

**VERBALE DI ACCORDO IN TEMA DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI
DI VITA E LAVORO, PARI OPPORTUNITÀ E RESPONSABILITÀ
SOCIALE D'IMPRESA**

il 19 aprile 2013, in Roma

tra

l'Associazione Bancaria Italiana

e

(omissis)

Premesso che:

- con l'appendice n. 4 del ccnl 19 gennaio 2012 le Parti firmatarie hanno delegato ad una Commissione paritetica il compito di valutare possibili iniziative congiunte in tema di pari opportunità e conciliazione di tempi di vita e di lavoro, di responsabilità sociale di impresa alla luce dell'Avviso comune sottoscritto presso il Ministero del Lavoro il 7 marzo 2011;
- nel predetto Avviso comune del 7 marzo 2011 viene affermato, tra le altre cose, che occorre un'azione sinergica, a tutti i livelli, tra le iniziative legislative, le politiche sociali e quelle contrattuali a sostegno della conciliazione tra famiglia e lavoro ricercando e implementando soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo, che possano agevolare la cura dei bambini e degli anziani, anche al fine di contribuire alla realizzazione di contesti lavorativi tali da agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini;
- nell'art. 27 del ccnl 19 gennaio 2012, si è condivisa e riconfermata la necessità di un forte impegno per il rilancio della bilateralità e, in particolare, degli attuali organismi;

- l'art. 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53, come modificato dall'art. 38 della legge 18 giugno 2009, n. 69, promuove azioni positive volte a conciliare tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia dei lavoratori dipendenti, prevedendo incentivi a sostegno delle misure di conciliazione nell'ambito del Fondo per le Politiche per la famiglia; con DPCM 23 dicembre 2010, n. 277, è stato definito il regolamento in materia di criteri e modalità per la concessione dei contributi, che all'art. 3 individua le possibili tipologie di azioni positive oggetto dei progetti finalizzati alla realizzazione di iniziative per la conciliazione;
- il Piano nazionale della famiglia adottato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri il 7 giugno 2012 mira a realizzare un quadro organico e di medio termine di politiche specificamente rivolte alla famiglia;
- l'Intesa tra il Governo, le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano e le Autonomie locali, del 25 ottobre 2012, prevede la possibilità di adottare e finanziare iniziative finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, avendo fra l'altro, come obiettivo strategico l'occupazione femminile attraverso i seguenti indirizzi operativi: miglioramento dei servizi a favore della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro per le donne e per tutti i cittadini; miglioramento della integrazione tra i servizi di cui al punto precedente e gli interventi connessi alle politiche familiari e al welfare locale; introduzione di modalità contrattuali e forme flessibili di organizzazione del lavoro, rispondenti alle esigenze di conciliazione; creazione di nuove e qualificate opportunità di lavoro nel settore della cura alla persona e dei servizi per la famiglia e comunità; promozione dei congedi parentali per i padri; realizzazione di azioni sperimentali promosse e coordinate dal Dipartimento delle Pari opportunità;
- la riforma del mercato del lavoro realizzata con la legge n. 92/2012 ha introdotto nuove misure di sostegno alla genitorialità – attuate con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 22 dicembre 2012 – al fine di promuovere una cultura di maggiore condivisione dei compiti genitoriali e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- la legge 24 dicembre 2012 n. 228 (legge di stabilità 2013) recependo la direttiva 2010/18/CE dell'8 marzo 2010, ha previsto la possibilità di fruire dei congedi parentali anche su base oraria attribuendo alla contrattazione collettiva il compito di stabilire le relative modalità di fruizione, nonché i criteri di calcolo della medesima base oraria e la equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. La normativa interna ha così inteso adeguarsi alla direttiva che attua l'accordo quadro europeo;
- il Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004 dedica particolare attenzione sia ai temi delle pari opportunità, del work life balance, delle iniziative a favore dei disabili, del volontariato e di altre possibili iniziative di solidarietà, sia ai valori

etici cui devono ispirarsi tutti coloro che, ai diversi livelli, operano nelle imprese, ribadendo che l'azione delle stesse e dei lavoratori deve mirare ad uno sviluppo sostenibile e compatibile e che ciò comporta anche la costante attenzione agli impatti sociali ed ambientali connessi all'esercizio della propria attività, prevedendo la costituzione di un Osservatorio nazionale paritetico anche allo scopo di analizzare, e favorire la diffusione di buone pratiche e di strumenti della RSI a livello aziendale e nel settore;

