversa articolazione di orario dovrà essere informata/o della stabilizzazione ai fini di quanto previsto dal punto 2) e decidere se continuare ad usufruirne o essere riammessa/o nella graduatoria p/t come precedentemente previsto.
5. In ogni caso le modalità gestionali delle nuove e vecchie flessibilità cureranno, dalla fase di primo accoglimento e per tutta la durata, che vengano privilegiate collocazioni compatibili con la scelta dell'interessata/o e con l'esigenza di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.
6. Per dare attuazione alla diversa articolazione individuale dell'orario di lavoro, si ritengono adottabili, ove possibile, le seguenti soluzioni anche congiunte tra di loro:
 - riduzione dell'orario di lavoro compreso fra le 37,5 e le 32,5 ore settimanali, da definirsi a livello individuale;
 - diversa fruizione e/o durata della pausa pranzo (*compresa la riduzione a mezz'ora dell'intervallo per il pranzo*);
 - ingresso posticipato mattutino e uscita pomeridiana anticipata/posticipata;
 - diversa articolazione di orario condivisa tra più posizioni di lavoro.
7. Nuove tipologie di sperimentazione di part-time potrebbero riguardare, in relazione ai modelli di servizio già in essere nelle direzioni network:
 - fasce orarie diverse, orari settimanali particolari e prevedere anche la possibilità di riduzione dell'intervallo per il pranzo, per andare incontro alle esigenze di conciliazione dei lavoratori/trici (*a titolo esemplificativo e non esaustivo orario giornaliero 9.00-15.00 e/o 8,15-15.00*);

RACCOMANDAZIONE OO.SS.

Con lo scopo di raccordare in maniera efficace gli strumenti messi a disposizione del lavoratore/trice (*di cui ai punti 6 e 7*) con le esigenze organizzative/commerciali, si invita l'azienda ad effettuare una verifica individuale garantendo al personale interessato il necessario tempo per decidere.

8. Viene introdotta una nuova forma di flessibilità sperimentale – la cui validità verrà verificata dalle parti entro il 31.12.2012 – che verta su di un "plafond di riduzione di orario" non retribuito di 100/170 ore annue, da mettere a disposizione delle risorse che abbiano esigenze continuative di carattere personale e/o familiare connesse sia a problemi di conciliazione che di assistenza ai familiari non perfettamente e sistematicamente pianificabili. L'utilizzo di tali permessi, aggiuntivi rispetto agli altri già previsti dalla normativa generale, è da definirsi con l'azienda, di norma, con un giorno di preavviso. Detto plafond di permessi non retribuiti, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL e dalle prassi aziendali, potrà essere u-

tilizzato anche all'emergere di situazioni personali e/o familiari non previste e inattese, in accordo con i propri Responsabili.

9. Qualora le esigenze tecnico/organizzative e produttive non consentano l'accoglimento di tutte le richieste di diversa articolazione d'orario e/o flessibilità (*anche previste al punto 8*) che insistono sulla stessa unità produttiva, si procederà, tenuto conto degli specifici ruoli professionali, utilizzando i criteri già definiti per la predisposizione della graduatoria prevista per l'accesso al part-time.
10. Le concessioni di nuova e/o diversa articolazione di orario e flessibilità verranno attivate, con continuità nel tempo, compatibilmente con soluzioni tecnico/organizzative che possano favorire l'accoglimento del maggior numero possibile di richieste.
11. In occasione degli incontri periodici di cui al punto 7 del Verbale di accordo del 17.11.2011, l'Azienda fornirà una specifica dettagliata informativa sulle diverse forme di flessibilità utilizzate.

Dichiarazione aziendale

La disponibilità manifestata a sperimentare i plafond di permessi non retribuiti si connette sia ai bisogni dei colleghi/e di maggiore flessibilità nell'esercizio della prestazione lavorativa – ben evidenziati nella specifica survey – nonché con le strategie di riduzione dei costi già evidenziate.

Dichiarazione delle OO.SS.

Valutiamo interessante la possibilità prevista in questo accordo di sperimentare l'utilizzo di plafond di permessi non retribuiti, in quanto rispondenti ad esigenze emerse dai colleghi/e, quale strumento aggiuntivo e non sostitutivo di altre forme di flessibilità, individuate anche in questo accordo, e del part-time.

Dichiarazione congiunta

Si conviene di confermare la Commissione Tecnica Bilaterale del Triveneto, che verrà convocata su richiesta di una delle parti, ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità.

Nota di incontro del 12.06.2013 fra la Struttura H.R. di UniCredit del Triveneto ed i componenti sindacali della Commissione Tecnica Bilaterale del Triveneto

Il giorno 12 giugno 2013 in Milano si sono incontrate:

la struttura HR del Triveneto con l'assistenza della struttura di Industrial Relations

e

i componenti sindacali della Commissione Tecnica Bilaterale del Triveneto

al fine di formulare comuni valutazioni a conclusione della prevista fase di sperimentazione attuata nella Region del Triveneto in tema di gestione del Par-time e delle Flessibilità.

