

Il giorno 18 maggio 2014 in Roma

l'Amministrazione della Banca d'Italia, rappresentata dal Vice Capo Dipartimento Risorse umane e organizzazione Augusto Aponte, dal Capo del Servizio Risorse umane Alberto Martiello e da Antonella Caronna del Servizio medesimo

e

la FALBI, rappresentata da

LEONE	LUIGI
BALLENA	CARMEN
MORSELLA	DONATELLA
GAGLIO	GIANLUCA
MARZINOTTO	SERGIO
PROIETTI	DANILO
AMELI	LAURA
BARONE	RAOUL
MANCINO	ANIELLO

RIZZO	LUIGIO
MARINI	MAURIZIO
DI MARTINO	CRISTIANO
DI PAOLA	CARLO
ONORATO	AMERIGO

la FISAC-CGIL, rappresentata da

PELLEGRINI	GUIDO
AVANZO	DIANA
MASSITI	MAURIZIO

la UILCA-UIL, rappresentata da

CAROSI	CLAUDIO
GIULIANI	DANILO
SENO	FLAVIO
CAROGROSSI	CARLO
CACACE	ANTONETTA

hanno stipulato il seguente accordo per il personale delle carriere operativa, dei servizi generali e di sicurezza e operaia.

ORARIO DI LAVORO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITOLO V

ORARIO DI LAVORO

Art. 23

Orario settimanale di lavoro e prestazione minima giornaliera

1. L'orario settimanale di lavoro è fissato in 37 ore e 30 minuti, di norma è ripartito su cinque giorni e decorre dal lunedì al venerdì.

2. Il personale è tenuto a rendere una prestazione minima giornaliera della durata di 6 ore e 30 minuti.

3. Prestazioni inferiori alla minima giornaliera e/o all'orario settimanale devono essere autorizzate. Ove siano utilizzati permessi da recuperare, la deficienza giornaliera o settimanale è recuperata mediante prestazioni aggiuntive da rendere o rese, rispettivamente, nella medesima settimana ovvero in altre settimane del medesimo mese. Il computo delle prestazioni, anche a fini retributivi, è effettuato con cadenza mensile al termine dell'ultima domenica del mese.

4. Ai fini del calcolo della durata dell'assenza giornaliera e dei limiti di utilizzo dei giustificativi di assenza, si fa riferimento - fatto salvo quanto previsto dall'art. 24-sexies - alla durata dell'orario teorico medio giornaliero, dato dall'orario settimanale diviso per il numero di giorni su cui lo stesso è ripartito.

5. Ove per esigenze di servizio gli sia richiesto, il dipendente è tenuto a prestare la propria opera anche oltre la durata della prestazione minima giornaliera e dell'orario settimanale di lavoro. Sono esentati dal suddetto obbligo i dipendenti portatori di handicap che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 3, 3° comma, ovvero dall'art. 21, 1° comma, della legge 104/1992 nonché i dipendenti con figli portatori di grave handicap ai sensi di detta legge.



6. Fermo restando quanto previsto dall'art. 23-sexies, ove il dipendente fornisca prestazioni - non distribuite su turni ai sensi dell'art. 23-septies - nell'arco di tempo compreso tra le ore 0.00 e le ore 6.00 di una giornata lavorativa, ha titolo a un riposo di pari durata, da fruire di norma all'inizio della prestazione lavorativa di detta giornata. Dette prestazioni non sono computate ai fini e per gli effetti dei commi 1 e 3.

7. La durata media dell'orario settimanale di lavoro (dal lunedì alla domenica) non può in ogni caso superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. Ai fini del calcolo della durata media è assunto come riferimento un periodo di 12 mesi.

Nota all'art. 23

1. Ai fini dell'applicazione della normativa concernente le assenze del personale è considerato assente dal servizio il dipendente che abbia fornito una prestazione lavorativa giornaliera inferiore a 2 ore e 30 minuti (2 ore in occasione di semifestività).

2. Il personale del Servizio Banconote e del Servizio Cassa Generale addetto ai comprensori non può uscire, salvo apposita autorizzazione, se prima non sono completate le operazioni di verifica e di ricognizione, secondo le prescritte modalità, di quanto viene custodito nei locali di sicurezza. Qualora presso i predetti comprensori durante le suddette operazioni si riscontrino differenze o mancanze, l'uscita resta sospesa fino a che siano compiuti i conseguenti accertamenti ed è, comunque, subordinata all'autorizzazione della competente Direzione.

Dichiarazioni a verbale


L'Amministrazione dichiara che saranno adottate iniziative gestionali per contenere le richieste di prestazioni oltre la durata della prestazione minima giornaliera.

L'Amministrazione dichiara che nella richiesta di prestazioni oltre la durata della prestazione minima giornaliera e dell'orario settimanale di lavoro si terrà conto delle esigenze dei dipendenti:

- con figli in età prescolare, frequentanti la scuola primaria ovvero portatori di handicap bisognosi di assistenza;
- componenti un nucleo monogenitoriale;
- che fruiscano delle misure per favorire il pendolarismo previste dagli accordi del 26 giugno 2008.

In relazione a quanto previsto al 5° comma del presente articolo, FALBI, FISAC e UILCA ritengono che vada salvaguardata la possibilità del dipendente di rendere la sola prestazione minima giornaliera.

L'Amministrazione dichiara che, in sede di emanazione della disciplina applicativa, verranno fornite indicazioni affinché non siano richieste prestazioni oltre la minima giornaliera ai dipendenti che abbiano comunicato, con almeno 24 ore di anticipo, l'intenzione di rendere la sola prestazione minima, salvo non altrimenti fronteggiabili esigenze di servizio.

  3

Art. 23-bis

Flessibilità in ingresso e intervallo pomeridiano

1. La prestazione lavorativa giornaliera ha inizio:

- presso l'Amministrazione Centrale, tra le ore 7.30 e le ore 9.30;
- presso le Filiali, tra le ore 7.30 e le ore 9.00.

2. Ai fini del calcolo delle assenze orarie in entrata l'orario iniziale della prestazione giornaliera è fissato alle ore 8.00.

3. L'intervallo pomeridiano è di norma della durata:

- di 60 minuti, per le Filiali non dotate di mensa interna;
- di 50 minuti, per l'Amministrazione Centrale e per le Filiali dotate di mensa interna;
- di 40 minuti, per l'Amministrazione Centrale - Centro Donato Menichella, per il Servizio Banconote, per la Divisione Cassa Speciale del Servizio Cassa Generale e per le Filiali di Roma CDM e di Piacenza.

4. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può ridurre fino a 30 minuti l'intervallo previsto per la Struttura di appartenenza, o ampliarlo fino a un massimo di 2 ore, nell'ambito dell'arco orario 12.40-14.40. Presso le Filiali specializzate nel trattamento del contante, per assicurare continuità ai processi operativi, la fruizione dell'intervallo mensa avviene su due turni predefiniti.

Nota all'art. 23-bis

1. Qualora la prestazione lavorativa giornaliera ecceda le 6 ore e non sia previsto un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al dipendente spetta una pausa non retribuita di 10 minuti. Tale pausa, in via eccezionale, viene retribuita:

- Servizio Banconote: per il personale operante su turni addetto alle macchine di stampa e ai sistemi di taglio e confezionamento;
- Servizio Immobili: per il personale addetto al Posto di Controllo di Via Nazionale e al Posto di Controllo del Centro Donato Menichella.

2. In caso di prolungamento dell'orario di sportello ai sensi dell'art.23-quinquies, 1° comma, al personale è consentita la piena fruizione dell'intervallo pomeridiano.

Norma transitoria

Fino al 31.12.2014, per il personale della Filiale de L'Aquila l'intervallo pomeridiano resta fissato in 30 minuti.





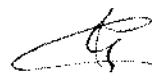
4

Dichiarazioni a verbale

L'Amministrazione dichiara che può accedere al servizio di mensa - al ricorrere delle condizioni indicate dalla normativa interna - il personale per il quale sia prevista una prestazione minima giornaliera di almeno 6 ore e 30 minuti ovvero che renda comunque una prestazione lavorativa effettiva nella giornata di almeno 6 ore. Per accedere al servizio di mensa non è necessario che la prestazione lavorativa sia articolata in due periodi, precedente e successivo all'intervallo.