- il 18 maggio 2005 le Parti sociali europee del settore bancario (EU Bank Social Partners) hanno firmato una dichiarazione congiunta (Joint Statement) su "Employment & Social Affairs in the European Banking Sector: Some aspects related to CSR" relativa a: Training, learning and development; Core labour standards; Work-life balance; Internal Communications; Equal Opportunity;
- la Comunicazione della Commissione Europea del 3 marzo 2010 EUROPA 2020 "Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva", ripresa dal Governo nel documento di economia e finanza del 18 aprile 2012 alla sezione III "Programma Nazionale di Riforma", si pone l'obiettivo d'innalzare il potenziale di crescita economica, l'inclusione sociale e la sostenibilità ambientale nei Paesi dell'Unione e nei Paesi membri;
- il 16 aprile 2013 è stato presentato il Piano d'azione nazionale sulla Responsabilità sociale d'impresa 2012-2014 nel cui ambito si richiamano fra l'altro le linee guida ISO 26000 "Guida alla Responsabilità sociale".

Quanto sopra premesso, le Parti convengono quanto segue:

Art. 1 – Commissione nazionale sulle pari opportunità

L'attività della Commissione Nazionale sulle Pari Opportunità di cui all'art. 14 del ccnl 19 gennaio 2012 verrà avviata entro e non oltre il 30 giugno 2013. A tal fine le Parti firmatarie procederanno alla nomina dei rispettivi rappresentanti – nel numero massimo di 2 per ogni Organizzazione Sindacale dei lavoratori/lavoratrici stipulante e nello stesso numero complessivo per l'ABI – ed all'individuazione del Presidente e del Vice Presidente ai quali sarà affidata la responsabilità della puntuale convocazione della Commissione per l'espletamento dei compiti loro attribuiti, con cadenza almeno quadrimestrale.

Le funzioni di Presidente e di Vice Presidente sono svolte, con cadenza annuale, alternativamente da entrambe le Parti: quando venga eletto come Presidente un esponente delle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici, il Vice Presidente viene eletto dall'ABI e viceversa.

In particolare la Commissione pari opportunità, oltre ai compiti previsti all'articolo contrattuale di cui sopra, potrà:

- approfondire e valutare gli elementi di criticità, nei vari aspetti in cui essi si esplicano, allo scopo di favorire ulteriormente l'equilibrio di genere nelle politiche di pari opportunità;
- sviluppare le professionalità attraverso la valorizzazione dell'elemento formativo, eventualmente in sinergia con FBA a sostegno di azioni positive, della conciliazione di tempi di vita e di lavoro, dell'invecchiamento attivo dei dipendenti bancari;
- sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio anche con riferimento alle attività svolte dalle commissioni aziendali pari opportunità che possono costituirsi ai sensi dell'art. 15 ccnl 19 gennaio 2012;
- valutare nell'ambito della Commissione le possibili sinergie realizzabili tra le parti a livello territoriale, con particolare riguardo alle sedi regionali, eventualmente coinvolgendo gli organismi istituzionali di parità competenti;
- individuare linee guida per la attuazione nel settore del credito delle iniziative previste a livello locale dall'intesa del 25 ottobre 2012 richiamata in premessa e per l'acquisizione dei relativi finanziamenti;
- studiare e approfondire le agevolazioni connesse ai regimi di imposizione fiscale e contribuzione previdenziale, anche al fine di valutare la possibilità di intraprendere azioni comuni nei confronti delle Autorità competenti;
- attivare, ai fini di cui sopra, le opportune sinergie con Sedi Accademiche e Centri Studi accreditati.

Le riunioni della Commissione saranno valide indipendentemente dal numero dei presenti. La Commissione elaborerà relazioni periodiche e promuoverà iniziative pubbliche congiunte per la diffusione dei risultati.

