



NUOVA NORMATIVA IN MATERIA DI MOBILITA'/PENDOLARISMO

E' stato firmato con il Banco Popolare un accordo che regola la mobilità nelle aziende del gruppo (ad eccezione del Credito Bergamasco), accordo che, ferme restando le previsioni del CCNL, supera i vecchi trattamenti delle ex Banche e/o introduce criteri migliorativi rispetto al CCNL per molte società prodotto.

ACCORDO MOBILITA' – MISSIONI – PERMESSI E CONGEDI

- [Verbale di accordo sulla Mobilità](#)
- [Verbale di accordo sulle Missioni](#)
- [Verbale di Accordo sulla Banca Ore](#)
- [Verbale di Accordo su Permessi e Congedi](#)
- [Permessi e Congedi Accordo BPVN 11 Gennaio 2008](#)

VERBALE DI ACCORDO

Verona, 20 luglio 2012

tra

il Banco Popolare, anche in nome e per conto delle Società del Gruppo

e

gli Organismi Sindacali Aziendali

Art. 1 (Premessa)

Ferme restando le previsioni del CCNL e dell'Accordo Quadro del 11.4.2012 in materia di trasferimenti, con il presente Accordo le Parti intendono armonizzare la disciplina della "mobilità territoriale" ordinaria del Personale appartenente alle Società firmatarie del presente Accordo.

Art.2 (Consenso al trasferimento)

1. I trasferimenti del Personale inquadrato fino al 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi disposti su iniziativa aziendale possono avvenire nell'ambito di "fasce territoriali" la cui distanza dalla residenza del lavoratore (intesa come dimora abituale) è direttamente correlata alla anzianità di servizio come sotto indicato:
 - fino a 100 km per il Personale con anzianità minore di 5 anni;
 - fino a 60 km per il Personale con anzianità da 5 anni a 10 anni;
 - fino a 50 km per il Personale con anzianità superiore a 10 anni;
 - fino a 30 km per il Personale delle Aree Professionali che abbia compiuto 45 anni di età e maturato almeno 22 anni di servizio.
2. I trasferimenti del Personale inquadrato nel 3° e 4° livello della categoria dei Quadri Direttivi disposti su iniziativa aziendale possono avvenire nell'ambito della "fascia territoriale" fino a 100 km dalla residenza del lavoratore (intesa come dimora abituale).
3. Per i trasferimenti disposti dall'Azienda oltre le fasce territoriali sopra indicate è necessario il preventivo consenso del lavoratore (escluso il Personale preposto o da proporre a succursale comunque denominate).
4. Il trasferimento dei quadri direttivi ad una sede di lavoro ubicata ad oltre 100 km dalla residenza dovrà essere connesso allo sviluppo in percorsi professionali. Per sviluppo del percorso professionale si intende fare riferimento all'assegnazione di un incarico od alla copertura di un ruolo o posizione che, nell'ambito dell'organizzazione dell'azienda, risultante dalla normativa interna tempo per tempo vigente, e con riferimento alla situazione specifica del lavoratore interessato antecedente al trasferimento, rappresenti per lo stesso un'effettiva opportunità di crescita professionale da ricollegarsi ad un possibile miglioramento di carriera e/o economico, quest'ultimo anche di carattere temporaneo.

FAB
27/07
Claudio Spadaro

FIBA/ENL
Claudio Spadaro
P. P. P.
P. P. P.

FISAC/CAI/CL
Claudio Spadaro

SINFUB

Art.3
(Indennità di pendolarismo quotidiano)

1. L'Azienda non riconoscerà alcun pagamento di indennità e/o di trattamenti economici sostitutivi quando il lavoratore viene trasferito ad una unità produttiva ubicata a meno di 40 km dal proprio Comune di residenza (intesa come dimora abituale).
2. Qualora il trasferimento disposto dall'Azienda avvenga ad una sede di lavoro ubicata ad una distanza superiore a quelle indicate al precedente comma, verrà riconosciuta al lavoratore interessato un'apposita "Indennità di pendolarismo quotidiano" (in seguito IPQ) giornaliera così determinata:
$$0,40€ \times (\text{km a tratta} - 40) \times 2$$
con un tetto massimo a 70 km.
3. La distanza chilometrica sopra indicata è quelle tra comune di residenza (intesa come dimora abituale) e il comune di lavoro, calcolata in un sol senso dal centro del comune di residenza al centro del comune di destinazione, considerando la "via più breve" su software specifico.
4. La previsione di cui al comma precedente è vincolante, sia al fine della determinazione del diritto all'indennità (soglia dei 40 km), sia per la quantificazione dell'indennità stessa.
5. L'Azienda, tuttavia, si riserva di adottare il criterio della "via più veloce" per la quantificazione dell'indennità da corrispondere in quei casi particolari in cui, sulla base dell'esperienza applicativa della normativa in argomento, l'adozione della regola generale (via più breve) dovesse risultare, oggettivamente, di particolare gravosità per il dipendente interessato.
6. L'IPQ viene corrisposta agli aventi diritto soltanto per le giornate di effettiva presenza presso la propria sede di lavoro e viene corrisposta dall'effettivo trasferimento.
7. L'IPQ non è computabile ai fini del TFR, della previdenza e dell'assistenza.
8. Resta inteso che nel caso di cambiamento di residenza (sempre intesa come dimora abituale) comunicata all'azienda ai sensi del vigente CCNL, la misura dell'IPQ già percepita sarà rideterminata con riguardo alla distanza fra la nuova residenza e la sede di lavoro.
9. In aggiunta all'IPQ, al Personale trasferito presso le unità produttive collocate nelle isole - ad eccezione della laguna veneziana - sarà riconosciuto il rimborso del costo del biglietto del traghetto.

