

**Accordo sulle nuove misure per la promozione
della conciliazione fra vita professionale e vita privata
dei dipendenti del Gruppo UniCredit del perimetro Italia**

In data 13 aprile 2018, in Milano

UniCredit/Aziende del Gruppo, nelle persone dei Sigg. Emanuele Recchia, Gianluigi Robaldo, Silvio Lops, Igor Dò, Antonio Beraldi, Cinzia Falcone, Elena Casas, Massimo Giovannelli, Flavia Di Felice, Miriam Travaglia, Annalisa Rizza, Giovanni Paloschi, Antonio Saetta, Franca Giordano, Carlo Biella, Fabio Croci, Gianluigi Pistillo, Fabrizio Rinella, Monica Carta, Isabella Ley, Emanuela Grillo, Pagani Silvia, Marina Guzzon, Diana Giganti, Laura Norma Frigerio, Francesca Bonsi Magnoni, Simona Berretta, Elisabetta De Biaggio, Giovanni Garofalo

e le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST/Cisl, FISAC/Cgil, UILCA e UNISIN, nelle persone dei Sigg.

FABI, Emanuele Amenta, Giuseppe Angelini, Paola Cogli Ciccarelli, Francesco Colasuonno, Maria Rosa Petrucci, Gisella Protti, Davide Zanaboni

FIRST/Cisl, Sandra Paltrinieri, Giancarlo Ticca, Maddalena Acquaviti, Patrizia Amico, Gianluca D'Auria, Roberto Muzzi, Michele Pizziol, Renato Ronchin, Gabriele Urzi

FISAC/Cgil, Luca Dapporto, Giuseppina Cucinotta, Vito La Francesca, Luisa Livatino, Goffredo Molteni, Paola Morgese, Caterina Serra, Gaetana Siculo

UILCA Guido Diecidue, Rosario Mingoia, Giorgio Giovanardi, Salvo Li Castri, Luciano Teresi

UNISIN Sergio Isella, Flavio Varesano, Diego Turco, Renato Pagnotta, Paolo Cappella, Enzo Pasciullo, Bruno Carta

premessi che

. il contesto globale presenta un numero crescente di sfide derivanti da un lato dai cambiamenti socio-demografici che stanno influenzando i bisogni delle persone e le aspettative in termini di conciliazione vita-lavoro e, dall'altro, dall'evoluzione digitale che sta innescando mutamenti repentini nelle abitudini delle persone, tanto in ambito professionale che privato, generando anche nuove opportunità in termini di flessibilità sul lavoro;

. alla luce dell'attuale scenario, il Gruppo UniCredit e le Organizzazioni Sindacali – raccogliendo indicazioni dai lavori effettuati negli ultimi anni in sede di Commissioni Bilaterali operative nel Gruppo e con i RLS – sono da tempo impegnate nell'attuazione di politiche volte alla valorizzazione dei Lavoratori/Lavoratrici, nel rispetto delle esigenze di bilanciamento del rapporto tra tempo lavoro e tempo dedicato alla vita privata e familiare, nella convinzione che un adeguato equilibrio tra vita professionale e privata influisca positivamente sull'ambiente di lavoro, sul coinvolgimento dei dipendenti, sulla produttività e sul senso di appartenenza, contribuendo anche a migliorare la qualità della vita e il benessere;

. le Parti intendono continuare a valorizzare il sistema di welfare aziendale per incrementare il benessere delle persone, introducendo misure e soluzioni che – affiancate alle prassi aziendali già in essere e pubblicate sul Portale di Gruppo – favoriscano un miglioramento del clima aziendale mediante un più proficuo utilizzo della prestazione lavorativa, nella convinzione che ciò rappresenti una condizione importante per l'incremento della produttività collettiva/individuale anche in termini di capacità competitiva e di innovazione;

. le Parti hanno valutato positivamente le sopravvenute previsioni legislative in materia di tutela e sostegno della genitorialità (D. Lgs. n. 151/2001, così come novellato dal D. Lgs. n. 80/2015), della conciliazione dei tempi di vita-lavoro (Legge 22 maggio 2017, n. 81 e Decreto del Ministero del Lavoro 12 settembre 2017) e del welfare di secondo livello (articolo 1, commi 182 - 190, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modificazioni e integrazioni), che si inseriscono all'interno di un quadro di interventi di valorizzazione del ruolo della contrattazione di secondo livello, intesa quale strumento ritenuto più idoneo a sviluppare il welfare aziendale basato non solo sul risparmio economico ma anche su una filosofia gestionale a più ampio respiro che pone al centro il benessere lavorativo e le persone facenti parte dell'organizzazione;