Le Parti partecipanti all'incontro

- avendo presenti le indicazioni dell'Accordo del 17.11.2011 che rimodulava organicamente, per tutte le realtà di UniCredit S.p.A., le materie riguardanti il part-time;
- dando seguito alle previsioni ex punto 8) della predetta intesa, che accordava ad una specifica Commissione Tecnica Bilaterale il compito di ricercare e sperimentare modalità peculiari ed innovative sui temi della "conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro";
- riconoscendo che tale iniziativa si è innestata in modo organico e coerente con le specifiche previsioni già declinate dall'antecedente Intesa del 28.01.2010 per i territori del Triveneto in considerazione alla rilevanza del numero di domande di part-time e di flessibilità presenti;
- considerate le evidenze rivenienti dalla sperimentazione attuata in coerenza alle indicazioni definite dalla "Nota Congiunta" stilata dalla Commissione Tecnica Bilaterale del Triveneto in data 23 aprile 2012;

- avendo in evidenza il Verbale di incontro tra Capogruppo ed i Coordinamenti Nazionali di UniCredit S.p.A. del 22 maggio 2012 in cui si prendeva favorevolmente atto delle soluzioni tecnico operative individuate, nonché delle “raccomandazioni” che ne indicavano l’orientamento gestionale,

hanno dato corso alla prevista fase di verifica e, nel ribadire che il part-time rimane lo strumento prioritario per la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, hanno registrato un complessivo positivo esito delle ricadute che si sono determinate.

In particolare, nel corso dei diversi incontri di verifica che hanno preceduto la redazione della presente nota, si è rilevato come, ad un anno dall’avvio operativo della sperimentazione, si sono concretamente prodotti:

- la prevista e generalizzata stabilizzazione di tutte le flessibilità già sperimentalmente attive;
- un aumento significativo delle nuove flessibilità ulteriormente concesse, tutte stabilizzate fin dal loro avvio, per 24 mesi;
- l’utilizzo delle nuove tipologie e modulazioni di orario a part-time, che, unitamente alla fruizione delle ulteriori flessibilità e del “plafond riduzione di orario non retribuito” (aggiuntivo ai permessi già previsti dal CCNL e dalle prassi aziendali ed attivate dalle risorse che si trovano nelle condizioni di avere esigenze non sistematiche, né pianificabili, comunque connesse a problemi di “Conciliazione” nonché di assistenza ai familiari), si è di fatto verificata una riduzione del 45% delle domande giacenti, rispetto al numero delle richieste giacenti in avvio della sperimentazione.

Tutto ciò premesso e considerato, i componenti la Commissione Tecnica Bilaterale del Triveneto conengono sulle positive valutazioni espresse nel corso dell’incontro dai responsabili dell’HR della Region, nonché sull’opportunità di considerare conclusa la fase sperimentale, stabilizzando per il futuro i contenuti della nota congiunta 23.04.2012 e del connesso Verbale di incontro del 22 maggio successivo, integrandoli con quanto previsto dalla presente nota.

In particolare, fermo l’impegno di proseguire nello sforzo sistematico di riduzione delle domande di part-time tuttora giacenti, si conviene di:

- stabilizzare pro futuro ogni nuova concessione di flessibilità per i previsti 24 mesi;
- dare continuità alla prassi di “massima concedibilità possibile” alle richieste di utilizzo dei plafond di riduzione di orari non retribuito per le esigenze di carattere personale e/o familiare, nonché di “conciliazione”, nelle modalità definite dall’art.8 della Nota congiunta 23.04.2012, portando il limite massimo di concedibilità a 200 ore annue e quale strumento ulteriore (non aggiuntivo) alle altre forme di flessibilità di orario;
- assumere l’impegno di utilizzare tutte le tipologie di orario già previste e di articolare di nuove, man mano che vengano individuate e pianificate innovazioni e/o soluzioni di carattere tecnico organizzativo, che possano favorirne l’accoglimento nel massimo numero possibile: detto processo coinvolgerà il maggior numero di soggetti, compatibilmente con le soluzioni di carattere tecnico e/o organizzativo dell’Azienda;
- confermare e valorizzare le prassi previste dall’Accordo 17.11.2011 in merito all’attivazione di incontri con cadenza semestrale con i Coordinamenti Territoriali al fine di monitorare congiuntamente le dinamiche che si vengono tempo per tempo a determinare nella domanda/offerta di part-time, flessibilità, riduzione di orario.

Le Parti, in occasione della stipula della presente nota, confermano che l’utilizzo della flessibilità nei termini e nelle modalità convenute non comporta, nelle fattispecie in cui di determini una ripresa dell’attività lavorativa pomeridiana, alcuna riduzione del Buono pasto. Parimenti non si determinerà alcuna incidenza sulle eventuali erogazioni di VAP, Premio variabile di risultato, né sul periodo annuale di ferie retribuite contrattualmente definito.

Si conviene altresì che la Commissione Tecnica Bilaterale del Triveneto potrà essere riconvocata su richiesta di una delle Parti.