Dichiarazione Aziendale

L'Azienda comunicherà al Personale il software - di facile accesso - da utilizzare per il calcolo delle distanze chilometriche.

Art. 4
(Avvicinamento su richiesta del lavoratore inquadrato fino a QD2)

1. Il lavoratore inquadrato fino al 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi che, con applicazione del presente accordo, sia stato trasferito su iniziativa dell'Azienda ad una unità produttiva distante oltre 40 km dalla propria residenza (intesa come dimora abituale), ha diritto a presentare domanda di riavvicinamento alla propria residenza decorsi 12 mesi dall'effettivo trasferimento.

FAB / EISC
FISAC LEGIT
SINFUB

2. L'azienda si impegna a fare rientrare il Personale entro la fascia di 40 km dalla propria residenza (intesa come dimora abituale) entro 36 mesi dalla presentazione della domanda (o dal termine di cui al precedente comma se successivo) per il Personale con anzianità minore di 5 o 10 anni, nonché per il Personale con anzianità superiore ai 10 anni (alla data del trasferimento oltre la suddetta fascia), trasferiti oltre le relative soglie del consenso (100km, 60km, 50km).
Il termine di 36 mesi si intende ridotto a 24 mesi per le risorse trasferite presso unità produttive site nelle isole, ad esclusione della Sicilia – da considerarsi terra ferma – e della laguna veneta.
3. Eventuali trasferimenti successivi al primo, ma sempre “fuori fascia” (in avvicinamento o meno alla residenza), saranno da considerare ininfluenti ai fini dei termini temporali sopra indicati ed incideranno solo sulla determinazione dell'importo dell'indennità da riconoscere ai sensi del precedente articolo 3.
4. I termini di rientro sopra indicati sono ridotti di 18 mesi per il personale indicato al comma 4 dell'articolo 5 dell'Accordo Quadro 11.4.2012.
5. Qualora, per particolari ragioni tecniche, organizzative e produttive, le Aziende non siano in grado di accogliere le domande di avvicinamento entro i termini di cui al presente articolo, l'indennità di cui al precedente articolo 3 verrà maggiorata del 20% per un massimo di 12 mesi, decorsi i quali l'Azienda assicurerà il rientro entro la soglia dei 40 km.
6. Il presente articolo troverà applicazione anche a favore del Personale percettore di indennità che alla data dell'Accordo si trovi assegnato ad una unità produttiva oltre i 40 km dalla residenza (intesa come dimora abituale) e che rientri nel comma 4 dell'art. 5 dell'Accordo Quadro 11.4.2012. In tali casi i termini temporali di cui ai precedenti commi decorreranno dalla data del 1° ottobre 2012.
7. Il personale di cui al successivo comma 3 dell'articolo 6 potrà presentare domanda di rientro entro la soglia del disagio decorsi 24 mesi dalla data di decorrenza del presente accordo. Le Aziende si impegnano ad accogliere la citata domanda entro 36 mesi dalla presentazione della stessa (o dal termine di cui al precedente periodo se successivo).

Norma transitoria

Il Personale che alla data del presente accordo non sia titolare di alcuna indennità o di altro trattamento riconosciuto in ragione della mobilità territoriale e, alla medesima data, appartenga ad un'unità produttiva (non di prima assegnazione) oltre le soglie previste al comma 1 dell'articolo 2 dalla residenza (intesa come dimora abituale), potrà presentare domanda di avvicinamento entro la fascia dei 40 km dalla residenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo. In caso di mancato accoglimento della domanda, l'Azienda erogherà l'IPQ di cui all'articolo 3 nella misura del:

- 50% decorsi i primi 18 mesi dalla presentazione della domanda,
- 100% decorsi ulteriori 18 mesi.

Qualora, per particolari ragioni tecniche, organizzative e produttive, le Aziende non siano in grado di accogliere le domande di avvicinamento entro i termini di cui al presente articolo, l'indennità di cui al precedente articolo 3 verrà maggiorata del 20% per i successivi 12 mesi, decorsi i quali l'Azienda assicurerà il rientro entro la soglia dei 40 km.

FABI
Claudio Fucetta

FISA/CISC
Rob
Hansi
W. Deped

del FISA/CQIL
Claudio

SINFUB
A

Art.5

(Avvicinamento su richiesta del Quadro Direttivo di III e IV livello)

1. L'Azienda valuterà, compatibilmente alle comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, le domande di riavvicinamento presentate dai lavoratori appartenenti ai Quadri Direttivi di 3° e 4°.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano alle aziende di valutare con la massima considerazione le richieste di avvicinamento presentate dai lavoratori collocati oltre la soglia del disagio, in occasione della prima assegnazione.

Dichiarazione aziendale

L'Azienda, in caso di particolari situazioni di gravità personali e familiari, valuterà con particolare attenzione le richieste di avvicinamento presentate dalle risorse prive di diritti di rientro ed assegnate oltre la soglia del disagio.

