

Credem: rinnovato il Cia di Gruppo



First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin rinnovano il Contratto per il Gruppo.

Aumentano Ticket, Premio Welfare, Rimborsi. Rinnovata la Polizza Sanitaria

In qualità di Organizzazioni Sindacali del I tavolo abbiamo positivamente concluso il lungo e articolato confronto con il Credem per il rinnovo del contratto integrativo. Nell'esprimere soddisfazione per l'esito finale della trattativa, sintetizziamo di seguito le principali novità che interessano tutta la platea dei colleghi del Gruppo:

- **Ticket Pasto:** aumento a 6 euro dall'1/3/23 e a 7 euro dall'1/1/2024 per il personale a tempo pieno; il personale in part time, con le stesse decorrenze, avrà un buono pasto aumentato rispettivamente a 3,50 e a 4 euro.
- **Premio Welfare:** a partire da aprile 2023, vengono aumentati di un terzo gli importi delle quote WEL e WEL Plus, e del 20% le eventuali quote aggiuntive; a titolo esemplificativo, al verificarsi delle condizioni di bilancio gli importi erogati quest'anno, pari rispettivamente a 750 euro e 450 euro, salirebbero a 1000 euro e 550 euro (si tratterà comunque di importi netti, in quanto erogati sotto forma di Welfare).
- **Rimborsi chilometrici:** è stato definito un aumento di carattere temporaneo di 9 centesimi al km, esaurito il

quale le Parti verificheranno l'andamento dei prezzi dei carburanti per valutare ulteriori soluzioni.

- **Indennità di rischio:** per i ruoli che svolgono in modo permanente il maneggio valori allo sportello, non dovrà più essere indicato a fine mese il numero delle giornate di cassa effettuate e l'indennità verrà comunque corrisposta per intero.
- **Smart working:** al fine di favorire l'uscita dallo smart working emergenziale e sostenere le situazioni di disagiata mobilità casa/lavoro e dei "care-giver", potranno essere richieste alcune giornate aggiuntive di lavoro agile rispetto allo standard, laddove le esigenze operative lo consentano e dietro autorizzazione del proprio Responsabile. L'azienda consentirà l'utilizzo di propri spazi, ove disponibili, per il lavoro agile in presenza e inoltre favorirà la progressiva espansione dello smart working anche per i colleghi operanti in Rete, assicurata la piena funzionalità del servizio alla clientela.
- **Polizza Sanitaria:** il rinnovo con Poste per ulteriori 4 anni comporterà alcuni limitati incrementi di franchigia, il ritorno del check up all'interno dei pacchetti opzionali a pagamento, l'aumento a 600 euro delle dentistiche in network e l'eliminazione della franchigia per le lenti. Il Premio a carico dell'azienda salirà dagli attuali 435 a 675 euro per il biennio 2023-2024 ed a 755 euro per il biennio 2025-2026; il contributo del dipendente è fissato a 150 euro per il biennio 2023-2024 e 165 euro dal 2025 (quote comprensive dei familiari anche se non a carico, corrisposte in 2 rate a febbraio e luglio di ogni anno con detassazione ad aliquota marginale direttamente in busta paga).
- **Contributo Straordinario:** 300 euro netti, già disponibili dal 5 dicembre, sotto forma di utilizzo, entro il 31/12/2022, della "piattaforma Premio Welfare".

ISP: nessun accordo su smart working e nuova organizzazione del lavoro



Trattativa Smart Working e nuova organizzazione del lavoro: nessun accordo

Le richieste delle Organizzazioni Sindacali relative agli importantissimi temi dello Smart Working, degli orari di lavoro e delle connesse rivendicazioni economiche purtroppo hanno trovato chiusura da parte dell'Azienda. In particolare la Banca al momento non è stata disponibile a:

- estendere lo Smart Working e il 4x9, nemmeno con le necessarie modulazioni, a tutti i Colleghi della Rete Filiali;
- individuare strumenti tecnici che permettano una reale disconnessione al termine del proprio orario di lavoro;
- incrementare per tutti il valore del Buono pasto;

- riconoscere il Buono pasto intero per le giornate di Smart Working;
- riconoscere gli indennizzi per le spese energetiche e di connessione, oltre ad un contributo per l'allestimento della postazione di lavoro.

Nonostante cinque mesi di trattativa e alcuni passi in avanti, queste chiusure, incomprensibili visto il più che positivo andamento e l'organizzazione della Banca, non hanno permesso la sottoscrizione di un accordo.