considerato che

- . il Gruppo UniCredit ha in corso una riorganizzazione complessiva avente l'obiettivo di adeguare le strutture organizzative a raccogliere le sfide conseguenti allo scenario economico, finanziario e normativo, attuale e prospettico; in questa prospettiva, il Piano 2019 considera le persone del Gruppo determinanti per la realizzazione del Piano stesso e per il raggiungimento degli obiettivi ad esso connessi;
- . con l'Accordo 4 febbraio 2017 (art. 17 "Politiche di conciliazione") le Parti si sono date atto dell'importanza di promuovere la conciliazione dei tempi di vita personale e professionale attraverso l'individuazione di strumenti di flessibilità che consentano ai singoli, ferme restando le necessarie compatibilità con le esigenze organizzative aziendali e industriali, di gestire le esigenze familiari e lavorative, migliorare il benessere e la qualità della vita all'interno di un contesto lavorativo in continua evoluzione;
- . in relazione a quanto sopra, le Parti avevano convenuto di avviare, nell'ambito dei lavori del Comitato Aziendale Europeo dell'intero Gruppo, il confronto che ha condotto alla "Dichiarazione Congiunta sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro" sottoscritta il 28 novembre 2017, la quale - traendo ispirazione dai Cinque Fondamentali del Gruppo UniCredit con particolare riferimento allo "Sviluppo delle Persone" e ai valori della Carta d'Integrità - ha definito linee guida e principi di un percorso di promozione e miglioramento della conciliazione vita-lavoro in particolare nelle seguenti macro-aree di interesse: digitalizzazione, flessibilità di spazio e di tempo, gestione del tempo al lavoro, benessere e cambiamento culturale;
- . con l'Accordo 1° febbraio 2018 - di cui costituisce parte integrante la dianzi citata Dichiarazione Congiunta del CAE - le Parti hanno convenuto (art. 9 "Politiche di conciliazione") sull'importanza - in relazione allo stato di avanzamento del progressivo riassetto complessivo del welfare di Gruppo - di promuovere nel perimetro italiano del Gruppo la conciliazione dei tempi di vita personale e professionale, individuando strumenti di flessibilità che, fermi restando gli obiettivi del Piano 2019 e le necessarie compatibilità con le esigenze organizzative aziendali, consentano ai singoli di gestire le esigenze familiari e lavorative, migliorare il benessere e la qualità della vita all'interno di un contesto e di un'organizzazione lavorativa in evoluzione;
- . le Parti hanno quindi concordato un serrato calendario di incontri - nel corso del primo trimestre 2018 - per ricercare eventuali soluzioni condivise circa le modalità di concreta attuazione di iniziative a livello di perimetro italiano;

recependo e facendo propri i seguenti principi ispiratori e le modalità di attuazione espressi nella "Dichiarazione congiunta su 'conciliazione vita-lavoro' del 28 novembre 2017:

- . rispetto delle persone nell'ambiente di lavoro e attenzione verso i bisogni personali che cambiano nel tempo come base per sviluppare politiche di conciliazione;
- . adeguato equilibrio tra vita professionale e privata per contribuire al miglioramento dell'ambiente di lavoro, rafforzando l'identità aziendale nel suo complesso;
- . opportunità offerte dai nuovi strumenti digitali gestite nel pieno rispetto della vita privata dei dipendenti;
- . promozione di azioni e comportamenti coerenti a tutti i livelli dell'organizzazione come guida al passaggio verso una cultura aziendale effettivamente orientata alla conciliazione vita-lavoro;
- . adeguato equilibrio tra vita professionale e privata quale fattore di influenza positiva sulla qualità della vita delle persone;
- . pari opportunità e non discriminazione come elementi imprescindibili nel determinare l'accesso di tutti i dipendenti a soluzioni di conciliazione vita-lavoro;
- . uso appropriato della tecnologia, nel pieno rispetto delle persone, evitando ogni forma di invasione nella vita privata, evitando ogni uso inappropriato e abuso dei canali digitali aziendali, nonché uso dei dispositivi personali per ragioni di business salvo che in caso di reale urgenza;
- . incoraggiamento di un approccio organizzativo basato sulla flessibilità di tempo/spazio, mediante l'implementazione di soluzioni di 'lavoro agile' compatibilmente con il modello di servizio al cliente adottato, nonché promozione di tempi di lavoro flessibili per andare incontro alle necessità/interessi individuali;
- . adozione di misure per massimizzare la qualità e l'efficacia nell'utilizzo del proprio tempo durante l'orario di lavoro;
- . promozione di misure per migliorare il benessere delle persone durante tutte le fasi della vita, quali attività per il benessere nelle differenti sfere della vita, prevenzione e campagne a favore della salute;