Art. 6

(Ambito di applicazione, decorrenza, durata ed effetti sui previgenti accordi)

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente intesa in materia di mobilità in essere presso le Aziende destinatarie e si applica ai trasferimenti disposti dalle citate Aziende dalla data di sottoscrizione della presente intesa.
2. Le previsioni del presente accordo non trovano in ogni caso applicazione qualora il personale sia assegnato/trasferito presso l'unità produttiva più vicina alla propria residenza (intesa come dimora abituale).
3. Fermo quanto sopra specificato, al Personale che alla data di decorrenza dell'accordo si trovi assegnato ad una unità produttiva oltre i 40 km dalla residenza (intesa come dimora abituale) verrà mantenuto l'eventuale indennità di mobilità percepito alla data di sottoscrizione della presente intesa, oltre ai diritti di rientro già spettanti sulla base della previgente normativa. Dal primo trasferimento che intervenga dopo la suddetta data sarà applicato il presente accordo.
4. Al Personale che alla data di decorrenza dell'accordo si trovi assegnato ad una unità produttiva entro i 40 km dalla residenza (intesa come dimora abituale) verrà erogata un'indennità detta *Indennità ex pendolarismo* pari al 50% del trattamento mensilizzato di mobilità percepito alla data di sottoscrizione della presente intesa. La citata indennità sarà utile al fine del contributo al fondo assistenza.

In caso di trasferimento

- entro la soglia dei 40 km sopra definita, l'*Indennità ex pendolarismo* verrà mantenuta, fermo restando il suo venir meno in caso di trasferimento sotto le previgenti soglie di riconoscimento (15km ex BPV e 20km ex BP Cremona); tale indennità verrà ripristinata se nell'arco di 36 mesi dalla data di decorrenza del presente accordo la risorsa venga trasferita sopra soglia (15km ex BPV e 20km ex BP Cremona) ed entro i 40 km;
- oltre la soglia dei 40 km sopra definita, l'*Indennità ex pendolarismo* verrà assorbita, fino a concorrenza, dall'IPQ di cui al precedente articolo 3.

Il presente accordo avrà decorrenza a partire dal 1 ottobre 2012, fermi restando i precedenti trattamenti fino a tale data. Lo stesso scadrà il 31 dicembre 2014 – rimanendo comunque salvi i diritti di rientro per le domande presentate entro tale data – e si intenderà successivamente rinnovato, di triennio in triennio, se non disdetto da una delle parti con almeno tre mesi di preavviso.

FAB/...
Vig...
M...
CA

FAB/...
Claudio G...
S...
F...
D...
4

FABA/C...
S...
F...
D...
4

FISAC/CG...
S...
S...
WFUB

...

SINFUB

Azienda	Banco Popolare	Organizzazioni Sindacali
<i>Azienda</i>	<i>FISAC/CCIL</i>	<i>FISA/CISS</i>

Azienda	S.G.S.- BP	Organizzazioni Sindacali
<i>Azienda</i>	<i>FISA/CCIL</i>	<i>FISA/CISS</i>

Azienda	Banca Aletti	Organizzazioni Sindacali
<i>Azienda</i>	<i>FISAC/CCIL</i>	

Azienda	Aletti Gestielle	Organizzazioni Sindacali
<i>Azienda</i>		<i>FISA/CISS</i>

Azienda	S.G.C.	Organizzazioni Sindacali
<i>Azienda</i>	<i>FISA/CISS</i>	

Azienda	Bipielle Real Estate	Organizzazioni Sindacali
<i>Azienda</i>		<i>FISA/CISS</i>

Azienda	BP - Property Managment	Organizzazioni Sindacali
<i>Azienda</i>		

Azienda	Banca Italease	Organizzazioni Sindacali
<i>Azienda</i>		

Azienda	Mercantile Leasing	Organizzazioni Sindacali
<i>Azienda</i>		

Azienda	Release	Organizzazioni Sindacali
<i>Azienda</i>		

Azienda	IGB	Organizzazioni Sindacali
<i>Azienda</i>		

VERBALE DI ACCORDO

Verona, 20 luglio 2012

tra

il Banco Popolare, anche in nome e per conto delle Società del Gruppo

e

gli Organismi Sindacali Aziendali

MISSIONI E TRASFERTE

Ferme restando le previsioni del CCNL, le Parti hanno definito l'applicazione dell'importo di euro 0,40 a km con specifico riferimento al rimborso chilometrico spettante ai lavoratori delle aziende firmatarie della presente intesa, che utilizzino la propria auto per missione comandata.

Il presente accordo avrà decorrenza a partire dal 1 ottobre 2012, fermi restando i precedenti trattamenti fino a tale data, scadrà il 31 dicembre 2014 e si intenderà successivamente rinnovato, di triennio in triennio, se non disdettato da una delle parti con almeno tre mesi di preavviso.

Azienda <i>[Signature]</i> VILCA Mantova	Banco Popolare FISAC/CCIL FABI Claudio Esposito	Organizzazioni Sindacali SINFUB <i>[Signature]</i>
Azienda <i>[Signature]</i>	DIREDDITO FISAC/CCIL S.G.S.- BP VILCA	Organizzazioni Sindacali FABI <i>[Signature]</i>
Azienda <i>[Signature]</i>	Banca Aletti FISAC/CCIL	Organizzazioni Sindacali
Azienda <i>[Signature]</i>	Aletti Gestielle	Organizzazioni Sindacali p. FIBA/CCIL <i>[Signature]</i>
Azienda <i>[Signature]</i>	S.G.C. <i>[Signature]</i>	Organizzazioni Sindacali
Azienda <i>[Signature]</i> VILCA	Bipielle Real Estate	Organizzazioni Sindacali p. FIBA/CCIL <i>[Signature]</i>

Azienda **BP – Property Management** Organizzazioni Sindacali

Azienda **Banca Italease** Organizzazioni Sindacali

Azienda **Mercantile Leasing** Organizzazioni Sindacali

Azienda **Release** Organizzazioni Sindacali

Azienda **IGB** Organizzazioni Sindacali

VERBALE DI ACCORDO

Verona, 20 luglio 2012

tra

il Banco Popolare, anche in nome e per conto delle Società del Gruppo

e

gli Organismi Sindacali Aziendali

premessi che:

- le Parti hanno approfondito i profili tecnici e normativi dell'istituto della "banca delle ore";
- le Parti hanno sviluppato un confronto finalizzato alla ricerca di soluzioni utili a consentire, da un lato, una migliore gestione della "banca delle ore" e una maggiore certezza di fruizione del pregresso e, dall'altro, una più efficace funzionalità nei confronti dei lavoratori;
- le Parti, a seguito di un'articolata e complessa fase di confronto;

hanno convenuto quanto segue

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. Le prestazioni aggiuntive di cui all'art. 100 del CCNL confluite nel meccanismo della "banca delle ore" devono essere completamente recuperate. Per quanto riguarda la fruizione della competenza annua vengono confermate le previsioni del CCNL.
3. L'ammontare della "banca delle ore" maturato in anni pregressi e non fruito dal singolo lavoratore dovrà essere progressivamente recuperato tramite un "piano di smobilizzo" concordato con l'Azienda, al fine di realizzare l'effettivo godimento di tutta la banca delle ore maturata. Il recupero avverrà progressivamente con i seguenti criteri:
 - per le prime 50 ore, la pianificazione del recupero dovrà avvenire entro 18 mesi;
 - dalla 50^a e fino alla 100^a ora, la pianificazione dovrà avvenire entro 24 mesi;
 - oltre la 100^a ora, la pianificazione dovrà avvenire entro 36 mesi.
4. Fermo restando quanto sopra previsto, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni da parte del lavoratore/lavoratrice - ivi comprese quelle rassegnate da coloro che sono in possesso dei requisiti pensionistici - gli eventuali recuperi non ancora fruiti dovranno essere obbligatoriamente fruiti nel periodo di preavviso, fino a concorrenza del periodo di preavviso medesimo. Nel caso di oggettiva impossibilità di smaltimento del residuo totale di banca delle ore, si provvederà alla relativa liquidazione con le competenze di fine rapporto.
5. Il Personale rientrante nella categoria dei Quadri Direttivi, che detiene eventuali residui di "banca delle ore", dovrà pianificarne la fruizione complessiva entro 12 mesi.

FISAR/AGIL

FIR/PI3C

FABI

FARA

SINFUB

6. Le Parti si impegnano ad incontrarsi nel mese di marzo 2013 e successivamente con cadenza annuale per verificare l'andamento riguardante lo smaltimento della "banca delle ore".
7. Il presente accordo avrà decorrenza a partire dal 1 ottobre 2012.

Banco Popolare

Azienda: *[Signature]*
 FCSA/CEIL *[Signature]*
 FIBA/ese *[Signature]*
 Organizzazioni Sindacali: SINFUB *[Signature]*

S.G.S.- BP

Azienda: *[Signature]*
 FIBA/ese *[Signature]*
 Organizzazioni Sindacali: *[Signature]*

Banca Aletti

Azienda: *[Signature]*
 FIBA/ese *[Signature]*
 Organizzazioni Sindacali: *[Signature]*

Aletti Gestielle

Azienda: *[Signature]*
 Organizzazioni Sindacali: *[Signature]*

S.G.C.

Azienda: *[Signature]*
 Organizzazioni Sindacali: *[Signature]*

Bipielle Real Estate

Azienda: *[Signature]*
 Organizzazioni Sindacali: *[Signature]*

BP - Property Management

Azienda: *[Signature]*
 Organizzazioni Sindacali: *[Signature]*

Banca Italease

Azienda: *[Signature]*
 Organizzazioni Sindacali: *[Signature]*

Mercantile Leasing

Azienda: *[Signature]*
 Organizzazioni Sindacali: *[Signature]*

Release

Azienda: *[Signature]*
 Organizzazioni Sindacali: *[Signature]*

IGB

Azienda: *[Signature]*
 Organizzazioni Sindacali: *[Signature]*

VERBALE DI ACCORDO
Permessi e congedi

Verona, il 20 luglio 2012

tra

il Banco Popolare, anche in nome e per conto delle Società del Gruppo

e

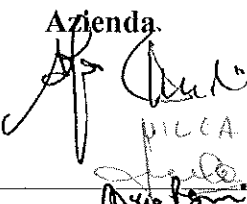
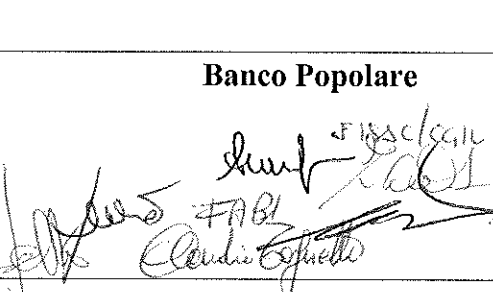
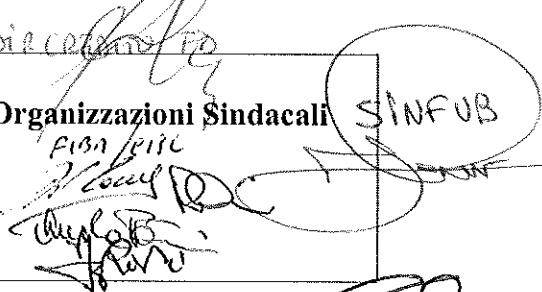
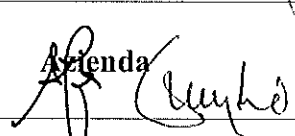
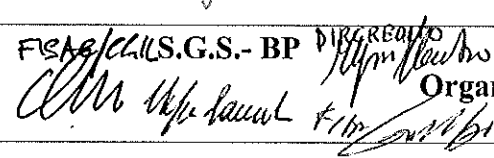
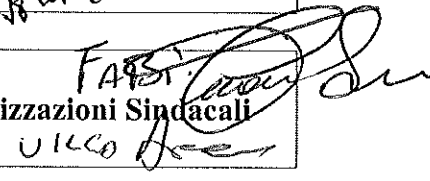
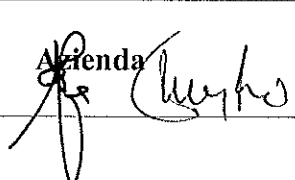