Le parti si danno atto che per fruire di un intervallo pomeridiano diverso da quello di cui al 3° comma, il dipendente deve segnalarne l'inizio e la fine tramite timbratura. L'Amministrazione dichiara che, al fine di agevolare tale operazione, saranno realizzati i necessari interventi tecnici per consentire la timbratura anche dal posto di lavoro.

L'Amministrazione dichiara che la flessibilità dell'intervallo di cui all'art. 23-bis, 4° comma trova applicazione indipendentemente dalle modalità di fruizione del servizio di mensa (mensa interna; ristorante convenzionato; buono pasto).



5

Art. 23-ter

Presidio delle esigenze operative

1. Al fine di assicurare il presidio di specifiche esigenze operative e con riferimento al personale strettamente necessario a tal fine, il Capo della Struttura può disporre:

- la presenza in servizio del dipendente entro una certa ora in ingresso o fino a una certa ora in uscita, nei limiti della fascia di flessibilità in ingresso e della durata della prestazione minima giornaliera;
- la collocazione dell'intervallo nei limiti dell'arco orario 12.40-14.40 e la sua durata nella misura prevista per la Struttura di appartenenza;

ferma restando la fruizione delle flessibilità compatibili con le misure di presidio.

2. Nel disporre le misure di presidio, sono osservati criteri di rotazione tra il personale interessato. In ogni caso, tali misure non possono interessare contemporaneamente un numero di dipendenti superiore alle seguenti aliquote massime di personale:

- 40% nelle Strutture con meno di 30 addetti;
- 25% nelle Strutture con almeno 30 e meno di 100 addetti.
- 20% nelle Strutture con almeno 100 addetti.

Dichiarazioni a verbale

L'Amministrazione dichiara che le misure di presidio sono disposte avendo presenti le concrete modalità di esercizio delle flessibilità individuali da parte del personale addetto.



Nel disporre le misure, si terrà conto delle esigenze dei dipendenti:

- con figli in età prescolare, frequentanti la scuola primaria ovvero portatori di handicap bisognosi di assistenza;
- componenti un nucleo monogenitoriale;
- che fruiscono delle misure per favorire il pendolarismo previste dagli accordi del 26 giugno 2008
- portatori di handicap grave ai sensi della L. 104/1992.

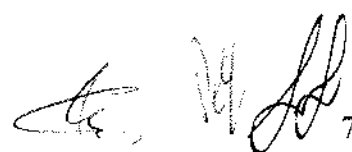
Le parti si danno atto che la fruizione delle flessibilità compatibili con le misure di presidio implica che la durata della prestazione lavorativa è calcolata sulla base delle timbrature effettuate, anche se precedenti o successive, rispettivamente, all'orario di presidio in ingresso o in uscita.

L'Amministrazione dichiara che, in sede di emanazione della disciplina applicativa, saranno fornite indicazioni affinché, nel disporre le misure di presidio, siano tenute prioritariamente presenti, compatibilmente con le esigenze di servizio, le disponibilità manifestate

X

  6

dai dipendenti e, per i presidi che coinvolgono l'intervallo pomeridiano, eventuali richieste dei dipendenti di intervallo di durata diversa da quella prevista per la Struttura.



Art. 23-quater

Arco orario di normale operatività

1. La prestazione lavorativa giornaliera, salvo quanto previsto dall'art. 23-septies, è resa nell'ambito dell'arco orario di normale operatività delle Strutture, così individuati:

- Amministrazione Centrale, Filiali regionali e ad ampia operatività: 7.30-18.45;
- Filiali specializzate nel trattamento del contante e nei servizi all'utenza: 7.30-17.45.

2 Eventuali prestazioni rese al di fuori dell'arco orario di normale operatività non sono utili a nessun fine, salvo che siano formalmente richieste o autorizzate.

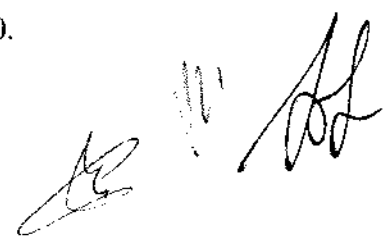
Art. 23-quinquies

Orario di sportello

1. L'orario di funzionamento degli sportelli al pubblico ha inizio alle ore 8.15 e termine alle ore 13.30; il servizio prosegue, per il pubblico presente in sala, fino ad un massimo di 15 minuti successivi al suddetto termine. Nei giorni di semifestività l'orario di sportello ha termine alle ore 11.15.

2. Presso le Filiali specializzate nel trattamento del contante l'orario di funzionamento degli sportelli con l'utenza istituzionale ha inizio alle ore 8.15 e ha termine alle ore 16.00; per la Filiale di Roma CDM ha inizio alle ore 8.00 e termine alle ore 16.00.

3. Presso la Cassa Generale e la Filiale di Roma CDM, l'orario di funzionamento degli sportelli al pubblico ha inizio alle ore 8.15 e termine alle ore 12.30.



Art. 23-sexies

Lavoro straordinario

1. Per le prestazioni eccedenti l'orario settimanale di lavoro è stabilito il limite generale di 200 ore annue, oltre il quale viene meno l'obbligo di effettuare le prestazioni medesime. In deroga a tale limite, con riferimento alle attività indicate in Nota al presente articolo, possono essere richieste prestazioni straordinarie fino al limite legale delle 48 ore medie settimanali di cui al 7° comma dell'art. 23.

2. Salvo quanto previsto in tema di "banca delle ore" e "banca del tempo", per le prestazioni eccedenti l'orario settimanale di lavoro il dipendente fino al raggiungimento di 140 ore ha titolo al compenso per lavoro straordinario di cui all'art. 120. Per le prestazioni effettuate oltre 140 ore il dipendente può optare tra compenso per lavoro straordinario e riposi compensativi - salvo il ricorrere di inderogabili esigenze di servizio - da fruire per giornate intere entro il mese successivo a quello in cui le prestazioni eccedenti il limite sono state effettuate. In caso di mancata fruizione di detti riposi è corrisposto il compenso per lavoro straordinario.

Nota all'art. 23-sexies

Le attività di cui al 1° comma sono le seguenti:

- esigenze del Centro Stampa;
- movimenti fondi;
- compiti connessi o di supporto all'attività del Direttorio, ivi incluse le attività per la Relazione annuale del Governatore;
- sorveglianza ditte esterne;
- presidio degli edifici dell'Amministrazione Centrale, nonché del Centro Sportivo;
- presidio dei Posti di controllo dell'Amministrazione Centrale e del Centro D. Menichella;
- attività necessarie ad assicurare lo sviluppo e l'operatività di infrastrutture elaborative e di rete, di sistemi, applicazioni e procedure a carattere informatico, di impianti e reti di comunicazione e telecomunicazioni, ivi compresi impianti ed apparati telefonici, nonché attività degli operatori della centrale telefonica dell'Amministrazione Centrale e degli addetti al telex;
- attività connesse con interventi sui sistemi informatici e di sicurezza nonché sugli impianti tecnologici;
- esigenze di continuità operativa.

Dichiarazione a verbale

L'Amministrazione dichiara che presso il Servizio Banconote:

- eventuali ritardi nella produzione o temporanei picchi produttivi potranno essere fronteggiati con il ricorso alle prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro nelle giornate feriali non lavorative;
- lo svolgimento di pratiche amministrative e la partecipazione a corsi di formazione sono comunque considerati ai fini dell'orario di lavoro qualora non possano essere effettuati durante il normale turno.



Art. 23-septies

Turni e sfalsamenti

1. Per esigenze funzionali, connesse ad attività da svolgere in via continuativa in orari anche eccedenti gli archi di normale operatività, le prestazioni lavorative possono essere distribuite su turni.