- . rafforzamento della sensibilità sulle iniziative finalizzate a prevenire e a mitigare i rischi da stress lavoro-correlato, programmi di ‘counselling’ e ‘coaching’ a supporto dei bisogni privati e professionali, su base volontaria;
- . azioni e comportamenti che supportino il cambiamento verso una cultura aziendale effettivamente basata sulla conciliazione vita-lavoro e sull’inclusione;

nell'ambito del percorso effettuato

le Parti si sono ripetutamente incontrate e con il Piano di innovazione sottoscritto in data odierna (d’ora in poi anche più semplicemente “Accordo” o “Piano”) hanno confermato l’attenzione e la volontà di valorizzare iniziative volte alla migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro a favore dei dipendenti del Gruppo UniCredit, convenendo di formalizzare in via sperimentale nuove misure inerenti la genitorialità, la flessibilità organizzativa e il welfare aziendale; a tal fine, le Parti hanno lavorato con l’obiettivo di individuare nuovi strumenti di conciliazione da affiancare a quelli già esistenti, per i quali, invece, si è cercato di adottare elementi di perfezionamento, prestando particolare attenzione a coloro che necessitano di sostegno e supporto in maniera più intensa in determinati momenti della loro vita;

Art. 1 Premesse

Le premesse formano parte del presente accordo.

Art. 2 Possibile conversione del premio di produttività in giornate di permesso (“money is time”)

Le Parti concordano sul rendere possibile in via sperimentale la conversione anche parziale dell’eventuale premio di produttività relativo all’esercizio 2018 (in erogazione nel 2019) in giornate di permesso a favore dei dipendenti con reddito sino a 80 mila euro (ovvero eventuale diverso limite indicato dalla normativa fiscale per la scelta welfare/cash).

Al Lavoratore/Lavoratrice che effettui la scelta di destinazione a welfare del premio di produttività verrà offerta anche la possibilità di convertire detto premio in “tempo” sino ad un massimo di 5 giorni di permesso “welfare day” (da 1 a 5 giorni) da utilizzarsi tra il 1° luglio e la data di chiusura del Conto Welfare annuale.

Ciascuna giornata di permesso “welfare day” è individuata in un valore medio di riferimento – riproporzionato per il personale part time – che verrà applicato a tutti i dipendenti della medesima fascia di inquadramento indipendentemente dalla ral del singolo interessato (come da prospetto esemplificativo in allegato, i cui criteri applicativi verranno approfonditi nel corso del confronto sul premio di produttività). In caso di modifica dell’inquadramento in corso d’anno, si farà riferimento all’inquadramento del dipendente al momento dell’effettuazione della scelta.

Le giornate di permesso “welfare day” potranno essere fruite, compatibilmente con le esigenze di servizio della struttura di appartenenza, in giornate intere o in mezze giornate, con preavviso di 5 giorni lavorativi rispetto alla fruizione.

Qualora dette giornate – in tutto o in parte - non dovessero essere utilizzate entro la data di chiusura del Conto Welfare annuale, il relativo controvalore in denaro verrà automaticamente accreditato alla posizione previdenziale a capitalizzazione individuale del Fondo Pensione (se aperta a quel momento e in grado di ricevere questa tipologia di versamenti).

Le assenze connesse alla fruizione di permesso “welfare day” non comporteranno riduzione del Premio di Produttività dell’anno successivo.

Art. 3 Banca del tempo

Le Parti - alla luce di quanto previsto dall’art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015 - concordano di istituire in via sperimentale, a far tempo dal 1° gennaio 2019 e sino al 31 dicembre 2019, la “Banca del Tempo”, finalizzata alla costituzione di un monte-ore annuale di permessi retribuiti di natura solidale, in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti, a favore dei dipendenti che abbiano necessità di una ulteriore dotazione di permessi per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari,

avendo esaurito le proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti (compreso il completo smaltimento di eventuali ferie arretrate e/o di competenza dell'anno e/o di residui di "banca delle ore"/altri permessi contrattuali retribuiti, nonché il ricorso alle dotazioni di cui alla legge 104/92 e permessi DSA); quanto sopra pur in presenza di un residuo di massimo 10 giorni di ferie di competenza dell'anno corrente che comunque risultino già pianificate.

La "Banca del Tempo Solidale", durante la fase di sperimentazione, sarà alimentata attraverso i residui non utilizzati e scaduti di ex-festività, banca delle ore/permessi contrattuali retribuiti dell'anno precedente, nonché di 1 giornata di ferie per ogni 10 giorni di "welfare day" connessi alla conversione del premio di produttività di cui all'articolo precedente. In tale prospettiva a decorrere dal 1° gennaio di ogni anno saranno poste a disposizione 40.000 ore annue, incrementabili - in relazione alle citate donazioni indirette dei colleghi - sino ad un massimo di ulteriori 30.000 ore complessive.

La donazione avviene a titolo gratuito e definitivo, comportando la completa estinzione a tutti i fini, diretti e indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge/contratto nei confronti del donante. Le donazioni versate nella "Banca del Tempo Solidale" hanno esclusivamente natura di permesso retribuito, non potendo dar luogo in nessun caso ad ipotesi di monetizzazione delle stesse.