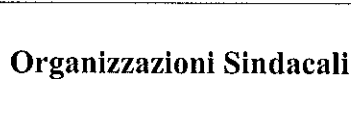
gli Organismi Sindacali Aziendali

premesso che

- nell'ambito delle articolate fasi di confronto sindacale svolte a partire dalla costituzione del Banco Popolare, il tema delle armonizzazioni dei trattamenti integrativi aziendali ha svolto un ruolo di assoluta centralità;
- l'obiettivo di definire un corpo normativo unificato è stato perseguito attraverso una valutazione complessiva ed equilibrata dell'insieme dei benefici che tale attività negoziale può produrre, mantenendo l'attenzione al delicato presidio dei costi che il nostro Gruppo deve garantire;
- a seguito di una complessa fase di confronto per l'armonizzazione delle previsioni esistenti in tema di permessi e congedi per i dipendenti delle Aziende del Gruppo Banco Popolare;

le Parti hanno convenuto quanto segue.

1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo;
2. A partire dal 1 ottobre 2012, ai dipendenti delle Aziende del Gruppo sottoscrittrici del presente accordo verranno applicate le previsioni dell'accordo ex BPVN del 11.1.2008 sui permessi e congedi, fermi restando i precedenti trattamenti fino a tale data.

<p>Azienda</p>  <p>PILCA</p>	<p>Banco Popolare</p>  <p>FISAC/CCIL FABI Clerico</p>	<p>Organizzazioni Sindacali</p>  <p>SINFUB FISA/FLC FABI</p>
<p>Azienda</p> 	<p>FISAC/CCIL S.G.S.- BP</p>  <p>Uilco</p>	<p>Organizzazioni Sindacali</p>  <p>FABI Uilco</p>
<p>Azienda</p> 	<p>Banca Aletti</p>  <p>FISAC/CCIL</p>	<p>Organizzazioni Sindacali</p> 

Azienda **Aletti Gestielle** Organizzazioni Sindacali

Azienda **S.G.C.** Organizzazioni Sindacali

Azienda **Bipielle Real Estate** Organizzazioni Sindacali

Azienda **BP – Property Management** Organizzazioni Sindacali

Azienda **Banca Italease** Organizzazioni Sindacali

Azienda **Mercantile Leasing** Organizzazioni Sindacali

Azienda **Release** Organizzazioni Sindacali

Azienda **IGB** Organizzazioni Sindacali

PERMESSI E CONGEDI

ACCORDO 11 gennaio 2008

Per i colleghi di:

- Banca Popolare di Verona - S.Geminiano e S.Prospiero S.p.A.;
- Banca Popolare di Novara S.p.A.;
- Società Gestione Servizi – BP S.p.A.;
- Banca Aletti & C S.p.A.;
- Aletti Gestielle SGR S.p.A.

INDICE

- [Premesse](#)
- [Articolo 1](#) Permessi per assistenza a familiari
- [Articolo 2](#) Aspettativa non retribuita
- [Articolo 3](#) Portatori di handicap
- [Articolo 4](#) Visite mediche e cure
- [Articolo 5](#) Permessi per assenze ripetute dovute ad eventi gravi
- [Articolo 6](#) Nascite
- [Articolo 7](#) Decessi
- [Articolo 8](#) Congedo matrimoniale
- [Articolo 9](#) Permessi per trasloco
- [Articolo 10](#) Permessi per motivi di studio
- [Articolo 11](#) Permessi per rendere testimonianza dinanzi all'Autorità Giudiziaria
- [Articolo 12](#) Nomina a Giudice Popolare
- [Articolo 13](#) Norme sull'utilizzo di ferie e permessi ex festività
- [Articolo 14](#) Norme sulla presentazione dei certificati di malattia
- [Articolo 15](#) Decorrenza e durata del presente accordo

Premesse

con gli accordi del 10 marzo 2006 (Contratto Integrativo Aziendale di SGS), 22 febbraio, 27 febbraio (Contratto Integrativo Aziendale di Banca Aletti), 8 marzo e 17 aprile 2007 (Contratto Integrativo Aziendale di Aletti Gestielle), è stato previsto l'avvio di una fase di confronto e contrattazione per l'armonizzazione delle previsioni esistenti in tema di permessi e congedi per i dipendenti delle Aziende dell'ex Gruppo BPVN a tal fine interessate.

Le Parti hanno quindi sviluppato una articolata e complessa fase di confronto, anche di natura tecnica, ad esito della quale hanno convenuto e stipulato quanto segue.