L'Azienda si è voluta tenere la totale discrezionalità nelle concessioni dello Smart Working e della settimana 4x9 ed ha comunque dichiarato di voler proseguire unilateralmente nella realizzazione della nuova organizzazione del lavoro. Ricordiamo che lo Smart Working e le flessibilità di orario sono un tema che riguarda l'intero settore del Credito e che il nostro Contratto nazionale è in fase di rinnovo visto che è in scadenza a fine anno.

Come sempre la centralità del CCNL è fondamentale e a tal fine verificheremo passo dopo passo le modalità con le quali l'Azienda si attiverà unilateralmente perché ogni soluzione diversa dalle previsioni del CCNL è inaccettabile! Seguiranno altre comunicazioni delle Organizzazioni Sindacali.

Riscossione: le assemblee approvano le ipotesi di rinnovo del CCNL e del CIA

AdER



Agenzia delle Entrate-Riscossione. Approvate le ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL del settore della riscossione e del CIA di Agenzia delle Entrate Riscossione

Oggi si è conclusa la tornata delle assemblee unitarie tenutesi in tutto il territorio nazionale per la presentazione degli accordi di rinnovo del CCNL del settore della Riscossione e del CIA di Agenzia delle entrate-Riscossione sottoscritti il 15 luglio u.s.

Alle assemblee hanno partecipato diverse migliaia di colleghi che hanno animato un confronto ampio e costruttivo sui risultati ottenuti, evidenziando, da una parte i punti di forza degli accordi, dall'altra gli obiettivi che il Sindacato dovrà continuare a perseguire e realizzare nei prossimi anni. Sono stati inoltre affrontati molti aspetti e criticità della quotidianità lavorativa, tra cui la nuova modalità di rendere la prestazione con lo Smart working ed è inoltre emersa la preoccupazione per le ricadute sui lavoratori di eventuali riforme che modifichino gli assetti organizzativi del Sistema della riscossione.

L'esito del voto è stato significativamente favorevole: il 91,4% delle colleghe e dei colleghi dell'Agenzia delle Entrate-Riscossione hanno valutato positivi entrambi gli accordi; il 4,6% ha votato no; il 4% si è astenuto.

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno quindi ampiamente approvato le due intese apprezzando il valore dei miglioramenti introdotti, ma anche e soprattutto il valore di

un Contratto collettivo nazionale che continua ad identificare la Categoria dei lavoratori della riscossione con tutte le sue specificità e ne riafferma l'esistenza e l'autonomia.

E' stata al contempo sollecitata una maggiore attenzione alla valorizzazione del personale negoziando oggettive condizioni di progressione di carriera ed è emersa la cronica e diffusa carenza di organici che investe ormai tutte le strutture dell'Ente, ma in maniera particolare, come da tempo denunciato da queste Organizzazioni sindacali, gli sportelli.

In materia di Smart working le colleghe ed i colleghi hanno auspicato il miglioramento dell'accordo sottoscritto a marzo 2022 in termini di incremento del numero delle giornate in cui poter utilizzare questa modalità e di una maggiore omogeneità della sua applicazione sul territorio nazionale.

Infine, in tutte le assemblee è stato richiesto a queste Organizzazioni sindacali di trovare soluzioni idonee per poter mantenere la flessibilità in ingresso a partire dalle ore 7.30, soluzione che rende più agevole il tragitto casa/lavoro, consentendo di conciliare meglio i tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il risultato favorevole della consultazione ha consentito di sciogliere la riserva rispetto alle ipotesi sottoscritte e di percepire gli incrementi contrattuali, nonché gli arretrati per il periodo gennaio-ottobre 2022, con la retribuzione di novembre.

In un periodo particolarmente difficile per la congiuntura economica che interessa il nostro Paese, e per l'incertezza del futuro del nostro settore, esprimiamo la nostra soddisfazione per i risultati ottenuti e, sostenuti dalle lavoratrici ed i lavoratori dell'Ente, affronteremo le prossime iniziative, sia contrattuali sia nei confronti del Governo, con lo stesso impegno e la stessa determinazione.

Roma, 18 novembre2022

Le Segreterie nazionali

ISP: le trattative si fanno in azienda, non sui giornali



**Le trattative si fanno in azienda non sui giornali:
serve un cambio di atteggiamento!**

Il nostro CCNL da anni definisce il 4x9 (prestazione lavorativa settimanale articolata su 9 ore per 4 giornate lavorative a parità di stipendio) per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del nostro settore ma la Banca non l'ha mai voluto utilizzare.

Il 4x9 è solo una parte della complessa trattativa in corso ma è importante chiarire che l'Azienda – nella sua proposta – ne limita la fruizione escludendo a priori l'applicazione per i Colleghi della Rete e per quelli operanti in turni.