2. Le prestazioni lavorative del personale operante su turni - salvo quanto previsto dalla Nota al presente articolo per il Servizio Banconote - sono distribuite su un orario giornaliero di 7 ore e 30 minuti e settimanale di 37 ore e 30 minuti. E' prevista una flessibilità di 15 minuti dell'inizio della prestazione lavorativa giornaliera, a condizione che sia comunque assicurata la continuità del servizio.

3. In relazione a specifiche esigenze di determinate attività, l'inizio dell'orario di lavoro giornaliero può essere sfalsato in anticipo di un'ora rispetto alle ore 8.00.

4. Le prestazioni lavorative del personale operante su sfalsamenti sono distribuite su un orario giornaliero di 7 ore e 30 minuti e settimanale di 37 ore e 30 minuti. E' prevista una flessibilità in entrata di 15 minuti.

5. L'intervallo dei dipendenti che rendono la prestazione lavorativa su turni e su sfalsamenti ha durata di 30 minuti, salvi gli intervalli diversi previsti per turni e sfalsamenti in essere.

6. Al personale chiamato a rendere le prestazioni lavorative su turni spetta, per ciascun turno, il compenso di cui all'art. 131, lett. n) (Tab. A.7, lett. n). Qualora il turno ricada in tutto o in parte nelle ore notturne, tale compenso si cumula con la maggiorazione di cui all'art. 130, 1° comma.

7. Al personale chiamato a prestare la propria attività lavorativa in sfalsamento è riconosciuto il compenso di cui all'art. 131, lett. m) (Tab. A.7, lett. m).

Nota all'art. 23-septies

1. Nell'ambito delle previsioni di cui al 1° e 2° comma sono istituiti:

a) turni - della durata di 7 ore e 30 minuti con intervallo mensa della durata di 30 minuti - articolati su 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì; detti turni sono stabiliti, in relazione ad

effettive esigenze di servizio, all'interno dell'arco temporale massimo previsto per ciascuna tipologia di attività;

- b) turni della durata di 7 ore e 30 minuti - con intervallo della durata di 30 minuti per la fruizione del pasto - articolati su 24 ore (salvo quanto più avanti previsto per la Centrale telefonica dell'A.C.) per 7 giorni alla settimana con spostamento del giorno di riposo settimanale e della giornata feriale non lavorativa;
- c) turni della durata di 7 ore e 30 minuti più mezz'ora per la fruizione del pasto (che avviene alla fine del primo turno e all'inizio del secondo con l'eccezione del personale incaricato dei compiti di sicurezza), articolati su 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, per le attività connesse alla produzione di banconote. Per gli addetti alle macchine di stampa e ai sistemi di taglio e confezionamento la durata del turno è di 7 ore; in via eccezionale per tali ultimi turni la pausa di legge di 10 minuti, da fruire a rotazione, viene retribuita.

2. Il regime sub a) può trovare applicazione per le seguenti attività:

arco temporale 6.00 – 22.00

- presidio, sicurezza e collegamento degli stabili di carattere istituzionale, nonché esigenze di funzionamento del Centro Sportivo (personale dell'Amministrazione Centrale e delle Filiali);
- manutenzione di immobili; manutenzione e gestione di impianti ed apparecchiature, ivi inclusi impianti ed apparati telefonici;
- ricezione e gestione della corrispondenza; "help desk"; gestione di sistemi elaborativi decentrati, di procedure elaborative (anche in remoto), di applicazioni informatiche ed altri sistemi basati su infrastrutture tecnologiche (quali telex, sistema SWIFT, procedura corrispondenza, procedure di scambio informazioni, gestione del sito WEB, ecc.) nell'ambito delle unità dell'Amministrazione Centrale (esclusi i Servizi I.S.I. ed El.I.);
- funzioni connesse all'operatività del Sistema Europeo di Banche Centrali (attività di carattere operativo, di supporto amministrativo ed informatico, di emergenza e sicurezza nonché di natura contabile e statistica) - personale dell'Amministrazione Centrale e, fino alle ore 19.00, della Sede di Milano;
- gestione della continuità operativa di attività istituzionali della Banca (Amministrazione Centrale);
- avvio o aggiornamento di procedure, applicazioni e sistemi informatici;
- installazione di apparecchiature informatiche (Servizi I.S.I. ed El.I.);
- segreteria di Direzione per i Funzionari Generali;

arco temporale 6.00 – 24.00

- presidio e supporto allo sviluppo, alla manutenzione ed alla gestione di applicazioni, di infrastrutture elaborative e di reti di telecomunicazione (Servizi I.S.I. ed El.I., salvo quanto previsto per le attività indicate nell'arco temporale 6.30 – 3.00);
- compiti connessi o di supporto all'attività del Direttorio;
- conduzione automezzi;

arco temporale 6.30 – 3.00

- gestione delle infrastrutture elaborative e di rete, nonché delle applicazioni e dei presidi di sicurezza a supporto di sistemi, elaborazioni e procedure anche operanti in *batch*, di cui occorre garantire la disponibilità per un più ampio arco temporale (Servizi I.S.I. ed El.I.).

3. Il regime sub b) può trovare applicazione per il personale delle seguenti aree di

lavoro:

- Servizio Affari Generali: personale addetto alla Centrale telefonica dell'A.C., per la quale è fissato l'arco temporale 7.00-21.30;

- Servizio Immobili: personale addetto al Posto di Controllo di Via Nazionale e al Posto di Controllo del Centro Donato Menichella;
- personale operaio addetto alle centrali idrotermiche ed elettriche.

4. Il regime sub c) trova applicazione per le seguenti categorie di personale nell'arco temporale 6.00-21.30:

- addetti alle macchine di stampa e ai sistemi di taglio e confezionamento: durata 7 ore più mezz'ora per la fruizione del pasto;
- Capi officina della Divisione Stamperia e Capi reparto dei reparti di stampa e di taglio e confezionamento: durata 7 ore e 30 minuti più mezz'ora per la fruizione del pasto;
- restante personale del Servizio Banconote: durata 7 ore e 30 minuti più mezz'ora per la fruizione del pasto;
- personale incaricato dei compiti di sicurezza: durata 7 ore e 30 minuti con intervallo di mezz'ora per la fruizione del pasto.

5. Nell'ambito delle previsioni di cui al 3° e 4° comma sono istituiti sfalsamenti con riferimento alle seguenti attività:

- esigenze di servizio connesse al funzionamento delle casse presso la Succursale di Roma;
- sorveglianza delle ditte esterne (personale delle Filiali);
- Capi reparto addetti ad unità che operano su turni;
- gestione della continuità operativa di attività istituzionali della Banca;
- avvio o aggiornamento di procedure, applicazioni e sistemi informatici;
- attività tecniche relative ai processi di produzione delle banconote e attività di amministrazione del personale del Servizio Banconote;
- attività svolte presso la Divisione Cassa Speciale del Servizio Cassa Generale.
- funzionamento delle Filiali specializzate nel trattamento del contante.

6. I turni e gli sfalsamenti per le attività di cui sopra sono adottati dalla Direzione interessata, previo confronto informativo con le Rappresentanze sindacali locali formalmente costituite. In presenza di esigenze operative relative ad attività diverse da quelle sopra elencate, i turni e gli sfalsamenti sono adottati dalla Direzione interessata, previo espletamento della procedura di consultazione delle Rappresentanze sindacali locali formalmente costituite, secondo le modalità disciplinate nell'ambito delle Intese in tema di Relazioni Sindacali.

7. Presso le Filiali specializzate nel trattamento del contante possono optare per lo sfalsamento orario i dipendenti in part-time:

- orizzontale, con orario settimanale di 28, 30 ore o 32 ore e 30 minuti;
- verticale, con orario settimanale di 24, 28, 30 ore o su 4 giorni e con orario settimanale di 21 ore su 3 giorni.

8. Sono confermati gli sfalsamenti istituiti sulla base della disciplina previgente presso le Filiali specializzate nel trattamento del contante, presso il Servizio Banconote, presso la Divisione Cassa Speciale del Servizio Cassa Generale e presso il Servizio Immobili.