Le dotazioni presenti nella "Banca del Tempo Solidale" saranno rese disponibili ai Lavoratori/Lavoratrici che:

- siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3 (situazione di gravità), Legge n. 104/1992 per se stessi, per figli, per coniuge/parte di un'unione civile/convivente di fatto (Circolare Inps 38 del 27 febbraio 2017);
- siano destinatari per se stessi di altre previsioni ex Legge n. 104/1992 (sia pure senza riconoscimento dei permessi di cui al punto che precede);
- abbiano i requisiti previsti dalla Legge 170/2010 - debitamente accertati e documentati dal Servizio Sanitario Nazionale - per assistenza a figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento (DSA); 3 giorni annui durante il primo ciclo di istruzione scolastica (scuola elementare) e 1 giorno annuo durante il ciclo d'istruzione successivo al primo (scuola media);

i quali abbiano grave e indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/eccezionali, esaurita ogni altra causale di assenza a disposizione.

Le richieste dovranno essere adeguatamente documentate, in modo da consentire all'Azienda di verificare, nel rispetto della privacy, la sussistenza dei requisiti e delle motivazioni necessarie all'accoglimento e verranno soddisfatte in ordine temporale di arrivo, sulla base delle motivazioni di cui al comma che precede.

La fruizione dei permessi di cui al presente articolo non potrà eccedere, in ogni caso, un tetto massimo complessivo annuo pro-capite di utilizzo pari a 3 giornate e potrà avvenire a giornate intere o anche a mezza giornata, con un preavviso di 5 giorni lavorativi rispetto alla fruizione compatibilmente con le esigenze di servizio.

Tutte le dotazioni accreditate nella "Banca del Tempo Solidale" scadranno il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Le Parti si incontreranno nel corso del 2019 ove le dotazioni indicate al presente articolo non dovessero risultare sufficienti.

Art. 4 Permessi retribuiti per volontariato

Le Parti convengono che sempre a decorrere dal 1° gennaio 2019 e sino al 31 dicembre 2019, una quota della dotazione complessiva di cui al precedente articolo (individuata in fase di avvio nel 10%), sia destinata sperimentalmente all'utilizzo nell'anno di riferimento a titolo di permessi retribuiti fruibili per lo svolgimento di attività di "volontariato" su specifici progetti/iniziativa con finalità sociali rivolti all'esterno del Gruppo a favore di specifici enti e/o associazioni riconosciute a livello nazionale iscritte al Registro pubblico delle associazioni di volontariato (ex D.Lgs 117/2017).

La fruizione dei permessi di cui al presente articolo non potrà eccedere 1 giornata pro-capite annua, con un preavviso di 5 giorni lavorativi rispetto alla fruizione, compatibilmente con le esigenze di servizio della struttura di appartenenza.

Le Parti si incontreranno nel corso del 2019 ove le dotazioni indicate al primo comma del presente

articolo non dovessero risultare sufficienti.

Art. 5 Permessi retribuiti per l'assistenza dei figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento (DSA)

In relazione a quanto disposto dall'art. 17 dell'Accordo 4 febbraio 2017, a decorrere dal 1° luglio 2019 ai Lavoratori/Lavoratrici che abbiano i requisiti previsti dalla Legge 170/2010 - debitamente accertati e documentati dal Servizio Sanitario Nazionale - per assistenza figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento (cd permessi DSA), saranno concessi 2 giorni retribuiti per ciascun anno solare per assistenza nell'attività scolastica a casa dei figli durante il primo ciclo di istruzione fruibili nel corso dell'anno scolastico, oltre a 3 giorni non retribuiti previsti dalle vigenti normative di legge e di contratto.

Nel caso in cui i permessi siano richiesti al di fuori dell'anno scolastico ovvero con riferimento a figli minorenni iscritti al ciclo d'istruzione successivo al primo, i primi 2 giorni non saranno retribuiti al pari dei rimanenti 3 giorni previsti dalle vigenti normative di legge e di contratto.

Tali permessi, che potranno essere fruiti anche in via frazionata nel limite minimo di un'ora, dovranno essere richiesti — salvo casi di particolare urgenza — con un preavviso di 5 giorni lavorativi rispetto alla fruizione compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 6 Nuovi permessi retribuiti per eventi chiave della vita

A decorrere dal 1° luglio 2018, UniCredit dichiara che riconoscerà un giorno di permesso retribuito all'anno — dal computo dei quali vanno esclusi i giorni festivi o non lavorativi — per ciascuno dei seguenti eventi: matrimonio figli, lutto per affini fino al 2° grado (suoceri), laurea figli (anche triennale), trasloco, stipula mutuo prima casa.

Art. 7 Permessi non retribuiti per malattia figli

Per assistere i figli ammalati, anche adottivi e bambini affidati, di età compresa tra i 3 e gli 8 anni è previsto, un ulteriore periodo di permesso non retribuito di 10 giorni all'anno, aggiuntivo ai 5 giorni di permesso previsti per legge. Esso è utilizzabile anche in modo frazionato. Il periodo di 10 giorni nel caso di più figli viene incrementato a 15 giorni. Inoltre, nell'ipotesi di coniugi entrambi dipendenti, il periodo di permesso rimane unico per nucleo familiare.