L'impostazione aziendale è inaccettabile perché:

- crea ulteriori differenze tra i Colleghi di Rete e quelli di Governance;
- il 4x9, come il lavoro flessibile, sono modalità lavorative compatibili con l'attività delle filiali, se non già da oggi potranno esserlo nell'immediato futuro in tutte le realtà e comunque, essendo volontarie e prevedendo una valutazione aziendale ad hoc per ogni singola richiesta, non giustifica l'esclusione a priori di alcune categorie professionali!
- In una platea di oltre 70mila persone non si devono introdurre elementi divisi ma lavorare per l'inclusione, ferma la specificità delle varie attività.

Attribuire al Sindacato posizioni fuorvianti e non veritiere, come si è purtroppo letto, crea confusione e complica ulteriormente una trattativa già di per sé difficile e complessa.

Ribadiamo quindi all'Azienda alcune delle nostre richieste:

- garantire una fruizione concreta dello Smart Working per tutti i comparti della Banca;
- individuare strumenti tecnici che permettano una reale disconnessione al termine del proprio orario di lavoro;
- l'erogazione piena del buono pasto anche per tutte le giornate lavorate in Smart Working e il riconoscimento di indennizzi per le spese energetiche e di connessione, oltre ad un contributo per l'allestimento della postazione di lavoro.

Il perdurare delle rigidità aziendali, unitamente ad una escalation mediatica che va anche al di fuori del nostro settore, rischia di pregiudicare l'esito della trattativa.

Come Organizzazioni Sindacali **svolgeremo tutti gli approfondimenti e le verifiche, anche di natura legale**, per il tempo necessario ad individuare le soluzioni migliori per tutti i Colleghi del Gruppo.

Senza un cambio radicale di atteggiamento nella trattativa da parte della Banca non si giungerà a nessun accordo perché solo un buon accordo, frutto della contrattazione collettiva, può garantire diritti realmente esigibili per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori.

Milano, 11 ottobre 2022

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI-FIRST/CISL-FISAC/CGIL-UILCA-UNISIN**

Riscossione: siglato l'accordo sul Welfare



Si è svolto in data odierna l'incontro richiesto dalle Organizzazioni sindacali in apertura del quale abbiamo nuovamente affrontato la tematica relativa all'applicazione in Ade-R dello **smart working a favore dei colleghi genitori di figli inferiori a 14 anni**, a fronte del fatto che al momento non esiste ancora un esito definito sull'interpretazione della

norma.

Le scriventi Segreterie hanno richiesto comunque all'Ente la disponibilita` ad un'**applicazione piu` estensiva** rispetto a quella che lo stesso aveva comunicato nel corso del precedente incontro.

Il Rappresentante dell'Ente ha dichiarato che fino a quando ci sono state le condizioni oggettive per poter applicare in modo estensivo le previsioni normative questo è stato fatto a favore di tutti i lavoratori dell'Ente, in accoglimento della richiesta delle OO.SS., garantendo così un percorso di graduale ritorno alla normalita` nella fase post emergenziale. **L'Ente ha inoltre dichiarato che le condizioni attuali sono cambiate** in quanto le attivita` sono riprese con un ritmo che necessita di avere in presenza un numero di lavoratrici e lavoratori ritenuto indispensabile all'espletamento delle attivita`.

Le scriventi si sono riservate ulteriori iniziative qualora intervengano novita` normative.

Nel prosieguo dell'incontro è **stato sottoscritto l'accordo welfare** che ha definito gli importi che, rimasti sostanzialmente invariati rispetto a quelli riconosciuti nel 2021, saranno erogati con le retribuzioni del mese di ottobre.

L'incontro di verifica sullo smart working è stato calendarizzato per il prossimo 5 ottobre, data nella quale proseguiremo anche il confronto sul telelavoro.

E' stato inoltre fissato un **incontro in data 27 ottobre per affrontare le materie contenute nel Protocollo sulla salute e sicurezza**, quali ad esempio la flessibilita` in ingresso a partire dalle 7.30, in vigore fino al 31 ottobre p.v.

Roma, 30 Settembre 2022

Le Segreterie Nazionali

Scarica l'accordo

Smart working prorogato fino al 31 dicembre per fragili e per chi ha figli under 14

Ad annunciarlo è stato, su Twitter, il ministro del Lavoro Andrea Orlando. La proroga è contenuta nell'emendamento al Dl aiuti bis. La possibilità di ricorrere al lavoro agile era scaduta il 31 luglio e non era stata rinnovata per problemi di copertura. Confermate anche le procedure semplificate di comunicazione.

