

## **SCHEMA DI APPROFONDIMENTO** **Normativa in materia** **di conciliazione tempi di vita e lavoro**

L'accordo sottoscritto in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro introduce alcuni importanti e innovativi strumenti volti a rispondere a situazioni di necessità che possono interessare il personale in particolari momenti della propria vita.

Le misure, che hanno carattere di sperimentality, **decorreranno dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2017.**

### **Banca del Tempo**

Il recente Decreto Legislativo n. 151/2015, ha previsto per i lavoratori la possibilità della "cessione dei riposi e delle ferie" a titolo gratuito a lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, al fine di consentire loro di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Con l'accordo sottoscritto abbiamo previsto di istituire una "**Banca del Tempo**" di Gruppo dotata di un monte annuale di ore di assenza retribuita, che parta però da un finanziamento di ore da parte dell'Azienda, a cui possono attingere le persone che, per gravi ragioni personali e/o familiari, necessitano di permessi retribuiti in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti.

A decorrere dal 1° gennaio di ciascun anno di sperimentazione, la "Banca del Tempo" sarà quindi alimentata:

- da parte dell'Azienda con una dotazione, che per l'anno 2016 viene fissata in **50.000 ore** da incrementare in misura pari alle donazioni dei colleghi, fino ad un massimo di 100.000 ore complessive;
- da parte dei dipendenti che volontariamente aderiranno all'iniziativa, attraverso la donazione di:
  - ferie maturate nell'anno di competenza (eccedenti rispetto ai 20 gg di legge);
  - permessi ex festività;
  - permesso contrattuale retribuito (PCR);
  - ore di "Banca Ore" maturate e non ancora scadute al momento della donazione.

Questa iniziativa solidaristica permetterà l'utilizzo di permessi retribuiti, a fronte di documentate necessità, al personale:

- con handicap grave;
- destinatari di permessi L. n. 104/92 per figli e/o coniuge;

- destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap (compreso il coniuge di fatto, anche unioni omosessuali);
- con grave ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/eccezionali che esauriscano ogni altra causale di assenza a disposizione.

Si è prevista anche la possibilità, oltre all'intervento di carattere generale, di donazioni da parte dei dipendenti e dell'azienda indirizzati a specifici casi individuali, resi noti tramite intranet aziendale ma con modalità rispettose della privacy e del diritto di riservatezza del richiedente.

La Banca del tempo si alimenta il 1° gennaio e scade il 31 dicembre di ogni anno.

E' stato stabilito un tetto massimo annuo pro-capite di utilizzo pari a 15 giornate, con fruizione sia a giornata intera, sia a mezza giornata sia ad ore (in quote minime di 15 minuti).

Le richieste, censite a livello accentrato con modalità rispettose della privacy, verranno accolte in ordine di pervenimento.

In caso di richieste superiori alla disponibilità, l'utilizzo andrà a valere sulla dotazione aziendale dell'anno successivo nella misura massima del 10% della dotazione dell'anno in corso. In caso di «incapienza» occorre garantire un criterio di priorità e/o turnazione per gli anni successivi.

Il personale che usufruirà dei permessi della Banca del Tempo dovrà garantire il completo smaltimento delle ferie arretrate e di quelle di competenza dell'anno.

L'Azienda si è resa inoltre disponibile a versare nella Banca del Tempo una dotazione di ore che potranno essere utilizzate da tutto il personale per svolgere attività di "volontariato" su specifici progetti/iniziative con finalità sociali promossi da enti esterni, selezionati per il tramite della Fondazione Intesa Sanpaolo - Onlus e/o Banca Prossima.

### **Sospensione volontaria dell'attività lavorativa**

Viene prevista la possibilità per tutti i colleghi di richiedere **la fruizione di giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa non retribuite, fino a massimo 15 giorni lavorativi all'anno**, e senza ricorso al Fondo di Solidarietà di Settore (che all'attualità non ha capienza finanziaria per erogare la relativa indennità).

Per queste giornate, l'Azienda provvederà a erogare un trattamento economico sostitutivo pari al 35% della retribuzione, con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

Il periodo massimo di fruizione è di 15 giorni lavorativi, anche non consecutivi con minimo una giornata lavorativa intera.

Questi giorni andranno programmati nel piano ferie, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive della filiale/struttura. Vi è comunque la possibilità di richiedere queste giornate successivamente alla predisposizione del piano ferie, sempre ferme restando le esigenze organizzative e il plafond massimo individuale.

In caso di più richieste presso la stessa filiale/struttura, sarà data priorità ai casi per assistenza a:

- familiari portatori di handicap grave ai sensi della L. 104/1992 e destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap (compreso il coniuge di fatto, anche unioni omosessuali);
- anziani e/o malati (familiari o affini entro il 2° grado, compreso il coniuge di fatto), con presentazione di opportuna documentazione;
- figli di età inferiore ai 3 anni;
- figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni;
- figli di età compresa tra gli 8 ed i 12 anni;
- figli di età superiore ai 12 anni.

**La richiesta non può essere avanzata in caso di arretrati ferie riferiti agli anni precedenti (quindi per poter richiedere queste giornate nel 2016 devono essere fruiti tutte le ferie entro il 31/12/2015).** Inoltre, in caso di residui ferie ed ex-festività alla fine dell'anno, si procederà alla sostituzione automatica delle causali di assenza riferite alla sospensione volontaria fruita fino a concorrenza dei residui.