A decorrere dal 1° luglio 2018 per l'assistenza di figli oltre l'ottavo anno e sino al compimento del dodicesimo anno di età, il genitore — fermo l'obbligo di fruizione delle proprie dotazioni personali di ferie, ex festività e permessi spettanti anno per anno — potrà richiedere la fruizione di permessi non retribuiti per malattia figli, comprovata da certificazione medica del Servizio Sanitario Nazionale, nella misura massima complessiva di 10 giorni (unica per nucleo familiare).

Art. 8 Permessi non retribuiti per l'inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola materna

Per assistere i figli nell'inserimento all'asilo nido e/o alla scuola materna viene riconosciuto un periodo di permesso non retribuito di 10 giorni per figlio, utilizzabile anche in modo frazionato e dietro presentazione del certificato di iscrizione del bambino all'asilo nido e/o alla scuola materna. Il permesso non è calcolato su base annua, bensì è da intendersi come unico e riferito al complessivo iter prescolastico (asilo nido e scuola materna) di ogni figlio.

Art. 9 Anticipo della banca delle ore

Il meccanismo della banca delle ore viene - in via sperimentale a decorrere dal 1° gennaio 2019 e sino al 31 dicembre 2019 - reso disponibile anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa, con una disponibilità massima "a credito" di 20 ore.

Art. 10 Flessibilità nella fruizione dei permessi giornalieri per accudire un figlio nel 1° anno di vita con riconoscimento di permesso aggiuntivo

Le Parti condividono che - in via sperimentale a decorrere dal 1° luglio 2018 - a favore della Lavoratrice madre/Lavoratore padre full time che fruisca dei permessi giornalieri per accudire un figlio nel 1° anno di vita (due permessi di un ora ciascuno per giornata di lavoro), nel caso in cui la fruizione venga effettuata in via cumulata nel corso dell'orario pomeridiano, sia consentito – in alternativa al rientro dopo l'intervallo per effettuare la residua prestazione – di effettuare la prestazione sino all'intervallo mattutino (con riconoscimento, in quest'ultimo caso, del buono pasto del personale part time).

Art. 11 Periodo sabbatico

In base a quanto definito con il Protocollo 18 ottobre 2010 (art. 11), così come integrato e modificato con l'Accordo 15 settembre 2012 e 28 giugno 2014, le Parti convengono di promuovere l'accesso al "periodo sabbatico" quale possibilità – a richiesta del Lavoratore/Lavoratrice e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali – di interrompere il proprio percorso lavorativo e di assentarsi dall'azienda per un periodo non retribuito e variabile di tempo, allo scopo di aggiornare il proprio bagaglio di conoscenze, dedicarsi ad una particolare attività o esaudire un desiderio personale.

La sperimentazione manterrà le caratteristiche indicate nelle intese di Gruppo citate nel comma che precede.

Fermo quanto sopra, le Parti hanno condiviso di introdurre in via sperimentale a decorrere dal 1° luglio 2018 la possibilità di usufruire – una sola volta nell'arco della vita lavorativa e all'interno della suddetta durata massima - di un periodo sabbatico non retribuito di durata fino a 4 mesi la cui richiesta sarà unicamente subordinata ad un preavviso di 6 mesi e non necessiterà di essere supportata da specifica motivazione/autorizzazione.

Art. 12 Permessi per ex festività

In base alla Lettera a latere dell'Accordo 4 febbraio 2017 (fermo quanto disposto dagli artt. 13 dell'Accordo 28 giugno 2014 e 20 dell'Accordo 4 febbraio 2017), la sperimentazione avviata dal 1° gennaio 2018 in base a cui i Lavoratori/Lavoratrici possono fruire dei permessi giornalieri retribuiti per ex festività riconosciuti annualmente ex art. 56 del CCNL 31 marzo 2015 anche su base oraria proseguirà sino al 31 dicembre 2019.

Art. 13 Iniziative di ascolto per le donne vittime delle violenze di genere

Le Parti, raccogliendo le indicazioni emerse nei lavori della Commissione Pari Opportunità e avendo da tempo posto al centro della propria azione il tema della lotta alla violenza di genere, ritengono fondamentale attivare azioni tese a prevenire e contrastare la violenza contro le donne.

L'ambiente lavorativo può essere infatti oltre che l'ambito della vita dove esprimere le proprie capacità, costruire relazioni di rispetto e fiducia, anche un luogo in cui trovare e fornire un aiuto concreto in presenza di segnali di disagio legati a detta forma di violenza.

In merito a ciò l'Azienda si propone di favorire/organizzare un programma di sensibilizzazione e accompagnamento psicologico telefonico per la tutela delle donne vittime di violenza attraverso un servizio totalmente anonimo e confidenziale effettuato in via continuativa da psicologi clinici iscritti all'albo professionale, finalizzato a definire piani di azione mirati rispetto alla problematica. Del programma verrà fornito un report periodico sulle statistiche di contatti alla Commissione Pari Opportunità.