È stato prorogato fino a fine anno lo smart working per i lavoratori fragili e per i genitori di figli con meno di 14 anni. Ad annunciarlo è stato, su Twitter, il ministro del Lavoro Andrea Orlando. La proroga è contenuta nell'emendamento al Dl aiuti bis approvato dalle Commissioni riunite Bilancio e Finanze del Senato e passato all'esame dell'Aula di Palazzo Madama. Il testo contiene una serie di misure per aiutare famiglie e imprese a sostenere il caro energia.

*“Prorogato fino al 31 dicembre lo smart working per i fragili e per i genitori di figli con meno di 14 anni”, ha scritto su Twitter **il ministro Orlando**. “In diverse occasioni, negli scorsi mesi, avevo proposto la proroga e mi ero impegnato affinché fosse approvata: promessa mantenuta”, ha aggiunto. La misura, ha spiegato, “rappresenta un intervento fondamentale*

per tutelare le persone più fragili, i genitori con figli piccoli e continuare a garantire migliore conciliazione del tempo vita-lavoro grazie alla modalità agile”.

Sia per i lavoratori fragili sia per i genitori con figli under 14, **la possibilità di smart working era scaduta il 31 luglio** e non era stata rinnovata per problemi di copertura. Ora **l'emendamento sposta il termine al 31 dicembre 2022**. Agli oneri derivanti da questa modifica – si legge nell'emendamento – si corrisponde con 18,66 milioni per il 2022, che verranno coperti per 8 milioni attraverso il Fondo sociale per l'occupazione del ministero del Lavoro, e 10,66 milioni con riduzione del Fondo per le politiche attive del lavoro.

L'emendamento conferma anche le procedure semplificate di comunicazione. Le due categorie, lavoratori fragili o con figli under 14, dal primo agosto erano quindi prive della tutela di legge per il ricorso allo smart working. In molte aziende questi lavoratori sono dovuti tornare in presenza. Oppure si sono dovuti attenere alle modalità previste dagli accordi aziendali sul lavoro agile che le imprese hanno firmato con le rappresentanze sindacali.

Nel periodo in cui non c'è stata la copertura, **alcune aziende hanno quindi rimediato con degli accordi firmati con le rappresentanze sindacali. Altre hanno fatto riferimento al decreto legislativo n. 105 del 30 giugno 2022** (articolo 4 lettera b): *“I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi”* per il lavoro in modalità agile sono tenuti *“a riconoscere priorità alle richieste”* di *“lavoratori con figli fino a 12 anni, o senza limite di età in condizioni di disabilità”*, e dei lavoratori *“con disabilità in situazione di gravità accertata”* o caregivers.

Le norme che regolano lo smart working, anche con la nuova proroga, sono le stesse che erano in vigore fino al 31 luglio. La possibilità di usufruire del lavoro da remoto deve essere compatibile con le caratteristiche della prestazione

professionale. Per quanto riguarda i genitori di figli under 14, poi, in famiglia non deve esserci già un genitore che non lavora o che percepisce uno o più ammortizzatori sociali, come ad esempio la cassa integrazione. Per le persone fragili, i medici competenti devono accertare che siano maggiormente esposti a rischio di contagio.

Fonte: Sky Tg24

ISP: partita la trattativa per il piano industriale 22-25



Con le richieste che abbiamo avanzato oggi ha preso il via la trattativa relativa al Piano Industriale 2022-2025 e in particolare sulla definizione delle nuove modalità “post pandemia” per la gestione dello Smart Working e del modello organizzativo (orari lavoro, hub, turni).

Al fine di definire regole e modalità che non si limitino a fornire soluzioni organizzative utili solo per l'azienda, ma tengano conto anche delle aspettative e delle esigenze personali e di conciliazione dei colleghi oltre alle necessarie tutele, **abbiamo rappresentato le nostre**

rivendicazioni di tutela ed economiche.

Qui di seguito sintetizziamo **i principali aspetti** su cui si deve basare la trattativa sullo **Smart Working**:

- Volontarietà individuale nell'accesso e nella fruizione.
- Fruizione reale dello smart working per tutti i colleghi sia di governance che di rete.
- Mantenimento di postazioni aziendali tali da garantire in qualsiasi momento la possibilità di rientro.
- Modalità che garantiscano il diritto alla disconnessione e al rispetto dell'orario di lavoro.
- Erogazione dell'intero buono pasto, per il quale abbiamo inoltre richiesto un incremento per tutti i colleghi.
- Riconoscimento di ristori per le spese energetiche.
- Contributo per la postazione di lavoro.