### **Permessi per gravi patologie**

L'accordo integra l'attuale normativa, prevedendo permessi orari per visite mediche specialistiche per il personale affetto da gravi patologie, individuate in base a quanto stabilito per il Fondo Sanitario Integrativo (Grandi Eventi Patologici: neoplasie maligne, inclusa la leucemia, pancreatite acuta, anemia aplastica, encefalite acuta, para e tetraplegia, sclerosi multipla, AIDS, distrofia muscolare, morbo di Parkinson, morbo di Alzheimer, SLA, psicosi, fibrosi cistica, nonché infarto del miocardio, ictus cerebrale e terapia intensiva/rianimazione se hanno prodotto invalidità superiore al 70%).

La fruizione è consentita nel limite di 12 giorni all'anno, senza alcuna necessità della completa fruizione di ferie, ex-festività o banca delle ore.

Per rendere più agevole la richiesta, il personale interessato potrà presentare all'Azienda la documentazione sanitaria comprovante la patologia medesima, che avrà validità biennale o correlata alla patologia certificata se inferiore a tale durata. L'azienda procederà a inserire in procedura a livello accentrato, con modalità rispettose della privacy, un "flag" che permette la concessione del permesso senza esibizione da parte del dipendente di ulteriore documentazione relativa alla propria patologia nella filiale/struttura). In occasione della richiesta del singolo permesso l'interessato dovrà produrre idonea certificazione attestante l'effettuazione della visita e la durata della medesima.

### **Tutela della maternità e della paternità**

Viene confermata la normativa su congedi e permessi a tutela della maternità e della paternità.

L'accordo, anche al fine di incentivare la fruizione di permessi di paternità da parte di dipendenti del Gruppo, prevede inoltre:

#### **Permessi non retribuiti per malattia figlio**

Una volta esauriti i permessi non retribuiti previsti dalla Legge e dalla normativa aziendale per la malattia del figlio dai 3 agli 8 anni, il padre può richiedere ulteriori 3 giorni di permesso non retribuiti (questi permessi non sono coperti dalla contribuzione figurativa Inps).

In caso di adozione o affidamento, qualora il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il permesso potrà essere fruito nei primi tre anni dal suo ingresso in famiglia.

#### **Aspettativa aziendale non retribuita per puerperio**

I tre mesi di aspettativa aziendale non retribuita per puerperio possono essere fruiti, anche in maniera frazionata, fino al 6° anno di vita del bambino (e non più fino al 3°) sia dalla madre che dal padre.

In caso di parto gemellare o plurigemellare l'aspettativa sarà riconosciuta al padre nella misura massima di 6 mesi (per la madre rimane la normativa di 3 mesi per ogni nato).

Nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti di Intesa Sanpaolo, i periodi di aspettativa non potranno essere fruiti contemporaneamente.

#### **Permessi per nascita figli**

Viene prevista una ulteriore giornata di permesso retribuito per nascita/affidamento figli, con raddoppio in caso di parto gemellare e plafond triplo in caso di parto plurigemellare.

### **Congedo parentale**

In caso di fruizione del congedo parentale da parte del padre, l'Azienda provvederà ad integrare di 10 punti percentuali la quota retributiva prevista dalla legge per i congedi parentali (che ricordiamo essere il 30%), arrivando così al 40% della retribuzione.

In questa fase sperimentale l'Azienda ha posto un limite massimo di costo a carico del Gruppo pari a 500.000 euro. Pertanto, le richieste verranno soddisfatte nell'ordine temporale di ricezione.

### **Permessi assistenza figli affetti da DSA**

Al personale può richiedere permessi retribuiti nel limite di 5 giornate annue per figli affetti da DSA (disturbi specifici dell'apprendimento) in base alla Legge 170/2010, per assistenza nelle attività scolastiche dei figli studenti del primo ciclo dell'istruzione.

Se questi permessi sono invece richiesti al di fuori dell'anno scolastico, oppure con riferimento a figli minorenni iscritti al ciclo di istruzione successivo al primo, non saranno retribuiti.

I permessi DSA, che potranno essere fruiti anche ad ore, nel limite minimo di un'ora, dovranno essere richiesti con un preavviso minimo di 5 giorni.

### **Ferie e permessi ex festività**

In via sperimentale, viene concesso a tutto il personale la fruizione frazionata, in periodi non inferiori a 15 minuti, di 3 delle giornate di ferie annualmente spettanti.

A fronte di questa previsione, il personale dovrà fruire delle giornate di permesso ex festività prioritariamente rispetto alla fruizione delle ferie di competenza dell'anno.

### **Congedo retribuito per lavoratori mutilati ed invalidi civili**

Per quanto riguarda il congedo per mutilati e invalidi civili con invalidità superiore al 50%, i permessi previsti dall'art. 7 del Dlgs 119/2011 art.7 (30 giorni retribuiti all'anno con certificazione dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta) potranno essere fruiti anche a mezza giornata.

### **Ulteriori interventi**

In caso di aspettativa non retribuita per esigenze familiari o personali di almeno 3 mesi interi, il collega potrà richiedere una somma di denaro pari al 35% della retribuzione corrispondente al periodo di assenza, mediante la sottoscrizione di apposito prodotto di finanziamento in via di definizione, con restituzione al momento del rientro in servizio. La condizione di tasso applicata a questo prodotto finanziario sarà maggiormente agevolata qualora l'aspettativa oggetto della richiesta, opportunamente documentata dal collega, si riferisca nello specifico all'assistenza dei figli e dei familiari in genere affetti da patologie che comportino la necessità di assistenza in via continuativa.

### **Altre previsioni in materia di orario di lavoro**

Con la firma di questo Accordo, viene confermata fino al 31/12/2017 l'attuale normativa in materia di flessibilità di orario, intervallo meridiano, permessi e aspettative, nonché di part-time.