

Accordo del Gruppo Banco Popolare per la realizzazione del progetto *social hour*

Verona, il 26 gennaio 2012

tra

il Banco Popolare in qualità di Capogruppo, anche in nome e per conto delle società del Gruppo

e

la Delegazione Sindacale del Gruppo Banco Popolare e gli Organismi Sindacali Aziendali delle OO.SS. Dircredito-FD, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito e Uilca, costituiti presso le società del Gruppo,

Premesso che

- in relazione al Piano Industriale 2011-2013/2015 ed al progetto Grande Banca Popolare, in data 4.10.2011 il Banco Popolare ha fornito alle OO.SS. l'informativa di cui agli artt. 15, 18 e 19 del CCNL 8.12.2007, da intendersi qui richiamata, dando formale avvio alle previste procedura di confronto;
- consapevoli delle notevoli difficoltà congiunturali che attraversa l'economia in generale e quindi anche il settore del credito, nonché degli effetti prodotti dal Decreto Legge 201/2011, le Parti hanno ricercato soluzioni equilibrate che consentano di coniugare l'attenzione all'andamento dei costi e la soddisfazione di esigenze personali qualificate e, in tale prospettiva, è stato elaborato uno specifico progetto denominato *social hour* che consente di bilanciare le esigenze personali con quelle organizzative e produttive dell'Azienda;
- in questa prospettiva è stato sottoscritto in data odierna l'accordo per l'accesso alle prestazioni ordinarie erogate dal Fondo di solidarietà ai sensi dell'art 5, 1° comma, lett. a), punto 2, del D.M. n°158/2000;
- tenuto conto delle esigenze organizzative e considerato, altresì, che alcune risorse affrontano situazioni di temporanea difficoltà nella conciliazione fra tempo di vita e tempo di lavoro, le Parti hanno inteso fornire una soluzione temporanea incentrata sul criterio della volontarietà;
- nell'adozione delle diverse misure tese ad affrontare le situazioni di emergenza che l'attuale scenario presenta, le Parti hanno ribadito la centralità del tema dei livelli occupazionali da perseguire anche attraverso gli strumenti messi a disposizione dalla parte ordinaria del fondo di solidarietà con l'obiettivo di salvaguardare il patrimonio umano e professionale presente nel Gruppo,

tutto ciò premesso,

le Parti hanno convenuto quanto segue.

1. Le citate premesse sono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Dircredito-Fd

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Ugl-Credito

Uilca

Banco Popolare

M. M. M.
Dircredito-Fd
Fabi
Fiba/Cisl
Fisac/Cgil
Sinfub
Ugl-Credito
Uilca
Banco Popolare
Fabi
Fiba/Cisl
Fisac/Cgil
Sinfub
Ugl-Credito
Uilca

Tenuto conto dei contenuti dell'accordo sottoscritto in data odierna che prevede la sospensione dell'orario di lavoro per un numero massimo di complessivi 1.800 mesi annui - tanto nel 2012, quanto nel 2013 - a livello di Gruppo (ovvero al raggiungimento del risparmio annuale di 6 milioni di euro) accedendo alle prestazioni ordinarie di cui all'art.5, 1° comma, lett.a), punto 2, del D.M. n°158/2000, quanto ai criteri di individuazione del Personale e alle modalità di accesso a tali prestazioni, si prevede quanto di seguito indicato.

In relazione all'attuazione della presente intesa, viene confermato il contenuto dell'Accordo Quadro 8.7.2011 ed in relazione alle previsioni contenute nel nuovo art. 10, comma, 3 del DM 158/200 così come modificato dall'allegato all'accordo stesso.

2. Individuazione del personale interessato

L'individuazione delle risorse interessate dal provvedimento di sospensione dell'orario di lavoro avviene nel rispetto del criterio della volontarietà e nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive, per le lavoratrici e i lavoratori di tutto il Gruppo che si trovino nelle seguenti condizioni:

- abbiano motivi familiari, di salute o di assistenza a prossimi congiunti ovvero motivi di studio debitamente comprovati;
- dopo aver completato il periodo di astensione facoltativa *per congedo parentale*, abbiano la necessità di proseguire nell'assistenza della prole;
- abbiano motivi personali debitamente comprovati.