Un punto irrinunciabile di questa trattativa è la definizione di regole per la gestione dello Smart Working e delle altre flessibilità ad adesione volontaria, eventualmente con modalità e frequenze diverse, che coinvolgano – lo ribadiamo – tutti i dipendenti e quindi anche la Rete.

In relazione al piano aziendale di chiusura di circa 1.000 filiali e di ulteriore razionalizzazione dei "Palazzi", **abbiamo chiesto un ampliamento e una maggiore distribuzione territoriale degli HUB** in un'ottica della riduzione della mobilità.

Il confronto continua la prossima settimana e vi terremo aggiornati su tutti i temi che verranno affrontati.

Fragili e genitori di under 14: lavoro agile verso la proroga

Il ministero del Lavoro sta studiando un emendamento, da presentare in sede di conversione del decreto Aiuti bis all'esame del Senato, per prorogare fino al 31 dicembre la modalità di lavoro agile per i lavoratori fragili e per i genitori con figli under 14; due categorie di lavoratori la cui normativa di maggior favore (che riconosceva una sorta di "diritto" a ottenere lo smart working) è scaduta il 31 luglio.

La norma è spinta dal titolare del dicastero di via Veneto, **Andrea Orlando**, dopo che il primo tentativo, a fine luglio, di inserirla nel provvedimento (allora in preparazione da parte del governo) è stato stoppato dalla Ragioneria generale dello Stato per via dei costi (specie per il settore pubblico). Proprio per prevenire quest'ultima obiezione, da quanto si apprende, per la relativa copertura si sarebbero trovati fondi propri del ministero del Lavoro.

In assenza di questo intervento, i lavoratori fragili e i genitori con figli under 14 devono tornare in presenza, nelle imprese che non hanno previsto lo smart working (ci sono comunque le protezioni più generali del Dlgs 105 del 2022, che riconosce una serie di priorità nelle richieste di lavoro agile anche per fragili e genitori con figli sotto i 12 anni). Nelle aziende dove c'è invece la contrattazione che ha disciplinato il lavoro agile questi lavoratori rientrano secondo le modalità previste dalle intese.

"Se l'emendamento allo studio di Andrea Orlando sarà presentato e poi approvato – spiega Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro all'università la Sapienza di Roma – la situazione cambierà così: per lavoratori fragili e genitori

con figli sotto i 14 anni viene riconosciuto, come in passato in virtù delle proroghe dell'articolo 90 del Dl 34 del 2020, un diritto allo smart working, che potrà essere esercitato in tutte le realtà aziendali, incluse quelle che non prevedono smart working, sempre che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione”.

Peraltro, sull'esercizio del diritto allo smart working per fragili e lavoratori con figli con meno di 14 anni, nei mesi scorsi, erano emerse due linee interpretative diverse, tra chi lo ha interpretato come un diritto al lavoro da remoto al 100% – anche se non espressamente previsto dalla normativa – e chi come diritto al 100% di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (dunque in parte da remoto e in parte in presenza, come previsto dalle singole intese individuali).

Del periodo emergenziale, resta invece la comunicazione semplificata degli accordi di lavoro agile al ministero del Lavoro. Si partirà domani, 1° settembre: l'accordo individuale rimane imprescindibile (anche laddove c'è un accordo aziendale), ma non dovrà più essere caricato sul portale del ministero del Lavoro, come prevedeva la normativa del 2017. Sarà sufficiente una mera comunicazione al ministero del Lavoro dei nominativi dei lavoratori e della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile (ciò vale per i nuovi accordi di lavoro agile o la proroga di precedenti accordi che si perfezionano a partire dal 1° settembre). Le aziende, tuttavia, considerato che dovranno adeguare i sistemi informatici, in fase di prima applicazione potranno perfezionare la nuova procedura telematica entro il 1° novembre.

Fonte: Il Sole 24 Ore

Tutte le novità in tema di conciliazione vita-lavoro

**Il Decreto Legislativo 30 giugno
2022, n.105 in tema di
conciliazione e condivisione**

**Le principali novità in vigore dal
13 agosto 2022**

(redazione a cura della Fisac Cgil Torino e Piemonte)

Nei giorni scorsi è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il **D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105**, attuativo della Direttiva UE “relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza”.

Il provvedimento – il cui obiettivo ambizioso è “*migliorare la **conciliazione** tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare*” – **è entrato in vigore il 13 agosto**. Il decreto interviene su leggi e decreti legislativi già esistenti ⁽¹⁾ tra cui il Testo Unico sulla maternità e sulla paternità e la Legge n. 104/1992.