[TORNA ALL'INDICE](#)

Articolo 1

Permessi per assistenza a familiari

Ad integrazione di quanto previsto dalla legge n. 53 dell' 8 marzo 2000:

- a) qualora risultino esauriti i periodi di **congedo retribuito** previsti dall'art. 4, comma 1, della medesima legge, saranno concessi su presentazione di idonea documentazione (cartella clinica e/o certificato di ricovero ospedaliero):
- 2 giorni lavorativi retribuiti per assistenza a familiari conviventi, compresi i figli minori eventualmente affidati all'altro coniuge, sottoposti ad intervento chirurgico;
 - 1 giorno lavorativo retribuito per assistenza a figli o genitori non conviventi sottoposti ad intervento chirurgico;
- b) qualora risultino esauriti i periodi di **congedo non retribuito** previsti dall'art. 4, comma 2, della medesima legge, saranno concessi permessi non retribuiti (continuativi o frazionati anche su base oraria) per assistere familiari di primo grado (genitori o figli) conviventi ovvero il coniuge, che per gravi malattie od infortuni siano ricoverati in strutture sanitarie o siano in degenza domiciliare conseguente ad un periodo di ricovero o siano ammalati in fase terminale anche se non ricoverati. Per le stesse esigenze di cui alla presente lettera la frazionabilità su base oraria sarà consentita anche durante il citato congedo non retribuito previsto dalla normativa di legge.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 47 del D.Lgs 26 marzo 2001 n. 151, saranno concessi **permessi non retribuiti** per assistere il figlio ammalato di età compresa fra i tre e gli otto anni senza il limite massimo di giorni lavorativi stabiliti dal citato articolo.

Nel periodo dal 15 giugno al 14 settembre tali permessi non retribuiti vengono concessi per un massimo di 15 giornate di calendario.

[TORNA ALL'INDICE](#)

Articolo 2

Aspettativa non retribuita

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 49 del Ccnl del 12 febbraio 2005, le domande di **aspettativa non retribuita** presentate dal Personale in servizio con contratto non a termine vengono accolte per un numero di richieste annuali non superiori allo 0,70% del totale del Personale.

Le domande sono accolte nei limiti di cui sopra entro tre mesi dalla data di ricevimento da parte dell'Azienda e secondo l'ordine cronologico di ricezione.

Se nell'ambito della stessa unità operativa (funzione, ufficio, dipendenza) cui siano stabilmente addetti meno di 15 dipendenti vengono avanzate più domande, l'aspettativa delle ulteriori richieste viene concessa compatibilmente con le esigenze di servizio.

Nei confronti del Personale appartenente al 3° e al 4° livello dei quadri direttivi, la normativa di cui al presente articolo si applica compatibilmente con le esigenze di servizio.

[TORNA ALL'INDICE](#)

Articolo 3 Portatori di handicap.

Agevolazioni e provvidenze per assistere portatori di handicap.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 4 della legge n. 53/2000 e della legge 104/1992 sono concessi **permessi non retribuiti** per assistere familiari di primo grado (genitori/figli) o il coniuge che siano portatori di handicap e che, come tali, siano riconosciuti ai sensi della citata legge 104/1992.

L'Azienda, fermo restando quanto previsto dalle vigenti norme del contratto collettivo nazionale, accoglie la raccomandazione formulata dalle Organizzazioni Sindacali in fase di trattativa di agevolare gli spostamenti non occasionali di orario di lavoro, purché compatibili con le esigenze organizzative e di sicurezza, a favore dei:

- dipendenti handicappati in situazione di gravità o con ridotte o impedito capacità motorie, come tali riconosciuti dalla legge 104/1992;
- dipendenti che assistano con continuità i figli o altre persone a carico che abbiano gravi handicap fisici o psichici, come tali riconosciuti dalla legge 104/1992.

L'Azienda, inoltre, accoglie la raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali a tenere in debita considerazione le eventuali obiettive necessità del dipendente di assistere familiari conviventi portatori di handicap, nei casi di trasferimenti, adibizione a turni e nell'esame di richieste di trasformazione della prestazione lavorativa da tempo pieno a tempo parziale.

A decorrere dal 1° gennaio 2008, al dipendente con coniuge o figlio con invalidità superiore ai 2/3 per il quale provvede al mantenimento viene corrisposto un importo annuale lordo di € 2.598,00.

Chiarimento a verbale

Tale provvidenza, che sostituisce quella prevista dal CCNL nonché quella precedentemente erogata presso la BPV-SGSP, viene corrisposta entro il mese di giugno di ciascun anno solare, a presentazione da parte degli interessati di idonea certificazione medica attestante, per l'anno di corresponsione, il sussistere delle condizioni richieste.

[TORNA ALL'INDICE](#)

Articolo 4 Visite mediche e cure

Fermo restando che in linea di principio i dipendenti sono invitati a farsi parte diligente per effettuare visite mediche o cure al di fuori dell'orario di lavoro, per tutte le esigenze personali che richiedono brevi assenze per visite mediche o cure (non idrotermali) anche a carattere ripetitivo, anche specialistiche, analisi cliniche o prestazioni sanitarie parimenti configurabili e che vengono effettuate presso strutture pubbliche o convenzionate o presso medici privati, si prevedono:

- a) **brevi permessi retribuiti** per il tempo richiesto da tali prestazioni nonché per il tempo necessario agli spostamenti, con un massimo di un'ora per questi ultimi.

Tali permessi sono concessi nel limite massimo:

- per le visite mediche, di 5 all'anno;
- per un ciclo di cura, di 10 all'anno.