Inoltre le Parti - fermo restando quando previsto dall'art. 24 del D. Lgs n. 80/2015 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro) – concordano circa il fatto che la Lavoratrice inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5 bis Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 15 ottobre 2013, n. 119), ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di quattro mesi; tale congedo potrà essere fruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni; durante il periodo di congedo, la

Lavoratrice ha diritto a percepire l'intera retribuzione di fatto corrispondente all'ultima retribuzione percepita; tale periodo è computato a tutti i fini nell'anzianità di servizio, nonché ai fini della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del premio di produttività; ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la Lavoratrice è tenuta a comunicare alla propria azienda l'intenzione di fruire di tale congedo, con un preavviso non inferiore a cinque giorni salvo casi di oggettiva impossibilità, con indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e presentazione della certificazione di cui alla presente disposizione.

Lo OO.SS. richiedono che da parte aziendale vengano valutate con priorità eventuali richieste di mobilità territoriale che dovessero pervenire dalla Lavoratrice interessata, laddove tale mobilità risulti coerente con il relativo percorso di protezione.

Iniziative di formazione potranno essere approfondite nell'ambito dei lavori della Commissione bilaterale Formazione Finanziata.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si impegnano a promuovere in sede associativa il confronto relativo all'adozione di iniziative contro la violenza di genere, auspicando di poter addivenire in tempi rapidi alla definizione a livello di settore di un documento condiviso sulla tematica in oggetto.

Art. 14 Iniziative di benessere emotivo-cognitivo - Programma di orientamento psicologico-counseling

Traendo spunto e riferimento dal Decreto 12 settembre 2017, le Parti – con la volontà di andare oltre l'analisi delle condizioni lavorative all'interno dei luoghi di lavoro e rispondere alle specifiche esigenze di chi ci lavora aumentando il benessere della persona in quanto tale – hanno ritenuto utile proseguire nella sperimentazione di specifiche iniziative di benessere emotivo-cognitive condivise nel tempo in sede di Commissione Welfare (di cui all'art. 9 dell'Accordo 11 maggio 2017 sui livelli di interlocuzione sindacale nel Gruppo UniCredit) a favore di tutta la popolazione del perimetro nazionale del Gruppo al fine di migliorare la qualità della vita delle persone creando stimoli rispetto all'importanza del benessere individuale nelle sue diverse aree (nutrizionale, fisica, emotiva, relazionale)

In chiave evolutiva di dette iniziative, UniCredit metterà a disposizione di Lavoratori/Lavoratrici che ne siano eventualmente interessati anche un programma di orientamento psicologico e/o counseling finalizzato a fornire sostegno in caso di situazioni di disagio o di difficoltà personali attraverso un servizio telefonico totalmente anonimo e confidenziale effettuato in via continuativa da operatori qualificati.

Art. 15 Disability manager e osservatorio aziendale sulla disabilità

Raccogliendo le istanze di attenzione, UniCredit ha provveduto all'istituzione in via sperimentale – a livello nazionale – della figura del Disability Manager a supporto specifico per l'inclusione dei Lavoratori/Lavoratrici disabili operanti nel Gruppo.

Le Parti concordano altresì di creare all'interno della Commissione Welfare (di cui all'art. 9 dell'Accordo 11 maggio 2017 sui livelli di interlocuzione sindacale nel Gruppo UniCredit) un Osservatorio sulla disabilità paritetico e bilaterale, con cui il Disability Manager si consulterà in relazione alle iniziative di pertinenza, approfondendo le risultanze dei monitoraggi periodici delle iniziative in parola e valutando eventuali indicazioni/suggerimenti.

Art. 16 Tutela dei tempi di disconnessione

Le Parti – nel condividere l'obiettivo di “gestire l'evoluzione digitale attraverso un uso appropriato della tecnologia, nel pieno rispetto delle persone evitando ogni forma di invasione nella vita privata” - concordano sui contenuti della Dichiarazione Congiunta del CAE del 28/11/2017 e sul rispetto degli istituti del CCNL ABI (orari di lavoro, tempi di riposo giornalieri, settimanali, ferie, malattia, ecc.).

In relazione a quanto sopra si riconosce che:

- le apparecchiature aziendali dovranno essere utilizzate nel rispetto dell'orario di lavoro e in modo appropriato evitando abusi dei canali digitali (quali ad es. SMS, video-chiamate, WhatsApp, chat, telefonate, pop-up);

- l'uso dei dispositivi personali per ragioni di business è consentito solo in caso di reale urgenza (evitando

l'invio di messaggi, le telefonate e l'invio di e-mail a dispositivi personali);

- l'uso responsabile delle e-mail, di norma, rispettando l'orario di lavoro ufficiale, i tempi di riposo giornalieri e settimanali, i periodi di ferie/malattia dei dipendenti e in base ai differenti livelli di responsabilità manageriale e di seniority; inviandole solo all'indirizzo delle persone strettamente necessarie (vanno inserite persone in copia solo in via eccezionale), assicurandosi che il contenuto sia sintetico, chiaro e sempre rispettoso; evitando un uso eccessivo delle e-mail, preferendo quando possibile il dialogo diretto.