Con la presente nota ci proponiamo di fornire una prima sintesi delle norme più rilevanti del provvedimento (che richiederanno in molti casi l’emanazione delle consuete Circolari INPS per consentirne l’effettiva applicazione), riferite in particolare all’ambito del lavoro dipendente. Come precisato al paragrafo ad essi dedicato, già a partire dal 13 agosto 2022 (data di entrata in vigore del decreto) sarà comunque possibile fruire dei congedi parentali in base alla nuova normativa (*v. oltre per le modalità*).

SOMMARIO

1.

1. Congedo di paternità e Congedo di paternità alternativo

Congedo di paternità (10 giorni)

2. Congedo parentale

3. Disabilità

Modifiche alla Legge n. 104/1992

4. Lavoro agile (smart working)

5. Altri aspetti presenti nel provvedimento

Equiparazione al coniuge della parte di un’unione civile o del convivente di fatto

Sanzioni per i datori di lavoro

(1)

Art. 2 -Modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Art.3 -Modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104

Art. 4 -Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81

Art. 5 -Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Art. 6 -Modifiche alla legge 8 marzo 2000, n. 53

CONGEDO DI PATERNITA' E CONGEDO DI

PATERNITA' ALTERNATIVO

Il congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni cambia denominazione e diventa "congedo di paternità". La misura che in precedenza era definita "congedo di paternità" (alternativo al congedo di maternità – c.d. maternità obbligatoria – e previsto esclusivamente in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono da parte della madre, affidamento esclusivo del bambino al padre) diviene ora il "congedo di paternità alternativo".

CONGEDO DI PATERNITÀ (10 GIORNI)

Al di là del cambio di denominazione dei 10 giorni di congedo, alcune novità di maggiore rilevanza interessano questa misura, aumentandone la flessibilità di utilizzo o ampliandone la durata (è il caso dei parti plurimi).

La possibilità di fruizione del congedo di paternità viene estesa ai **2 mesi precedenti la data presunta del parto**. In caso di **parto plurimo** (c.d. parto gemellare) la durata del congedo è aumentata a **20 giorni lavorativi**.

La fruizione del permesso deve essere comunicata al datore di lavoro con un **preavviso** che si riduce da 15 a **5 giorni** (fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva). Inoltre la **forma scritta** della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del **sistema informativo aziendale** per la richiesta e la gestione delle assenze. Le novità sono sintetizzate nella tabella che segue.

Tabella Congedo di paternità (10 giorni) prima e dopo il D.Lgs n.105/2022

	Prima	Dopo
Denominazione	Congedo di paternità obbligatorio	Congedo di paternità

Periodo di fruizione	Entro i 5 mesi dalla nascita del figlio	Dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi
Parto plurimo	Durata di 10 giorni (come per nascita di un solo figlio)	Durata di 20 giorni (indipendentemente dal numero dei nati)
Preavviso	Comunicazione almeno 15 giorni prima della fruizione	Comunicazione almeno 5 giorni prima della fruizione (fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva)
Modalità della comunicazione (al solo datore di lavoro)	Forma scritta	Forma scritta. In alternativa utilizzo del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze

CONGEDO PARENTALE

Durata del congedo parentale

La durata del congedo parentale in caso di “**genitore solo**” aumenta da 10 a **11 mesi**; la stessa durata di 11 mesi viene inoltre prevista a favore del genitore che abbia l’**affidamento esclusivo** del figlio (in questo caso l’altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato).

In tutti gli altri casi la durata rimane invariata.

Congedo parentale indennizzato al 30%

Viene esteso il periodo entro il quale può essere fruito il congedo parentale indennizzato al 30% che passa a **12 anni (di età del figlio** o, in caso di adozione o affidamento, **dalla data di ingresso del minore in famiglia**).

Nel caso di presenza di entrambi i genitori, il congedo parentale indennizzato al 30% passa da 6 a **9 mesi a condizione che ciascun genitore fruisca di almeno 3 mesi** (in caso di fruizione da parte di un solo genitore permane il limite di 6 mesi per il pagamento dell'indennità). Infatti a ciascun genitore lavoratore l'indennità del 30% spetta per 3 mesi (non trasferibili); i genitori hanno inoltre diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di 3 mesi di congedo indennizzato al 30%.

Qualora vi sia un "**genitore solo**" (o in caso di **affidamento esclusivo**) il periodo indennizzato spettante è di **9 mesi**.