Il dipendente deve a tal fine produrre, a giustificazione dell'assenza, una apposita dichiarazione dell'Ente sanitario o del medico nella quale deve essere specificata la durata della prestazione sanitaria (dalle ore .. alle ore ..);

- b) per l'effettuazione di visite di controllo generali (anche dette check-up), ad integrazione di quanto previsto dal precedente punto, viene concesso un **permesso retribuito** all'anno, sempre con presentazione di apposita dichiarazione come sopra descritto;
- c) oltre i limiti di cui sopra ovvero in assenza di adeguata giustificazione medica, è previsto l'utilizzo dei seguenti strumenti contrattuali, scelti dal dipendente a sua discrezione:
- utilizzo della banca delle ore o della riduzione annuale di orario riconosciuta dal Ccnl;
 - permessi per ex festività, di cui al Ccnl, anche in modo frazionato a mezze giornate (il mattino pari a 2/3, il pomeriggio pari a 1/3; è possibile la fruizione di 1/3 di giornata anche la mattina);
 - tre giorni di eventuali ferie residue anche fruibili a mezze giornate (il mattino pari a 2/3 ed i pomeriggio pari ad 1/3).

Nel solo caso in cui tali strumenti non siano utilizzabili in quanto esauriti, saranno accordati, con l'obbligo di fornire la documentazione medica sopra indicata:

- permessi retribuiti con recupero, per assenze giornaliere non superiori a quattro ore, concordando le modalità di recupero con il Responsabile della struttura di appartenenza;
- permessi non retribuiti.

I lavoratori che hanno necessità di assentarsi a qualsiasi titolo per effettuare visite mediche o cure devono avvisare il Responsabile della unità operativa di appartenenza almeno 48 ore prima, salvo urgenze.

[TORNA ALL'INDICE](#)

Articolo 5

Permessi per assenze ripetute dovute ad eventi gravi

Ad integrazione di quanto stabilito dall'art. 49 del Ccnl 12 febbraio 2005, l'Azienda assicura che sarà esaminata con particolare attenzione la richiesta di concessione di **permessi retribuiti e non retribuiti** per assenze ripetute dovute a prestazioni sanitarie conseguenti ad eventi gravi, eccezionali, indifferibili, opportunamente documentati (es. chemioterapie, cure riabilitative per incidenti gravi, malattie croniche gravi, ecc.) anche in superamento di quanto indicato al precedente art. 4.

La corresponsione del trattamento economico in altri casi di brevi permessi orari e periodi di congedo per eventi gravi, eccezionali, urgenti, viene valutata dall'Azienda volta per volta.

[TORNA ALL'INDICE](#)

Articolo 6

Nascite

In occasione della nascita di un figlio/a è previsto un **permesso retribuito** di una giornata (per ciascun figlio/a), utilizzabile anche in modo frazionato (mattino o pomeriggio), entro una settimana dall'evento.

[TORNA ALL'INDICE](#)

Articolo 7

Decessi

Nell'eventualità di più eventi luttuosi nell'arco dello stesso anno che riguardino parenti entro il 2° grado o il coniuge, una volta fruiti i permessi retribuiti previsti dall'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000, vengono concessi ulteriori tre giorni di **permesso retribuito**, per ciascun evento, da utilizzarsi entro sette giorni dal decesso.

Inoltre, nel caso di decesso di suoceri, generi e nuore, qualora non siano utilizzabili i permessi di legge, vengono concessi **permessi retribuiti** per il tempo strettamente necessario alla partecipazione al funerale, ferma restando la possibilità del dipendente di motivare l'assenza con altre causali contrattuali.

[TORNA ALL'INDICE](#)

Articolo 8

Congedo matrimoniale

La decorrenza del congedo straordinario previsto dalle norme vigenti in occasione del matrimonio (15 giorni consecutivi di calendario) è fissata al primo giorno lavorativo successivo alle nozze (dal giorno delle nozze se lavorativo).

Il predetto congedo è concesso anche prima della data del matrimonio purchè il matrimonio stesso sia celebrato entro i 15 giorni di congedo; ovvero successivamente al matrimonio purchè interamente fruito entro 30 giorni dalla celebrazione delle nozze.

[TORNA ALL'INDICE](#)

Articolo 9

Permesso per trasloco

In occasione del trasloco che comporti la variazione effettiva della residenza l'Azienda concederà al dipendente un **permesso retribuito** di un giorno lavorativo.

[TORNA ALL'INDICE](#)

Articolo 10 **Permessi per motivi di studio**

Ferme restando le previsioni contenute nell'art. 53 del Ccnl 12 febbraio 2005, ad integrazione dello stesso si stabilisce che:

1. quanto contenuto nel 1° comma del citato art. 53 è applicabile anche ai lavoratori iscritti e frequentanti corsi di laurea in una delle discipline che davano titolo a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale;
2. i permessi previsti al 3° comma del citato art. 53 sono fruibili anche in maniera frazionata su base giornaliera e vengono elevati a:
 - 10 giorni lavorativi per la licenza di scuola secondaria di primo grado;
 - 12 giorni lavorativi per la licenza di scuola secondaria di secondo grado;
 - 7 giorni lavorativi per sostenere l'esame di laurea triennale e 5 giorni lavorativi per sostenere l'esame di laurea magistrale (12 giorni lavorativi per sostenere l'esame di laurea per gli studenti iscritti a corsi universitari secondo l'ordinamento anteriore al DM 3 novembre 1999 n. 509);
3. i permessi previsti al 4° comma del citato art. 53 vengono elevati a 5 giorni.