Dichiarazioni a verbale

La Direzione locale si avvale di prestazioni lavorative articolate su turni, il cui inizio si collochi all'interno dell'arco orario di flessibilità, ove non sia possibile far fronte a specifiche esigenze operative con l'adozione delle misure di presidio di cui all'art. 23-ter.

I turni e gli sfalsamenti in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo, il cui orario di inizio ricada all'interno dell'arco orario di flessibilità, sono confermati in relazione al permanere delle esigenze operative.

E' confermato il regime di turni e sfalsamenti previsto da specifici accordi negoziali presso il Servizio Banconote e le Filiali STC.

L'Amministrazione dichiara che per l'assegnazione a turni e sfalsamenti si terrà conto anche di particolari esigenze personali e familiari che dovessero essere rappresentate.

Le parti si danno atto che il riferimento ai 12 mesi per il calcolo della durata media dell'orario di lavoro è motivato dall'ampiezza e complessità dei compiti svolti dalle unità della Banca, dalla distribuzione diversificata nel tempo dei picchi operativi, dalle interconnessioni funzionali ed operative tra Amministrazione Centrale e Filiali e tra Banca d'Italia e Sistema Europeo delle Banche Centrali.

L'Amministrazione precisa che le esigenze di servizio non integralmente fronteggiabili con i turni e gli sfalsamenti saranno assicurate con prestazioni straordinarie che, pertanto, non devono ritenersi incompatibili con le cennate categorie di orario.

L'Amministrazione, nel fare presente che le attività collegate al sistema TARGET2 e all'operatività della Banca Centrale Europea sono prevalentemente organizzate su turni, dichiara, con specifico riferimento a tali turni, che:

- l'orario di lavoro giornaliero è articolato per ciascun comparto su due turni, salvo il ricorrere di particolari situazioni operative.
- Il personale che opera su turni non è vincolato al rispetto degli orari di intervallo previsti per la fruizione del servizio di mensa per i Servizi dell'Amministrazione Centrale.
- Il personale che opera su turni che iniziano entro le ore 7.30 o che terminano dalle ore 19.00, per i quali è consentita una prestazione lavorativa continuativa, ha titolo, in luogo della mensa, a forme di ristorazione alternative (cd. "cestino"), da fruire prima dell'inizio o dopo il termine del turno. La preferenza tra la mensa o la fruizione del "cestino" sarà espressa dal dipendente in occasione dell'assegnazione settimanale ai turni.
- I turni settimanali programmati sono modificabili previo tempestivo preavviso agli interessati (di regola con un anticipo di almeno 48 ore ovvero due giornate lavorative).
- Il personale che abbia svolto una prestazione lavorativa in turno e che, per effetto di prestazioni straordinarie, termini l'attività lavorativa oltre le ore 21.00 ha titolo al rimborso delle spese di taxi per rientrare nella propria abitazione, dietro presentazione della relativa documentazione di spesa.

Servizio Banconote

Le parti si danno atto che la durata del turno di 7 ore per gli addetti alle macchine di stampa e ai sistemi di taglio e confezionamento (in luogo delle 7 ore e 30 minuti) è dovuta alla complessità e particolarità delle lavorazioni industriali espletate in via continuativa sulle macchine. Dato il suo carattere eccezionale, tale previsione trova applicazione esclusivamente per gli addetti alle attività espressamente indicate.

L'orario di lavoro del personale operante su turni ricomprende, nella sua articolazione giornaliera, due periodi di 5 minuti ciascuno per il cambio d'abito, ove sia previsto l'utilizzo di abiti da lavoro.

Dichiarazioni a verbale

L'Amministrazione dichiara che presso la Divisione Cassa Speciale del Servizio Cassa Generale lo sfalsamento dell'orario di lavoro giornaliero di un'ora in anticipo e in posticipo è attivato in via continuativa a rotazione del personale addetto (1/3 con inizio anticipato, 1/3 con orario normale, 1/3 con inizio posticipato), garantendo la continuità delle lavorazioni durante la pausa pranzo, mediante la fruizione a turno dell'intervallo per il pasto da parte degli addetti.

L'Amministrazione dichiara che presso le Filiali specializzate nel trattamento del contante:

- lo sfalsamento dell'orario di lavoro giornaliero sarà attivato in via continuativa a rotazione tra il personale addetto. Per le Filiali di Arezzo, Bergamo, Foggia, Padova e Piacenza lo sfalsamento sarà previsto alle ore 7.30 e alle ore 9.00. Presso la Filiale di Roma CDM lo sfalsamento sarà fissato alle ore 7.00 e alle ore 9.00;
- eventuali richieste di esenzione dallo sfalsamento, a fronte di particolari situazioni personali o familiari, saranno accolte dalle Direzioni compatibilmente con le esigenze di funzionamento dell'unità;
- i dipendenti provenienti da Filiali chiuse o rimodulate conserveranno il diritto al proprio regime orario, salvo che chiedano di rendere stabilmente la prestazione secondo le modalità previste per la Filiale;
- l'inizio dei due turni di intervallo mensa è così fissato:
 - 12.15 e 13.15 per le Filiali di Arezzo, Bergamo, Foggia, Padova;
 - 12.15 e 12.55 per la Filiale di Piacenza;
 - 12.00 e 12.40 per la Filiale di Roma CDM.

Art. 24

Banca delle ore

1. La "banca delle ore" è alimentata, su richiesta del dipendente, con le prime 75 ore di lavoro straordinario reso, nell'arco 6.00-22.00, dal lunedì al venerdì.

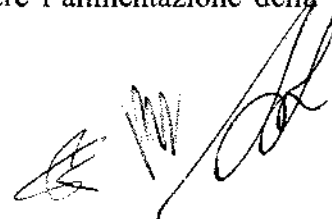
2. Le ore versate nella "banca delle ore" sono utilizzate:

- sotto forma di giornate di congedo o di permessi di durata fino a cinque ore giornaliere (tre ore in occasione di semifestività), da fruire entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione;
- su richiesta del dipendente, per compensare eventuali deficit di prestazione risultanti a fine mese che diano luogo a trattenuta retributiva.

3. Alla scadenza dei 18 mesi, le ore non fruite danno luogo al riconoscimento del compenso per lavoro straordinario ovvero, su richiesta del dipendente, vanno ad alimentare la banca del tempo.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la "banca delle ore" può essere utilizzata anche mediante permessi di durata inferiore all'ora e che il dipendente può interrompere l'alimentazione della "banca" in qualsiasi momento.



Art. 24-bis

Banca del tempo

1. La “banca del tempo” è una dotazione di ore utilizzabile a integrazione dei congedi spettanti nonché, a partire dal 62° anno d’età, in accompagnamento all’uscita.

2. La “banca del tempo” è alimentata, nel limite massimo di 3300 ore:

- con il congedo ordinario maturato annualmente in eccedenza ai 20 giorni di cui all’art. 10 del d.lgs. 66/2003, ove non fruiti nei termini previsti;
- su richiesta del dipendente, entro il limite massimo di 200 ore annue, con le prestazioni eccedenti l’orario settimanale di lavoro rese, nell’arco orario 6.00-22.00, delle giornate feriali, comprese quelle accantonate nella “banca delle ore” e non fruito allo scadere del termine previsto.

3. La “banca del tempo” può essere utilizzata, a giornate intere, a integrazione dei congedi spettanti:

- nei limiti di 10 giorni l’anno, previo esaurimento del congedo ordinario e della “banca delle ore”;
- nei limiti di 10 giorni, quale congedo di paternità, da fruire entro 5 mesi dalla nascita, adozione o affidamento di un figlio.

4. A partire dal 62° anno d’età, la “banca del tempo” può essere utilizzata in accompagnamento all’uscita:

- a giornate intere, previo esaurimento del congedo ordinario e della “banca delle ore”;
- in forma oraria o a giornate intere, per modulare diversamente la propria prestazione lavorativa giornaliera e settimanale, secondo modalità da concordare con l’Amministrazione. Tale modalità di fruizione non può in ogni caso determinare - anche se utilizzata da dipendenti part-time - una durata dell’orario settimanale e della prestazione minima giornaliera inferiore a quelle previste per il part-time orizzontale a 21 ore settimanali.

