

Integrazione Verbale di accordo – CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Oggi 17 marzo 2023, presso la sede di CheBanca! S.p.A. sita in Viale Bodio 37, Milano, si sono incontrati:

La Società **CHEBANCA! S.p.A.** (qui di seguito l'Azienda, la Società o CheBanca!) nella persona di Fabio Pierpaoli, Marcello Stefanoni ed Anna Lanzellotto

E

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle seguenti OO.SS.:

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

La Società e le OO.SS. definite **le Parti**

premessò che:

- a) in data 22 giugno 2022 le Parti hanno sottoscritto il verbale di accordo sulla conciliazione vita lavoro che qui si richiama integralmente;
- b) le Parti hanno cercato di individuare degli strumenti di conciliazione vita lavoro, diversi dallo smart working, anche per il personale di filiale

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

1. FORMAZIONE OBBLIGATORIA RETE

A totale sostituzione di quanto previsto all'art. 4 dell'Accordo Conciliazione Vita Lavoro del 22 giugno 2022, con riferimento ai corsi di formazione obbligatoria che coinvolgono le filiali, la Banca, nel ribadire l'incompatibilità delle mansioni svolte dal personale di filiale con lo Smart Working, riconosce, con decorrenza 1.7.2023, 4 giorni l'anno di lavoro da remoto per l'esecuzione di parte dei corsi di formazione obbligatoria - debitamente certificata - che saranno individuati e comunicati al personale dalla Direzione Centrale Risorse Umane. La pianificazione di tali giornate dovrà in ogni caso essere concordata con il proprio responsabile senza arrecare pregiudizio alcuno all'attività lavorativa ed all'organizzazione della filiale.

Si precisa che la maturazione delle 4 giornate avverrà per anno fiscale (1° luglio – 30 giugno di ogni anno).

2. PERMESSI

Al fine di venire incontro alle necessità di conciliazione fra vita privata e vita professionale del personale dipendente, oltre ai permessi eventualmente previsti dalla Legge, dal CCNL e dal CIA, la Banca riconosce esclusivamente al personale che svolge mansioni incompatibili con lo smart working quanto segue:

- a) Introduzione ex novo di 3 giorni di permesso retribuito per malattia figlio di età compresa fra i 3 ed i 12 anni, una volta esauriti i permessi retribuiti previsti dalla Legge e dalla normativa vigente in materia di malattia figlio, previa presentazione di idonea certificazione
- b) 30 ore di permesso retribuito con riferimento all'inserimento al nido/materna di ciascun figlio, previa presentazione di idonea documentazione, a integrale sostituzione di quanto previsto sullo specifico permesso dall'accordo del 22 giugno 2022
- c) In alternativa al permesso di cui al punto a) vengono introdotti 3 giorni di permesso retribuito per ricovero di un familiare convivente (previa presentazione di idonea documentazione) in aggiunta a quanto previsto all'art. 60 comma 7 del CCNL.

Tali permessi saranno introdotti con decorrenza 1° maggio 2023.

L.C.S.

**Le R.S.A.
FABI
FIRST
FISAC
UILCA**

CHEBANCA! S.P.A.