3. Modalità di presentazione delle domanda di sospensione

Il Personale in possesso dei requisiti previsti al precedente punto 2 deve presentare la propria domanda di adesione al progetto in argomento utilizzando il modulo allegato alla presente accordo (all.1) debitamente sottoscritto.

La domanda dovrà essere presentata almeno un mese prima dell'inizio della sospensione dell'orario di lavoro.

Gli interessati potranno richiedere la sospensione dell'orario di lavoro per un periodo compreso fra un minimo di 3 ed un massimo di 7 mesi.

Il periodo di sospensione dell'orario di lavoro potrà essere indicato solo con riferimento a mesi interi e dovrà essere effettuato senza alcuna soluzione di continuità.

Dichiarazione aziendale

In caso di forza maggiore ovvero di comprovate situazioni di gravità per ragioni personali o di salute, l'Azienda accoglierà le richieste di rientro anticipato e valuterà con attenzione le domande di proroga - fino ad un massimo di 12 mesi.

4. Criteri e limiti temporali di accoglimento delle domande

L'Azienda effettuerà una valutazione di congruità rispetto alle esigenze organizzative e produttive delle domande presentate ai sensi del presente accordo, fornendo un riscontro tempestivo al richiedente. Le domande e la collocazione temporale richiesta saranno valutate tenendo conto anche dei criteri di seguito indicati.

Le domande presentate ai sensi del presente accordo potranno essere accolte fino ad un massimo di 1.800 mesi all'anno complessivi a livello di Gruppo.

Saranno valutate con criterio di preferenza le domande aventi i seguenti requisiti:

- i casi di malattia/infortunio prima della scadenza dei termini previsti dall'art. 52 CCNL (ossia comparto);

FABI

Supera

CR/

INFUS

FISAC

FIBA CISL

UICCA

502

FR

- i casi di assistenza per gravi necessità di coniuge (anche convivente more uxorio), genitori o figli;
- per i casi di genitorialità, se riguardano mesi in prosecuzione dell'astensione facoltativa svolta senza soluzione di continuità.

Per i casi di genitorialità, a parità di data, verranno accolte prioritariamente le domande presentate da lavoratrici/lavoratori con il maggior numero di figli e, in secondo luogo, valutando l'età complessiva della prole (con prevalenza di quella inferiore).

A parità di condizioni, le domande verranno accolte tenendo anche conto dell'ordine cronologico secondo la data di ricezione da parte delle competenti strutture, mediante inoltro certificato (fax, mail, etc..).

5. Modalità applicative

In relazione al numero dei mesi di assenza dal servizio, gli interessati potranno partecipare a corsi di formazione che facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.

Il rientro delle risorse avverrà, compatibilmente con le esigenze di servizio, nella unità operativa di appartenenza alla data di inizio della sospensione (in coerenza con le previsioni dell'art. 9 dell'Accordo 30.6.2007).

Per quanto concerne l'erogazione del premio aziendale, vengono confermate le previsioni dei commi 9 e 10 dell'art. 43 del CCNL.


6. Fasi di verifica

Nei mesi di luglio e di ottobre 2012 e 2013, verrà fornita alle OO.SS. sottoscrittrici il quadro dettagliato delle risorse coinvolte, compreso le domande inevase, con indicazione specifica delle causali e delle Aziende di appartenenza e con la distinzione fra sede, rete e unità produttiva. In tali occasioni le Parti faranno una valutazione congiunta in merito all'applicazione delle previsioni di cui al presente accordo, anche in relazione agli impegni assunti con l'ipotesi di intesa del 14.12.2011, nonché all'andamento degli organici.

Dichiarazioni delle Parti

Le Parti convengono, nello spirito del presente accordo, sulla necessità di contenere il ricorso al lavoro straordinario.

Tenuto conto del carattere innovativo del presente accordo e della temporaneità degli interventi su cui lo stesso trova fondamento, le Parti ritengono opportuno confermarne il carattere sperimentale e di ribadire che la validità dello stesso è riferita esclusivamente al biennio 2012-2013.

BANCO POPOLARE
 *Remonini* *Tor*

DELEGAZIONE E ORGANISMI SINDACALI AZIENDALI

Dircredito-FD

Fabi

Fiba-Cisl

Fisac-Cgil

Sinfub

Ugl-Credito

Uilca

Muraw