5. Le ore accantonate nella “banca del tempo” non vengono monetizzate, nemmeno al momento della cessazione dal servizio. Nei soli casi di morte e di cessazione per inidoneità fisica permanente e assoluta, a fronte di eventuali ore residue, è riconosciuta un’indennità



calcolata secondo i criteri di cui all'art. 112 e sulla base della posizione organico-retributiva rivestita dall'interessato all'atto della cessazione.

Dichiarazioni a verbale

L'Amministrazione dichiara che, in casi eccezionali, l'utilizzo della "banca del tempo" a integrazione dei congedi spettanti potrà essere autorizzato anche al di fuori dei casi previsti.

Dopo due anni dall'avvio della "banca del tempo" le parti valuteranno la possibilità di ampliare:

- la dotazione annua alimentabile;
- il limite massimo di accumulo;
- le modalità di utilizzo.



Art. 24-ter

Regimi orari particolari

1. L'orario di lavoro settimanale di 37 ore e 30 minuti può essere articolato secondo i seguenti regimi orari particolari: orario concentrato, orario multiperiodale e orario personalizzato.

2. Ai dipendenti che osservano tali regimi si applicano, in quanto compatibili, le previsioni che disciplinano il regime orario ordinario, il presidio delle esigenze operative e l'arco orario di normale operatività delle Strutture.

3. I regimi orari particolari sono disposti su richiesta del dipendente nei limiti percentuali di addetti della Struttura previsti per ciascun regime. Resta comunque rimessa alla Direzione locale la valutazione circa la compatibilità dei profili orari richiesti con le effettive esigenze operative della Struttura, avuto anche presente l'arco orario di normale operatività della stessa. Sulla base di tale valutazione di compatibilità, la Direzione locale può disporre la riduzione della flessibilità (fino a 15 minuti) e dell'intervallo (fino a 30 minuti) dell'orario concentrato e dell'orario multiperiodale.

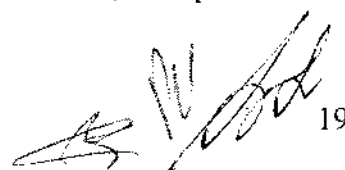
4. Possono chiedere il passaggio a un regime orario particolare i dipendenti che abbiano almeno un anno di servizio effettivo. Qualora le domande eccedano le posizioni disponibili presso la Struttura per il regime orario richiesto, si utilizzano i criteri di priorità previsti nella Nota in calce. I regimi orari particolari possono essere disposti per periodi compresi tra 1 e 6 mesi, rinnovabili alla scadenza.

5. I regimi orari particolari non sono compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa su turni e con lo sfalsamento dell'orario di lavoro. Il passaggio a tali regimi orari di coloro che svolgono la funzione di sostituto di unità di base è subordinato a una specifica verifica di compatibilità con le esigenze operative.

Nota all'art. 24-ter

1. Nelle ipotesi di cui al 4° comma, è data priorità, nell'ordine, alle domande dei dipendenti che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- a) esistenza di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori dei dipendenti o assistenza di persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, 3° comma, della legge 104/92, alla quale è stata



19

riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (art. 12 bis, 2° comma, d.lgs. 61/2000);

- b) presenza di un figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 legge 104/92 (art. 12 bis, 3° comma, d.lgs. 61/2000) ovvero di un figlio di età non superiore ai due anni;
- c) presenza di un figlio convivente di età non superiore ai tredici anni;
- d) situazione di handicap del dipendente, che si trovi nelle condizioni previste dall'art. 3, 3° comma, ovvero dall'art. 21, 1° comma, della legge 104/92;
- e) esistenza di familiari conviventi bisognosi di assistenza, al di fuori delle ipotesi di cui alla lettera a);
- f) frequenza di regolari corsi di studio da parte del dipendente.
- g) appartenenza del dipendente alle categorie contemplate dalla legge n. 68 del 1999;
- h) residenza in comune diverso da quello della sede di lavoro;
- i) appartenenza a nucleo monogenitoriale.

In caso di pluralità di domande con il medesimo titolo di priorità, viene data precedenza, nell'ambito delle fattispecie di cui alle lettere a), b), c) ed e), ai dipendenti con maggior numero di familiari nelle condizioni previste.

A parità delle predette condizioni trova applicazione il criterio della maggiore anzianità di servizio.

2. I regimi orari particolari sono istituiti in via sperimentale per un anno, al termine del quale, salvo diversa valutazione delle parti, gli istituti entreranno a regime.

Dichiarazione a verbale

L'Amministrazione dichiara che non sono previste limitazioni all'accesso ai regimi orari particolari in ragione della Struttura di appartenenza e del livello gerarchico-funzionale ricoperto.

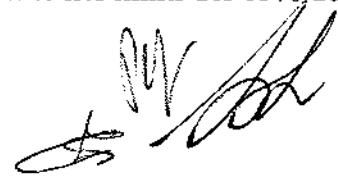
Art. 24-quater

Orario concentrato

1. L'orario settimanale di lavoro può essere ripartito su quattro giorni tra il lunedì e il venerdì, individuati d'intesa tra la Direzione e il dipendente.
2. La durata della prestazione minima giornaliera è di 8 ore e 30 minuti.
3. La prestazione lavorativa giornaliera ha inizio tra le ore 7.30 e le ore 8.30.
4. Il dipendente può ridurre l'intervallo pomeridiano fino a un minimo di trenta minuti, nell'ambito dell'intervallo previsto per la Struttura di appartenenza.

Nota all'art. 24-quater

L'orario concentrato è disposto su richiesta del dipendente nei limiti del 15% degli addetti a ciascuna Struttura.



Art. 24-quinquies

Orario multiperiodale

1. Nell'ambito di un predeterminato periodo di riferimento, l'orario settimanale di lavoro - ripartito su cinque giorni, dal lunedì al venerdì - può variare, d'intesa tra la Direzione e il dipendente, da un minimo di 21 ore a un massimo di 48 ore, ferma restando la durata media dell'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti nel complessivo periodo.

2. La durata della prestazione minima giornaliera è fissata in:

- 8 ore e 30 minuti nei casi in cui l'orario settimanale è pari o superiore a 42 ore e 30 minuti;
- 6 ore e 30 minuti, nei casi in cui l'orario settimanale è compreso tra 32 ore e 30 minuti e 42 ore;
- 5 ore nei casi in cui l'orario settimanale è compreso tra 25 e 32 ore;
- 4 ore nei casi in cui l'orario settimanale è compreso tra 21 e 24 ore e 30 minuti.

3. Il dipendente può fruire del regime di flessibilità in ingresso e dell'intervallo pomeridiano applicabili ai sensi dell'art. 23-bis presso la Struttura di appartenenza, fatta eccezione per i casi di orario settimanale pari o inferiore a 32 ore ovvero pari o superiore a 42 ore e 30 minuti, nei quali il dipendente può iniziare la prestazione lavorativa giornaliera tra le ore 7.30 e le ore 8.30 e può ridurre l'intervallo pomeridiano fino a un minimo di trenta minuti, nell'ambito dell'intervallo previsto per la Struttura di appartenenza.

Nota all'art. 24-quinquies

1. L'orario multiperiodale è disposto su richiesta del dipendente nei limiti del 10% degli addetti a ciascuna Struttura.

2. L'orario multiperiodale può essere attivato anche su proposta della Direzione, la quale comunica formalmente al personale l'intenzione di adottare tale regime orario, indicando la durata prevista, il numero e le caratteristiche delle risorse potenzialmente coinvolte e la soglia minima di adesioni richiesta per l'attivazione. In relazione al numero di candidature avanzate dal personale, la Direzione valuta la possibilità di attivare l'orario multiperiodale e ne dà comunicazione al personale.

3. L'orario multiperiodale non può essere interrotto per tutta la durata del periodo di riferimento.



Art. 24-sexies

Orario personalizzato

1. L'orario settimanale di lavoro può essere ripartito su cinque giorni, tra il lunedì e il venerdì, secondo un'articolazione giornaliera definita d'intesa tra la Direzione e il dipendente.