Al fine di diffondere le dianzi indicate linee generali verranno avviate opportune campagne di informazione entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo. Iniziative di formazione potranno essere approfondite nell'ambito dei lavori della Commissione bilaterale Formazione Finanziata.

Art. 17 Lavoro agile

Le Parti, in relazione alla previsione dell'art. 10 dell'Accordo 28 giugno 2014 – *stante la considerazione che l'evoluzione della tecnologia rende possibile adottare forme organizzative capaci di conciliare l'innovazione e le esigenze di efficienza dell'azienda con le eventuali esigenze dei dipendenti* – condividono che, nel quotidiano percorso di innovazione intrapreso dal Gruppo, il "lavoro agile" (o "flexible working") costituisce un'importante opportunità sia nella organizzazione aziendale sia per favorire azioni positive per la persona nell'ottica della migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: con tale spirito il Gruppo ha presentato il Documento allegato al presente Verbale, il cui aggiornamento verrà fornito alla Commissione Welfare alla luce dell'estensione ad ulteriori strutture aziendali.

Ai sensi della L. n. 81 del 22 maggio 2017 (artt. 18-24), la formalizzazione dell'accesso al flexible working avviene su base individuale e volontaria ed è disciplinata con apposita regolamentazione, adattabile alle diverse esigenze/attività concordate tra le singole aziende del Gruppo e i propri Lavoratori/Lavoratrici attraverso la sottoscrizione dell'accordo individuale (*nel testo standard in allegato*).

Il lavoro agile costituisce una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato (diversa dal telelavoro), in base a cui la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dell'abituale sede di lavoro e in parte all'esterno senza una postazione fissa.

Per quanto precede la prestazione lavorativa può essere espletata, per un giorno alla settimana, al di fuori dell'abituale sede di lavoro presso:

- l'abitazione (domicilio);
- hub aziendale (ove disponibile)

con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico.

La prestazione lavorativa con detta modalità non comporta il riconoscimento di alcun trattamento di missione ovvero di qualsivoglia altra indennità comunque connessa alla nuova temporanea allocazione.

L'accordo individuale ha validità a tempo indeterminato, fatta salva la facoltà di recesso reciproca che può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni (ovvero novanta giorni in caso di Lavoratore/Lavoratrice disabile ai sensi delle normative in materia).

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non muta gli obblighi, i doveri e i diritti in capo al Lavoratore/Lavoratrice, in forza delle vigenti norme di legge (ad es. sulla sciopero), di contratto e della normativa aziendale tempo per tempo vigenti.

In caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza disciplinata dalla normativa in discorso, per quanto ovvio, il Lavoratore/Lavoratrice è tenuto a rispettare gli oneri di richiesta e/o comunicazione previsti.

In relazione ai peculiari presupposti del lavoro agile, al Lavoratore/Lavoratrice viene riconosciuta l'erogazione del buono pasto – se ed in quanto spettante in relazione ai criteri aziendali in atto – solo per i giorni di attività lavorativa in sede o presso hub aziendale, con esclusione di qualsiasi trattamento di missione.

La pianificazione della giornata di lavoro agile all'esterno dell'azienda è definita direttamente con il Responsabile diretto e può avere collocazione mobile nella settimana lavorativa, compatibilmente con le esigenze organizzative della struttura di appartenenza.

La prestazione lavorativa in modalità agile si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza, nei limiti previsti dal vigente CCNL e con le caratteristiche di flessibilità temporale della propria categoria. Il Lavoratore/Lavoratrice deve comunque garantire la reperibilità nelle fasce orarie definite con il Responsabile ed è tenuto a comunicare tempestivamente al proprio Responsabile eventuali assenze anche temporanee dalla postazione lavorativa.

Durante le giornate di lavoro agile non sono previste e autorizzate prestazioni aggiuntive di lavoro e/o lavoro straordinario. Durante l'orario di lavoro della giornata in modalità agile il Lavoratore/Lavoratrice deve essere

raggiungibile sia via telefono che in connessione Lync o equipollenti.

Il potere di controllo e disciplinare del Datore di lavoro sulla prestazione resa dal Lavoratore/Lavoratrice all'esterno dei locali aziendali è effettuato con le stesse modalità previste in relazione allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità standard. Così pure le coperture assicurative sono prestate anche in relazione alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Nei confronti del Lavoratore/Lavoratrice agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008. A tal fine da parte aziendale viene consegnata al Lavoratore/Lavoratrice, 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. Nel caso di lavoro agile effettuato presso l'abitazione, il Lavoratore/Lavoratrice si impegna a prendere visione del "Prontuario di prima informazione sulla Salute e Sicurezza sul lavoro" che viene allegato all'accordo individuale (ponendo particolare attenzione ai punti riepilogati nel capitolo "Verifica requisiti minimi di idoneità dei locali privati adibiti ad attività lavorativa in modalità agile").