Art. 2 – Osservatorio nazionale paritetico sulla Responsabilità Sociale d'impresa (CSR)

L'attività dell'Osservatorio previsto dal Protocollo 16 giugno 2004 sullo Sviluppo Sostenibile e compatibile del sistema bancario verrà avviata entro e non oltre il 30 giugno 2013. A tal fine le Parti firmatarie procederanno alla nomina dei rispettivi rappresentanti – nel numero massimo di 2 per ogni Organizzazione Sindacale dei lavoratori/lavoratrici stipulante e nello stesso numero complessivo per l'ABI – ed all'individuazione del Presidente e del Vice Presidente ai quali sarà affidata la responsabilità della puntuale convocazione dell'Osservatorio per l'espletamento dei compiti loro attribuiti, con cadenza almeno quadrimestrale.

Le funzioni di Presidente e di Vice Presidente sono svolte, con cadenza annuale, alternativamente da entrambe le Parti: quando venga eletto come Presidente un esponente delle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici, il Vice Presidente viene eletto dall'ABI e viceversa.

I compiti dell'Osservatorio di cui sopra restano quelli stabiliti dal Protocollo 16 giugno 2004 con particolare riguardo al monitoraggio delle forme di agevolazione e/o incentivazione esistenti, a livello europeo, italiano, territoriale; alla promozione di buone pratiche settoriali anche attraverso il confronto con analoghe iniziative assunte in altri settori sia a livello nazionale che internazionale, alla valorizzazione di strumenti innovativi di welfare; allo stimolo di eventuali forme di partnership tra diverse aziende finalizzate ad individuare strumenti integrativi di welfare (ad esempio asili nido, voucher servizi, mobility management).

Le riunioni dell'Osservatorio saranno valide indipendentemente dal numero dei presenti. L'Osservatorio elaborerà relazioni periodiche e promuoverà iniziative pubbliche congiunte per la diffusione dei risultati.

Ai fini di quanto sopra, le Parti auspicano lo sviluppo, ad ogni livello, del dialogo sui temi della Responsabilità sociale d'impresa per favorire una diffusione delle politiche di sostenibilità.

Art. 3 – Utilizzo degli istituti contrattuali ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Al fine di sviluppare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'utilizzo degli strumenti contrattuali quali il telelavoro, i permessi ed i congedi per motivi personali e familiari, il part-time, il lavoro multiperiodale, le aziende sono invitate a ricercare il migliore equilibrio tra le esigenze, tecniche, organizzative e produttive dell'azienda, anche alla luce delle nuove forme di erogazione dei servizi, e i tempi di vita familiare, personale e di lavoro dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare il clima ed il benessere in azienda.

In particolare le imprese sono invitate a valutare, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, la possibilità di consentire ai lavoratori/lavoratrici che ne facciano richiesta di poter beneficiare di particolari forme di flessibilità di orario, ivi compreso il telelavoro e il part time, in riferimento alle seguenti condizioni: genitori con figli entro i primi tre anni di vita del bambino e per esigenze legate alla fase di inserimento dei figli nei servizi socio/educativi, nella scuola per l'infanzia e nel primo anno di scuola primaria, ovvero nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado.

Art. 4 – Utilizzo dei congedi parentali su base oraria

L'art. 32, comma 1 bis, del D.lgs. n. 151 del 2001 prevede che la contrattazione collettiva di settore stabilisca le modalità di fruizione del

congedo parentale su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Le Parti, nell'ambito dei lavori della Commissione di cui al primo punto del presente Accordo, convengono di incontrarsi a seguito dell'emanazione delle necessarie istruzioni applicative da parte degli Enti competenti, e comunque non oltre il mese di luglio 2013, per esaminare congiuntamente la materia al fine di individuare le opportune soluzioni.

Art. 5 – Aspettativa e flessibilità d'orario per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento

In relazione ad istanze formulate, ai sensi della legge 8 ottobre 2010, n. 170, dai genitori che debbano assistere nelle attività scolastiche a casa i figli studenti del primo ciclo dell'istruzione affetti da dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia (DSA) le imprese sono invitate a valutare l'esercizio da parte degli interessati del diritto di cui all'art. 6 della citata legge alla luce delle flessibilità contemplate dagli artt. 57 e 108 del ccnl 19 gennaio 2012.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti attiveranno le opportune iniziative al fine di favorire l'accesso ai finanziamenti previsti dall'Intesa tra Governo, Regioni e Province autonome del 25 ottobre 2012 e dall'art. 9 della legge n. 53 del 2000 anche attraverso l'attivazione di accordi sindacali a livello aziendale o di gruppo.