2. La durata dell'orario giornaliero di lavoro è predeterminata tra un minimo di 5 ore e un massimo di 9 ore.

3. E' prevista una flessibilità di 15 minuti dell'inizio della prestazione lavorativa giornaliera. Ai fini del calcolo delle assenze orarie in entrata l'orario iniziale della prestazione giornaliera è quello concordato ai sensi del comma precedente, per ciascuna giornata.

4. In deroga a quanto previsto dall'art. 23, 4° comma, ai fini del calcolo della durata dell'assenza giornaliera e dei limiti di utilizzo dei giustificativi di assenza, si fa riferimento alla durata dell'orario di lavoro di ciascuna giornata.

Nota all'art. 24-sexies

L'orario personalizzato è disposto su richiesta del dipendente nei limiti del 10% degli addetti a ciascuna Struttura.



Art. 24-septies

Part-time

1. Possono chiedere il passaggio al part-time i dipendenti che abbiano almeno un anno di servizio effettivo. Il rapporto part-time non è compatibile con lo svolgimento della prestazione lavorativa su turni e con lo sfalsamento dell'orario di lavoro, salvo quanto previsto al 7° comma della Nota all'art. 23-septies. Il passaggio al part-time dei dipendenti addetti ad attività di sportello o che svolgono la funzione di sostituto di unità di base è subordinato a una specifica verifica di compatibilità con le esigenze operative.

2. Il numero delle posizioni part-time, la procedura e le condizioni per l'accoglimento delle richieste dei dipendenti sono disciplinati dalle disposizioni contenute nell'allegato A, che costituisce parte integrante della presente disciplina.

3. Il part-time può essere disposto nei seguenti profili orari:

- part-time orizzontale su 5 giorni di 21, 24, 28, 30 o 32 ore e 30 minuti settimanali;
- part-time verticale su 4 giorni di 21, 24, 28, 30 o 32 ore e 30 minuti settimanali;
- part-time verticale su 3 giorni di 21, 24 o 28 ore settimanali.

3. La durata della prestazione minima giornaliera è fissata in:

- 8 ore e 30 minuti in caso di part-time verticale su 3 giorni di 28 ore settimanali;
- 6 ore e 30 minuti in caso di:
 - part-time verticale su 4 giorni di 28, 30 o 32 ore e 30 minuti settimanali;
 - part-time verticale su 3 giorni di 21 o 24 ore settimanali;
- 5 ore in caso di:
 - part-time verticale su 4 giorni di 24 ore settimanali;
 - part-time orizzontale di 28, 30 o 32 ore e 30 minuti settimanali;
- 4 ore in caso di:
 - part-time verticale su 4 giorni di 21 ore settimanali;
 - part-time orizzontale di 21 o 24 ore settimanali.

5. Ai fini del computo e della giustificazione delle assenze orarie e giornaliere trova applicazione quanto previsto dall'art. 23, 3° e 4° comma.

6. Il dipendente può fruire del regime di flessibilità in ingresso e dell'intervallo pomeridiano applicabile ai sensi dell'art. 23-bis presso la Struttura di appartenenza, fatta

eccezione per il part-time verticale su 3 giorni di 28 ore, per il quale la flessibilità è di 1 ora e decorre dall'inizio dell'arco orario di normale operatività e l'intervallo può essere ridotto fino a 30 minuti ma non può essere ampliato.

7. Il trattamento normativo, economico e previdenziale dei rapporti di lavoro a tempo parziale è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'allegato A.

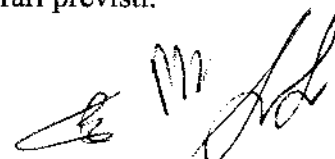
Nota all'art. 24-septies

1. I dipendenti affetti da patologie oncologiche per i quali - anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita - residui una ridotta capacità lavorativa, accertata da una commissione medica presso la Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, hanno diritto al passaggio a part-time a semplice richiesta e a prescindere dai posti disponibili.

2. Sulla base della verifica di compatibilità del profilo orario richiesto con le esigenze operative della Struttura, il passaggio al part-time verticale su 3 giorni a 28 ore può comportare la riduzione della flessibilità (fino a 15 minuti) e dell'intervallo (fino a 30 minuti).

Dichiarazione a verbale

L'Amministrazione dichiara che non sono previste limitazioni all'accesso al part-time in ragione della Struttura di appartenenza, per nessuno dei profili orari previsti.



Art. 24-octies

Part-time in accompagnamento all'uscita

1. A partire dai 62 anni d'età i dipendenti possono passare a part-time indipendentemente dalla verifica di compatibilità con le esigenze di servizio.
2. Trascorsi 8 mesi dal passaggio al part-time in uscita, la scelta diventa irrevocabile e il dipendente non può più rientrare in full-time.
3. Ai fini del trattamento di quiescenza - sia di pensione sia di fine rapporto - i rapporti part-time in uscita sono equiparati ai periodi full-time.
4. Salvo quanto previsto ai commi precedenti, ai rapporti part-time in uscita si applica la disciplina di cui all'art. 24-septies e all'allegato A.

Nota all'art. 24-octies

In deroga a quanto previsto dal 2° comma, ove intervengano modifiche legislative che comportino il posticipo dei requisiti per il collocamento a riposo con diritto a pensione senza penalizzazioni, il dipendente può rientrare a full-time per un periodo corrispondente a quello di posticipo.

Art. 24-nonies

Lavoro a distanza

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria al di fuori dei locali della Banca è consentito secondo due diversi regimi:

- il telelavoro;
- il lavoro delocalizzato.

2. Il telelavoro prevede lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori del luogo di lavoro (tranne, di norma, un giorno a settimana), avvalendosi di strumenti di lavoro forniti dalla Banca. La disciplina del telelavoro è riportata in Appendice.

3. Al telelavoro possono accedere tutti i dipendenti, ad eccezione di:

- sostituti di unità di base;
- dipendenti con anzianità di servizio inferiore a due anni;
- dipendenti che svolgono attività che comportino:
 - maneggio di valori ovvero utilizzo di macchine;
 - rapporti con il pubblico ovvero frequenti interrelazioni "in presenza" con i colleghi.

4. Il lavoro delocalizzato prevede lo svolgimento della prestazione ordinaria al di fuori dei locali di lavoro, senza fornitura di strumenti e connessioni da parte della Banca, al massimo per una giornata a settimana (eventualmente divisibile in 2 mezze giornate). La durata della prestazione lavorativa è determinata secondo il criterio di cui all'art. 23, 4° comma.

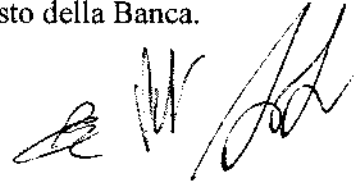
5. Il lavoro delocalizzato è autorizzato, previa valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, per lo svolgimento di attività, ordinariamente svolte dal dipendente, che presentino i seguenti requisiti:

- assenza di interdipendenze con processi operativi che comportano la presenza sul posto di lavoro;
- contenuto valutabile sul piano dei risultati.

6. Il lavoro a distanza (telelavoro e lavoro delocalizzato) non può determinare prestazioni supplementari o straordinarie.

Nota all'art. 24-nonies

Il lavoro delocalizzato è adottato in via sperimentale per un anno presso l'A.C. e le Sedi di Milano, Torino, Bologna, Firenze, Roma, Napoli, Bari, Palermo. Al termine della sperimentazione saranno definite le modalità di estensione dell'istituto al resto della Banca.



Art. 25

Reperibilità

1. Il personale per il quale sia stabilito con formale comunicazione della Direzione del Servizio o della Filiale di appartenenza un obbligo di pronta reperibilità è tenuto a fornire in via preventiva ogni indicazione utile per essere immediatamente rintracciabile mediante comunicazione telefonica o altro mezzo, nonché, in caso di chiamata, a raggiungere tempestivamente il luogo dell'intervento, ovvero, ove ne ricorrano i presupposti, ad intervenire tempestivamente in remoto.

