



GRUPPO
IntesaSanpaolo

FisacInform@

Ai quadri sindacali FISAC-CGIL

“Assenze dal servizio”

Nel corso dell'incontro del 9 luglio, l'Azienda ha presentato la sintesi dei lavori del Comitato Welfare in materia di “assenze dal servizio”. L'obiettivo condiviso tra le parti è di introdurre nuovi strumenti normativi e nuove opportunità per soddisfare le crescenti e molteplici esigenze dei colleghi di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, integrando la già ampia normativa contrattuale e di legge in materia di permessi, congedi e aspettative.

Ricordiamo che anche questo argomento è parte integrante della trattativa in corso a livello di gruppo e che, pertanto, le soluzioni che si individueranno potranno tradursi in normativa applicabile **solo in presenza di un accordo complessivo.**

Le proposte elaborate dal Comitato Welfare si possono suddividere in quattro aree di intervento: banca del tempo, sospensione volontaria dell'attività lavorativa, permessi per gravi patologie, altri permessi e finanziamento aspettativa non retribuita.

[\(Per maggiori dettagli vedi le slides - click qui\).](#)

BANCA DEL TEMPO

Viene proposta la costituzione di una “Banca del Tempo”, un'iniziativa solidaristica aperta a tutti i dipendenti. La Banca del tempo verrebbe alimentata da conferimenti da una dotazione di ore da parte dell'Azienda e dalla **donazione volontaria** da parte dei colleghi di giornate di ferie eccedenti i 20 giorni di legge, di ex festività e banca delle ore. È previsto un doppio canale di alimentazione della Banca del Tempo: conferimenti di carattere generale e donazioni mirate e destinate a singoli casi individuali. Le disponibilità di ore accumulate saranno utilizzate per coprire le assenze di colleghi che, per gravi e oggettivi problemi familiari o personali, abbiano necessità di permessi retribuiti in aggiunta alle causali di assenza ordinariamente spettanti (ferie, ex festività, banca ore, PCR, permessi legge 104, etc.).

I colleghi che potrebbero chiedere l'utilizzo della Banca del Tempo sono: lavoratori portatori di handicap grave (art.3, comma 3, legge n. 104/92), destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap, lavoratori che devono assistere i figli e/o il coniuge (anche di fatto) con handicap grave, colleghi colpiti da eventi urgenti ed eccezionali che potrebbero esaurire ogni altra causale di assenza.

SOSPENSIONE VOLONTARIA DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA

È proposta la possibilità per tutti i dipendenti di richiedere la fruizione di giornate di sospensione dell'attività lavorativa non retribuita. **L'azienda ha già manifestato la disponibilità a garantire una limitata copertura economica dei periodi utilizzati, la cui entità sarà definita in sede negoziale.**

Verrebbe prevista, in via sperimentale, l'attribuzione di un plafond individuale di 15 giornate annue,

fruibile a singola giornata intera. Le giornate vanno inserite nel piano ferie, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive. Possono essere richieste anche in momenti successivi, sempre subordinate alle esigenze organizzative e ai piani ferie già approvati.

Sono previsti criteri di priorità di concessione in caso di più richieste presso la medesima filiale/struttura.

Precisiamo che tale iniziativa ha carattere aziendale e che non ha alcuna attinenza diretta con la prestazione di Solidarietà Difensiva prevista dal Fondo di Solidarietà di categoria.

PERMESSI PER GRAVI PATOLOGIE

Il Comitato Welfare ha sottolineato l'esigenza di facilitare l'utilizzo dei permessi già previsti, con particolare riferimento ai permessi per visita medica e ai congedi per cure per i colleghi invalidi e mutilati civili. In particolare viene proposta la fruizione anche a mezza giornata dei Congedi previsto dalla legge per Mutilati ed Invalidi Civili e l'apposizione di un "FLAG" in procedura Intesap per consentire la concessione del permesso per visite mediche ai dipendenti con gravi patologie, senza necessità di esibire ad ogni occasione la relativa documentazione medica.

ALTRI PERMESSI e FINANZIAMENTO ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

Si propone di estendere anche ai padri la fruizione dei permessi non retribuiti per malattia dei figli successiva al 3° anno di età, in aggiunta agli analoghi permessi della madre, e dell'aspettativa non retribuita di 3 mesi per puerperio. Sono inoltre proposte ulteriori 3 giornate di permesso per la nascita del figlio/a senza defalcare le 2 giornate facoltative dal congedo materno. In caso di fruizione di periodi di congedo parentale da parte del padre, saranno inoltre valutati eventuali incentivi economici a carico dell'Azienda prevedendo un incremento della percentuale di retribuzione del 30% già prevista.

Viene proposta la fruizione delle giornate di ex-festività anche ad ore, per frazioni non inferiori a 15 minuti. Si prevede un'opzione ad inizio anno tra fruizione a giornata intera e fruizione frazionata di tutte le giornate spettanti nell'anno.

In materia di finanziamento dell'aspettativa non retribuita, l'Azienda ha proposto la definizione di uno specifico prodotto creditizio che metta a disposizione del collega una somma di denaro (in unica soluzione o su base mensile) pari al 35% della RAL (Retribuzione Annuale Lorda), corrispondente a circa il 50% della retribuzione netta. La restituzione inizierà alla data di rientro in servizio del collega ed avrà una durata doppia rispetto al periodo di assenza. Sono previste condizioni di tasso differenziate in ragione della motivazione dell'aspettativa ed il finanziamento non rientra nei massimali di concessione del dipendente e nel calcolo del rapporto rata/reddito.

Milano, 14 Luglio 2015

La Segreteria di Gruppo