Ferma restando la priorità della formazione aziendale, le ore di formazione professionale di cui al Ccnl eventualmente non fruite dai lavoratori studenti universitari possono essere utilizzate con equivalenti permessi retribuiti per motivi di studio secondo i criteri e le modalità di seguito indicate:

- i permessi possono essere fruiti nel limite delle 24 ore annuali di cui all'art. 63, comma 4, lett. a) del Ccnl 12.2.2005, avendo anche a riferimento l'eventuale accorpamento biennale secondo il criterio di seguito indicato;
- i permessi vengono concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, su richiesta da presentare entro il 31 marzo dell'anno successivo e sul presupposto che, entro la stessa data del 31 marzo non sia stato già programmato ai sensi del Ccnl il recupero della formazione non svolta nell'anno precedente;
- la fruizione di tali permessi è concessa in riferimento a facoltà universitarie correlate all'attività lavorativa (ossia: Economia, Giurisprudenza, Scienze Politiche, Bancarie e Finanziarie);
- i permessi devono essere utilizzati nelle giornate lavorative immediatamente precedenti alla fruizione dei permessi riconosciuti ai sensi del 2° comma dell'art.53 del Ccnl;
- l'interessato deve comunicare quanto prima al Responsabile della struttura di appartenenza l'utilizzo del permesso e, comunque, con almeno 72 ore di preavviso;
- i permessi non potranno essere fruiti nei mesi di luglio e di agosto e dalla metà di dicembre alla metà di gennaio.

Le ore di permesso fruite in ragione della presente disposizione vengono computate ai fini degli obblighi formativi di cui all'art. 63 del Ccnl 12.2.2005.

* * *

FERMO RESTANDO QUANTO PREVISTO AGLI ARTT. 4 DEL CIA DI BANCA ALETTI E DEL CIA DI ALETTI GESTIELLE, LE ORE DI FORMAZIONE INDICATE ALL'ART. 63 DEL CCNL 12.2.2005,

POSSONO ESSERE ACCORPATE AVENDO A RIFERIMENTO AL PERIODO DI DUE ANNI A FAR DATA DAL
1° GENNAIO 2008.

[TORNA ALL'INDICE](#)

Articolo 11

Permessi per rendere testimonianza dinanzi all'Autorità Giudiziaria

L'Azienda concederà permesso retribuito ai lavoratori per il tempo strettamente necessario per assolvere l'obbligo di presentarsi al giudice in caso di citazione a comparire in qualità di teste.

Chiarimento a verbale

Al lavoratore che sia parte attrice o convenuta non vengono concessi permessi; resta comunque riconosciuto il diritto di assentarsi attraverso l'utilizzo di altri propri strumenti contrattuali o, se esauriti, un permesso non retribuito.

[TORNA ALL'INDICE](#)

Articolo 12

Nomina a Giudice Popolare

L'Azienda manterrà la retribuzione al dipendente per un periodo indicativo di una settimana, nell'arco della durata della sua nomina.

Trascorsa una settimana l'Azienda non manterrà più la retribuzione, dichiarando espressamente il fatto ai fini del raddoppio dell'indennità di nomina prevista dalle vigenti norme legislative.

[TORNA ALL'INDICE](#)

Articolo 13

Norme sull'utilizzo di ferie e permessi ex festività

Viene consentita la fruizione – da effettuarsi tra il 16 gennaio ed il 14 dicembre di ogni anno – dei giorni di permesso per ex festività di competenza dell'anno anche in modo frazionato a mezza giornate (il mattino pari a 2/3, il pomeriggio pari a 1/3).

Per particolari esigenze sarà consentita la fruizione di 1/3 di giornata anche al mattino.

L'utilizzo frazionato a mezza giornate delle ferie di competenza dell'anno, come eccezione rispetto a quanto previsto dal Ccnl, viene consentito nel limite di tre giornate all'anno (ossia, tre mattine e tre pomeriggi; il mattino sarà pari a 2/3, il pomeriggio pari a 1/3).

[TORNA ALL'INDICE](#)

Articolo 14

Norme sulla presentazione dei certificati di malattia

In caso di assenza per malattia il certificato del medico deve essere presentato per assenze superiori a 2 giorni (es: malattia dal venerdì al lunedì occorre il certificato medico in quanto il lavoratore è presunto ammalato anche il sabato e la domenica; malattia al giovedì ed al venerdì con rientro in servizio il lunedì, non occorre il certificato medico in quanto il lavoratore è presunto guarito al sabato ed alla domenica).

E' comunque richiesto a tutti i dipendenti il certificato medico anche per 1 solo giorno se la malattia si verifica in occasione di un "ponte".

Per assenze dovute ad infortunio occorre presentare il certificato medico a prescindere dalla durata dell'assenza.

L'Azienda può avvisare i dipendenti – una volta per tutte, anche verbalmente – di presentare il certificato medico per ogni loro malattia a prescindere dalla durata dell'assenza. In tali casi si applicano le norme di legge e del Ccnl (occorre la giustificazione anche per un giorno o parte della giornata).

[TORNA ALL'INDICE](#)

Articolo 15

Decorrenza e durata del presente accordo

Le presenti disposizioni decorrono dalla data di sottoscrizione e da tale data si considera integralmente realizzato l'effetto sostitutivo di ogni precedente normativa aziendale per le medesime materie trattate.

La disciplina di cui al presente accordo segue i termini di vigenza e le scadenze delle attuali disposizioni dei contratti integrativi aziendali anche con riferimento alle modalità ed ai termini di preventiva disdetta.

La disdetta va comunicata con lettera raccomandata a.r. almeno tre mesi prima della rispettiva data di scadenza: in tal caso le Parti si impegnano ad incontrarsi due mesi prima di tale data per verificare l'attualità o la necessità di eventuali modifiche in materia.

* * *

Chiarimento a verbale

Le Parti chiariscono che i richiami al coniuge contenuti agli articoli 1, 3, 6 e 7 del presente accordo si intendono riferiti al coniuge non legalmente separato e che allo stesso viene equiparato il convivente more uxorio, purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica.

* * *

[TORNA ALL'INDICE](#)