2. Salvo diversa determinazione della Direzione, il turno di reperibilità è compreso: in giorno lavorativo, tra il termine del normale orario di lavoro e le ore 8.00 del giorno successivo; in giorno festivo, feriale non lavorativo e di riposo settimanale, tra le ore 8.00 del giorno medesimo e le ore 8.00 del giorno successivo. Per ogni turno di reperibilità spetta il compenso di cui all'art. 131, lett. o) (Tab. A.7, lett. o).

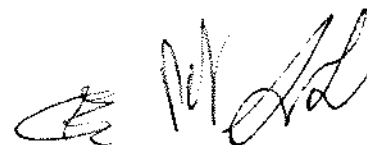
3. In caso di effettuazione di interventi durante il turno di reperibilità il dipendente ha titolo per le prestazioni effettivamente rese:

- al compenso per lavoro straordinario di cui all'art. 120, in caso di interventi in giorni lavorativi, feriali non lavorativi, ore notturne ovvero festività infrasettimanali;
- alla maggiorazione dello stipendio di cui all'art. 130, 2° comma e allo specifico regime di riposi previsto dall'art. 27, in caso di interventi nel giorno di riposo settimanale.

4. In caso di effettuazione di interventi sul posto di lavoro, fermo restando il trattamento di cui al 3° comma, il dipendente ha titolo:

- agli emolumenti di cui agli artt. 120 e 130, 2° comma comunque nella misura minima di un'ora, anche per le prestazioni di durata inferiore;
- al rimborso delle spese di spostamento (spese documentate di taxi ovvero, in caso di utilizzo del mezzo proprio, indennità chilometrica secondo i criteri stabiliti dall'art. 140)

5. Qualora gli interventi abbiano luogo nell'arco di tempo compreso tra le ore 0.00 e le ore 6.00 di una giornata lavorativa, il dipendente ha altresì titolo ad un riposo, da fruire di



norma all'inizio della prestazione lavorativa di detta giornata, di durata pari a quella degli interventi effettuati e, in caso di intervento sul posto di lavoro, dei connessi spostamenti.

Nota all'art. 25

1. L'istituto della reperibilità trova applicazione in Amministrazione Centrale per le seguenti attività:

- presidio e sicurezza degli stabili di carattere istituzionale;
- interventi urgenti per la manutenzione di immobili e per assicurare la funzionalità di impianti ed apparecchiature ovvero connessi ad eventi anomali (quali incendi, intrusioni ecc.);
- supporto all'attività del Direttorio;
- interventi necessari al ripristino di sistemi elaborativi decentrati, di procedure elaborative (anche in remoto), di applicazioni informatiche ed altri sistemi basati su infrastrutture tecnologiche nell'ambito delle unità dell'Amministrazione Centrale (esclusi i Servizi I.S.I., El.I. e R.E.S.);
- interventi conseguenti ad anomalie di funzionamento ovvero a situazioni di emergenza riguardanti sistemi informatici e procedure connessi all'operatività del Sistema Europeo di Banche Centrali nell'ambito delle unità dell'Amministrazione Centrale (esclusi i Servizi I.S.I., El.I. e R.E.S.);
- interventi necessari ad assicurare la continuità di sistemi, procedure ed elaborazioni anche operanti in *batch*, di infrastrutture elaborative e di rete, nonché dei presidi di sicurezza informatica (ivi compresi interventi urgenti di manutenzione ed assistenza) presso i Servizi I.S.I., El.I. e R.E.S. e il supporto ai sistemi informatici essenziali per l'attività di produzione delle banconote presso il Servizio Banconote;
- interventi necessari per far fronte alle esigenze di continuità operativa dei processi critici relativi all'attività istituzionale della Banca e alle relative funzioni di supporto.

La reperibilità è attivata dalla Direzione interessata, previo confronto informativo con le Rappresentanze sindacali locali formalmente costituite.

2. Il dipendente obbligato alla pronta reperibilità è tenuto a mantenersi entro l'ambito di copertura dello strumento di collegamento adottato e, comunque, entro una distanza tale da consentire un intervento tempestivo in caso di chiamata.

Dichiarazioni a verbale

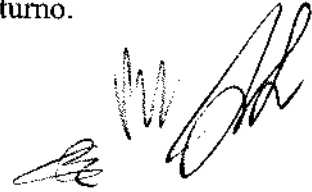
Per le emergenze riguardanti i sistemi informatici e le procedure in ambito europeo l'Amministrazione dichiara che:

- nelle giornate festive, lavorative per il sistema TARGET2, sarà disposta la reperibilità per i Servizi Operazioni di Banca Centrale e Segreteria Particolare;
- nella giornata del 29 giugno, sarà disposta la reperibilità per i Servizi Operazioni di Banca Centrale e Segreteria Particolare;
- nelle giornate festive anche per il sistema TARGET2 e durante i fine settimana, sarà disposta la reperibilità per il Servizio Segreteria Particolare.

Per le attività connesse con il funzionamento dei tavoli operativi della SSP e nazionale l'Amministrazione dichiara che la reperibilità verrà disposta sia dal lunedì al venerdì

nell'arco orario durante il quale la SSP non è operativa - sia nel fine settimana e nelle giornate festive anche per il sistema TARGET2.

Le parti si danno atto che presso il Servizio Banconote il personale coinvolto nella reperibilità sarà di norma diverso da quello che effettua lavorazioni in turno.



Art. 25-bis

Lavoratori notturni

1. E' lavoratore notturno colui che fornisce le proprie prestazioni, in via non eccezionale, durante il periodo notturno (intercorrente tra le ore 22.00 e le ore 6.00) per almeno 80 giorni lavorativi all'anno.

2. I turni dei lavoratori notturni sono organizzati su base plurisettimanale ed hanno come periodo di riferimento un numero di settimane pari al numero dei dipendenti assegnati alle strutture su turni.

3. La verifica del rispetto delle disposizioni di legge sulla durata massima della prestazione lavorativa giornaliera viene effettuata considerando il rapporto tra il totale delle prestazioni rese e il numero dei giorni ricadenti nel periodo di riferimento; sono esclusi dal computo i riposi settimanali spettanti ai sensi degli artt. 1 e 3 della L. 22.2.1934, n. 370.

Nota all'art. 25-bis

1. La condizione di cui al 1° comma si realizza per gli addetti ai Posti controllo dell'Amministrazione Centrale e del Centro "Donato Menichella".

2. I lavoratori notturni che abbiano prestato la propria attività per almeno cinque anni consecutivi nei Posti controllo sono adibiti, su richiesta, a mansioni non comportanti lo svolgimento di prestazioni notturne entro 12 mesi dalla richiesta stessa. Ove le domande di diverso utilizzo nella medesima residenza superino il 10% del numero degli addetti a ciascun Posto controllo, le stesse sono accolte entro 18 mesi.

3. Qualora la richiesta sia stata avanzata prima dei predetti cinque anni, il termine di 12 mesi (ovvero di 18 mesi) decorre dallo scadere di tale periodo quinquennale. L'utilizzo in altre mansioni può avvenire presso l'unità di appartenenza ovvero mediante l'adibizione ad altra unità dell'area romana.

4. E' riservata priorità alle domande di diverso utilizzo nella medesima residenza avanzate dai lavoratori notturni che fruiscono dei benefici previsti dal d.lgs. 26.3.2001, n. 151 e dalla legge 9.12.1977, n. 903 (esonero obbligatorio e facoltativo dal lavoro notturno).

5. Restano fermi i vincoli di permanenza e/o di utilizzo specificamente previsti in casi particolari (concorsi interni ed esterni, selezioni interne riservate al personale dei servizi generali e di sicurezza, trasferimenti in disponibilità.) Resta altresì ferma la disciplina di legge riguardante l'assegnazione ad altre mansioni dei dipendenti per i quali siano state accertate condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno.

6. Per quanto concerne il calcolo delle prestazioni straordinarie, continua a farsi riferimento alla durata giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro sulla base della vigente normativa.