Il Lavoratore/Lavoratrice, a norma di legge e di contratto, è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e che conseguentemente deve adottare ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza. La prestazione lavorativa resa in modalità agile comporta in ogni caso una condotta informata ai principi di correttezza, disciplina, dignità e moralità.

Art. 18 Telelavoro

Le Parti per quanto riguarda il telelavoro – rimandato a quanto già previsto con Documento in allegato al presente Accordo - condividono di estendere al gruppo perimetro Italia la prassi (già in uso in Ubis) di corrispondere ai colleghi telelavoratori un rimborso forfettario (40 euro mensili) in busta paga come contributo per la copertura delle spese elettriche e di connessione.

Art. 19 Sperimentazione e monitoraggio

La disciplina di cui al presente Accordo ha natura sperimentale e troverà applicazione con le decorrenze indicate nei singoli articoli — fermi i tempi necessari agli adeguamenti da apportare alle procedure informatiche — sino al 31 dicembre 2019.

In sede di Commissione Bilaterale Welfare (nella composizione da ultimo - all'art. 9 Accordo 11 maggio 2017) verrà effettuato un monitoraggio periodico generale delle iniziative di cui al presente Piano, anche con riferimento agli effetti sugli ambienti di lavoro in termini di soddisfazione, riduzione delle assenze, incrementi di produttività, ecc.

Le Parti si incontreranno entro il mese di novembre 2019 al fine di valutare, in relazione alle risultanze delle iniziative, la prosecuzione delle stesse per un ulteriore periodo, nonché eventuali modifiche/integrazioni alle stesse.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi anche prima di allora nel caso in cui il rinnovo del vigente CCNL o modifiche normative andassero a disciplinare diversamente una o più delle tematiche del presente accordo.

Art. 20 Clausola finale

UniCredit dichiara che verranno poste in essere le opportune misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibili le iniziative di conciliazione di cui al presente Accordo; dichiara inoltre che verranno realizzate azioni formative per le figure di manageriali/di sintesi con l'ottica di favorire il relativo cambio culturale, in coerenza con la Dichiarazione Congiunta CAE del 28 novembre 2017.

Le Parti riconoscono che in caso di urgenti ed eccezionali necessità operative/tecniche che impongano un immediato intervento, i principi affermati nella Dichiarazione Congiunta del CAE e nel presente Accordo troveranno eccezione nel comune interesse della gestione dell'urgenza e comunque nei casi di "business continuity" specificatamente regolamentati (ad esempio reperibilità operativa e supporto tecnico).

Le Parti si danno atto che tutti i dati - compresi quelli classificabili come sensibili ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, lett. d), del D. Lgs. n. 196 del 2003 - forniti dagli interessati all'Azienda ai fini di quanto previsto

dal presente Accordo, anche in relazione alle innovazioni normative introdotte dalla Legge 76/2016, verranno trattati nel rispetto della normativa vigente dal personale incaricato nei soli limiti strettamente necessari all'esecuzione degli obblighi derivanti, in relazione al rapporto di lavoro, dalla legge, dai contratti collettivi o dalla presente intesa e, comunque, in conformità con quanto disposto dall'Autorizzazione Generale del Garante per la Protezione dei dati Personali n. 1/2014 dell'11 dicembre 2014, ferme restando le modifiche/integrazioni che si determineranno per effetto dell'entrata in vigore del Regolamento Europeo 679/2016.

Il diniego o la revoca del consenso al trattamento dei dati da parte del dipendente non consentirà all'Azienda di riconoscere non solo i trattamenti di miglior favore previsti dal presente Accordo, ma anche quelli di cui alle relative norme di legge e/o di contratto.

Per nessuna ragione, infine, i dati personali acquisiti per le motivazioni di cui al presente Protocollo, possono costituire elemento di discriminazione nell'ambito del rapporto di lavoro.

UniCredit/Aziende del Gruppo

FABI

FIRST

FISAC

UILCA

UNISIN

UniCredit

**Spett.li Delegazioni di Gruppo
delle OO.SS.
Fabi
First/Cisl
Fisac/Cgil
Ulca
Unisin**

Milano, 13 aprile 2018

Valutazione bottom up nel sistema di valutazione della performance e di sviluppo di Gruppo

Con riferimento al sistema di valutazione della performance e di sviluppo di Gruppo, UniCredit dichiara che a decorrere dall'anno 2019 - con riferimento alle valutazioni riferite all'esercizio 2018 - i dipendenti avranno la possibilità di indicare il grado di propensione del proprio Line Manager ad agevolare all'interno della struttura di appartenenza un ambiente che favorisca la conciliazione dei tempi di vita privata e lavorativa; quanto sopra al fine di avere, in via sperimentale, un'indicazione aggregata a livello di area/department.

Cordiali saluti.

UniCredit