Computo nell'anzianità di servizio – Effetti su ferie, riposi e trattamento economico

In base al nuovo provvedimento i periodi di congedo parentale vanno computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità (o anche gratifica natalizia, se prevista), a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva. Le novità sono sintetizzate nella tabella che segue.

Tabella Congedo parentale prima e dopo il D.Lgs n.105/2022

	Prima	Dopo
--	--------------	-------------

Periodo di fruizione del congedo indennizzato al 30%	6 anni (di età del figlio o, in caso di adozione o affidamento, dalla data di ingresso del minore in famiglia) ⁽²⁾	12 anni (di età del figlio o, in caso di adozione o affidamento, dalla data di ingresso del minore in famiglia)
Durata in caso di genitore solo	10 mesi	11 mesi
Genitore che abbia l'affidamento esclusivo del figlio	6 mesi	11 mesi
Periodo indennizzato al 30% (totale genitori) ⁽³⁾	6 mesi totali	9 mesi totali a condizione che entrambi i genitori fruiscano di almeno 3 mesi. Invariato (6 mesi) se in presenza di entrambi i genitori 1 solo dei 2 ne fruisce
Periodo indennizzato al 30% in caso di genitore solo	6 mesi	9 mesi Previsti anche nel caso di genitore che abbia l'affidamento esclusivo del figlio

Computo nell'anzianità di servizio dei periodi di congedo parentale	Nessuna garanzia	Computati nell'anzianità di servizio
Effetti dell'assenza per congedo parentale su ferie, riposi e trattamento economico	Possibilità di ricadute negative (riduzione ferie e trattamento economico)	Non comporta riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità tredicesima mensilità (o anche gratifica natalizia, se prevista), a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

(2)

8 anni in caso di reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione: per il 2022 tale soglia corrisponde a un reddito annuo lordo di € 17.041,38.

(3)

in caso di reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione (per il 2022 la soglia è di € 17.041,38) sono indennizzati anche i mesi successivi.

DISABILITÀ

Modifiche alla Legge n.104/1992

3 giorni di permesso al mese: possibilità per soggetti diversi di alternarsi tra loro.

Fermo restando il **limite** complessivo di **3 giorni al mese**, per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave, il diritto ai permessi può essere riconosciuto a **più soggetti che possono fruirne alternandosi tra loro**.

Prima del decreto solo i genitori del figlio con handicap in situazione di gravità potevano fruire alternativamente tra loro dei permessi.

LAVORO AGILE (SMART WORKING)

I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992 hanno **diritto di priorità** nell'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile. I datori di lavoro devono inoltre riconoscere priorità alle richieste di lavoro agile nel caso di:

- genitori di figli fino a 12 anni di età;
- genitori di figli in condizioni di disabilità grave (indipendentemente dall'età del figlio);
- lavoratori con disabilità grave;
- lavoratori *caregivers* (riferimento art. 1, comma 255, della Legge n. 205/2017).

Vale sempre la considerazione secondo cui il diritto di priorità non costituisce il diritto a pretendere e ottenere lo *smart working*.

ALTRI ASPETTI PRESENTI NEL PROVVEDIMENTO

Equiparazione al coniuge della parte di un'unione civile o del

convivente di fatto

In innumerevoli passaggi del provvedimento si opera l'equiparazione al coniuge della parte di un'unione civile o del convivente di fatto: la finalità è sancire, anche per i casi di unione civile o convivenza di fatto, il diritto ad avvalersi delle norme che prevedono permessi o altre forme di flessibilità utili a fornire assistenza al coniuge disabile grave o affetto da gravi patologie.

Sanzioni per i datori di lavoro

Il provvedimento rivede l'impianto sanzionatorio già in parte contenuto nelle disposizioni di legge modificate: in caso di violazione delle norme, o di ostacoli posti da parte dei datori di lavoro alla fruizione dei diritti sanciti, la sanzione amministrativa (compresa tra € 516 ed € 2.582) viene estesa a fattispecie per le quali in passato non era prevista; inoltre la rilevazione di tali condotte nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere (art. 46-bis del D.Lgs. 198/2006) o di analoghe certificazioni, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle certificazioni stesse.

In estrema sintesi va precisato che alla certificazione della parità di genere è correlato un sistema "premiare" per le aziende, con possibilità di sgravi contributivi e altre agevolazioni, e la prospettiva del mancato riconoscimento vuole essere un elemento di deterrenza rispetto al rischio che i datori di lavoro non consentano il pieno esercizio dei diritti previsti dalla legge.

FISAC CGIL Torino e Piemonte

BCC: ICCREA – Smart Working, tutto fermo...



Smart Working, tutto fermo... ma intanto il tempo corre e la Capogruppo richiama tutti in presenza!

Care colleghe e colleghi ancora una volta purtroppo dobbiamo segnalarvi che non si ravvisano passi in avanti nella trattativa con la Capo Gruppo sul “Lavoro Agile” o Smart Working che dir si voglia.

Su un tema così sentito dalle Lavoratrici e dai Lavoratori, **non sono bastati:**

- **5 incontri di trattativa,**
- **il Meeting di Gruppo sul valore di “fare squadra”**
- **la partecipata Assemblea Unitaria**
- **l’incontro con il Direttore Generale (in occasione della presentazione del Piano Industriale)**

per convincere la Capogruppo a ragionare sulla opportunità che offre il Lavoro Agile.

Prendiamo atto che l’unica irricevibile risposta pervenuta, alle innumerevoli sollecitazioni che queste OOS hanno proposto, è una nuova decisione unilaterale che, **da un giorno all’altro e mettendo in seria difficoltà le “persone”**, impone alle Colleghe ed ai Colleghi il rientro in presenza dal 1° agosto p.v. fatti salvi i casi di particolari difficoltà che, almeno in parte, sarebbero comunque tutelati per legge.

Permane l'amarezza di constatare la difficoltà della Capogruppo di concepire il "lavoro agile" come **uno strumento innovativo di prestazione lavorativa per tutti i dipendenti**. Allo stato questa posizione di estrema rigidità si traduce nella indisponibilità ad andare oltre le previsioni degli accordi sottoscritti nel 2017 e 2018.

Dispiace constatare l'incapacità, l'inerzia, l'indecisione della Direzione Generale e dell'Area COO di valorizzare questo istituto e di coglierne tutte le potenzialità: riduzione dei costi, aumento della produttività, della motivazione e della soddisfazione, riduzione dei tempi e costi di trasferimento.

La sola apertura che ci è parso di cogliere, consisterebbe in una ipotetica e non meglio definita disponibilità a ragionare sull'ampliamento delle potenziali posizioni di Smart Working **soltanto nei mesi a venire**. Nel frattempo? "che si arrangino tutti coloro che il tempo per riorganizzarsi non lo avranno!"

Riteniamo che questo "trattamento" sia ingeneroso nei confronti delle Lavoratrici e dei Lavoratori che hanno assicurato con risultati tangibili l'esecuzione da remoto di tutte le attività, più e meglio che in presenza!

E' stato chiesto al personale, soprattutto durante il periodo pandemico, un enorme sforzo per adattarsi a nuove procedure ed attività da remoto, senza alcuna formazione e mezzi adeguati. I risultati sono stati eccellenti malgrado il personale fosse chiamato anche ad affrontare tutti i problemi legati al lock-down.

Queste OOS, nella convinzione che, a partire da quanto definito nell'ultimo rinnovo del CCNL sul Lavoro Agile, una idonea soluzione possa e debba essere individuata a livello di Gruppo, chiedono di proseguire il negoziato.

Un negoziato che non potrà realizzarsi se saranno intraprese azioni unilaterali, motivate esclusivamente dalla urgenza

aziendale. Invitiamo Controparte ad una riflessione attenta e matura che non metta a repentaglio le buone e consolidate relazioni industriali.

Convinti che non sia questa la volontà della Capogruppo, chiediamo sin da ora:

- di ripianificare per il mese di settembre una **graduale modulazione** del Lavoro Agile, anche sulla base di quanto il legislatore dovesse prevedere a fronte dell'andamento pandemico, consenta a tutte le Colleghe ed i Colleghi di organizzare e bilanciare i tempi di vita e lavoro;
- di riprendere la trattativa senza posizioni precostituite ed in ottica di trovare risposte, nel tempo e per un numero di giornate definite, anche per tutte le Colleghe ed i Colleghi che potrebbero richiedere di lavorare in modalità agile e non si trovino in situazioni di particolari difficoltà;

Alla luce del rilevante impatto che questo strumento ha sull'organizzazione del lavoro, sull'ambiente e sulle vite professionali e personali delle Lavoratrici e dei Lavoratori, auspichiamo che la Capogruppo, si faccia carico di queste nostre richieste che, in data odierna, abbiamo formalizzato con una lettera indirizzata al Direttore Generale.

Attendiamo fiduciosi un riscontro.

Vi terremo aggiornati affinché il vostro indispensabile coinvolgimento possa costantemente accompagnare le evoluzioni di questa trattativa.

**i Coordinamenti e le RR.SS.AA. del GRUPPO BCC ICCREA –
perimetro diretto**