Dichiarazioni a verbale

Le parti si danno atto che per quanto non espressamente previsto dalla presente disciplina trovano applicazione le previsioni del D.lgs. 66/2003 nonché le altre previsioni legislative in tema di lavoro notturno, in particolare quelle che definiscono i casi di esenzione obbligatoria e facoltativa dal lavoro notturno (cfr. comunicazione del Servizio P.I.N.E. n. 84346 del 20 aprile 1999).

L'Amministrazione dichiara che nei confronti del personale dei Posti controllo trovano applicazione le disposizioni di legge per gli addetti ai videoterminali al ricorrere delle condizioni previste.

Art. 26

Riposo giornaliero

1. Il dipendente ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.

2. In deroga a quanto previsto dal comma precedente il dipendente può fruire di un riposo giornaliero inferiore alle 11 ore consecutive ogni ventiquattro, nelle seguenti ipotesi:

- “cambio turno”;
- casi eccezionali in cui il personale, per esigenze non rinviabili, fornisca una prestazione, superiore alla minima giornaliera, tale da incidere sul riposo giornaliero (ad esempio, esigenze del Centro Stampa connesse alla predisposizione di pubblicazioni aventi particolari scadenze, effettuazione di movimenti fondi, attività connesse con interventi sui sistemi informatici e di sicurezza nonché sugli impianti tecnologici, presidio degli edifici dell’A.C. in occasione di lavorazioni urgenti, etc.).

3. Nelle ipotesi sopra indicate al dipendente è accordato un riposo compensativo di durata pari alla parte di riposo giornaliero non goduta, da fruire nel più breve tempo possibile.

4. In caso di prestazioni rese nell’arco di tempo compreso tra le ore 0.00 e le ore 6.00, il riposo di cui al 3° comma sostituisce quello spettante ai sensi del 6° comma dell’art. 23 e del 5° comma dell’art. 25.

5. Nei casi di effettuazione di interventi durante il turno di reperibilità, le 11 ore di riposo giornaliero possono essere anche non consecutive.

Dichiarazione a verbale

Su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, l’Amministrazione dichiara che è fatta salva la facoltà per il dipendente di fruire del riposo compensativo di cui al 3° comma a giornate intere, tempestivamente e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 27

Riposo settimanale

1. Il personale ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che, di regola, coincide con la domenica.

2. È fissato in un giorno feriale il riposo settimanale dei dipendenti che, nell'ambito di turni articolati su 24 ore per 7 giorni alla settimana ai sensi dell'art. 23-septies, debbano prestare servizio anche la domenica.

3. Il personale, ove in via eccezionale sia chiamato a fornire prestazioni eccedenti le quattro ore nel corso della giornata destinata al proprio riposo settimanale, ha titolo ad usufruire del riposo non goduto in una delle giornate lavorative immediatamente successive.

4. Prestazioni della specie di durata pari o inferiore alle quattro ore danno titolo ad un permesso orario di corrispondente durata da fruire all'inizio dell'orario di lavoro di una delle giornate lavorative immediatamente successive.

5. Per le prestazioni di cui ai commi 3° e 4°, rese entro la durata dell'orario teorico medio giornaliero, dato dall'orario settimanale diviso per il numero di giorni su cui lo stesso è ripartito, trova applicazione la maggiorazione dello stipendio di cui all'art. 130, 2° comma; per le prestazioni rese in eccedenza a tale durata è corrisposto, in luogo della predetta maggiorazione, il compenso per lavoro straordinario festivo di cui all'art. 120, 2° comma, lett. c).



Art. 28

Festività, semifestività e giornate feriali non lavorative

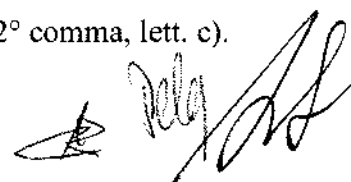
1. Sono considerati giorni festivi quelli previsti dalle disposizioni di legge, compresa la festività dei Santi Pietro e Paolo per il personale addetto ad unità dell'area romana.

2. Sono considerati semifestivi il 14 agosto, il 24 dicembre, il 31 dicembre e il giorno del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta la sua opera. In tali giorni - fermi restando i termini di inizio della prestazione lavorativa - la durata della stessa è di 5 ore. Tale durata è ridotta o aumentata proporzionalmente nei casi in cui l'orario teorico medio giornaliero di cui all'art. 23, 4° comma sia rispettivamente minore o maggiore di 7 ore e 30 minuti.

3. Al personale che svolga attività lavorativa in giorno festivo ovvero, oltre la durata di cui al comma precedente, in giorno semifestivo spetta il compenso di cui all'art. 120, lett. c). Qualora il giorno festivo o quello semifestivo coincidano con il giorno di riposo settimanale, si applicano le previsioni di cui all'art. 27.

4. Sono considerate giornate feriali non lavorative le giornate in cui il personale non è normalmente tenuto a prestare servizio in dipendenza della ripartizione dell'orario settimanale in cinque giorni ai sensi dell'art. 23, 1° comma ovvero in quattro giorni ai sensi dell'art. 24-quater. Al personale che svolga attività lavorativa in tali giornate spetta il compenso di cui all'art. 120, 2° comma, lett.a). Qualora le giornate feriali non lavorative coincidano con giorni festivi o semifestivi, al personale che svolga attività lavorativa in dette giornate spetta il compenso di cui all'art. 120, 2° comma, lett. c), fatta eccezione per le prestazioni rese nei giorni semifestivi e non eccedenti la durata di cui al 2° comma, per le quali spetta il compenso di cui all'art. 120, 2° comma, lett. a).

5. Il personale tenuto a prestare servizio nell'ambito dei turni articolati su 24 ore per 7 giorni alla settimana, ai sensi dell'art. 23-septies, con spostamento del giorno di riposo settimanale e della giornata feriale non lavorativa, ha titolo al compenso di cui all'art. 131, lett. n) (Tab. A.7, lett. n) nonché, ove le prestazioni siano rese nei giorni festivi, nella domenica di Pasqua ovvero, oltre le 5 ore, in giorni semifestivi, al compenso di cui all'art. 120, 2° comma, lett. c).



Nota all'art. 28

1. Il personale adibito a turni articolati su 24 ore per 7 giorni alla settimana con spostamento del giorno di riposo settimanale e della giornata feriale non lavorativa ha titolo ad un numero di giorni di congedo straordinario pari al numero delle festività infrasettimanali - intendendosi per tali quelle cadenti in un giorno compreso tra il lunedì ed il venerdì - che, nel corso dell'anno precedente, siano coincise con la giornata di riposo settimanale prevista per ciascun turno.

2. A tali congedi si applica la disciplina prevista per il congedo straordinario di cui all'art. 32, ad eccezione della frazionabilità in permessi retribuiti.

3. Per le prestazioni lavorative di almeno 7 ore e 30 minuti rese, per le esigenze connesse al funzionamento del sistema TARGET ed all'operatività della Banca Centrale Europea, nelle festività infrasettimanali - intendendosi per tali quelle cadenti in un giorno compreso tra lunedì e venerdì - il dipendente può optare tra il compenso per lavoro straordinario di cui all'art. 120, 2° comma, lett. c) e un congedo straordinario a titolo compensativo; in tale ultimo caso spetta la sola maggiorazione di tale compenso. Il congedo straordinario andrà richiesto entro il mese in cui sono state effettuate le prestazioni e dovrà essere fruito entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

4. Il consumo di congedi, permessi o riposi compensativi spettanti a vario titolo al dipendente - ove utilizzati per giustificare l'assenza per l'intera giornata semifestiva - è correlato alla ridotta durata della prestazione lavorativa giornaliera. Resta fermo quanto previsto dalla Nota all'art. 31 con riferimento al congedo straordinario.

5. Per il personale il cui orario settimanale di lavoro è ripartito su cinque giorni, la giornata feriale non lavorativa coincide di norma con il sabato.

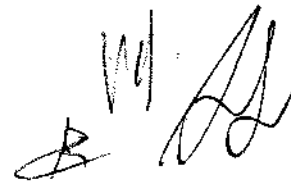
Dichiarazioni a verbale

L'Amministrazione dichiara che al personale che nelle giornate festive (escluse le giornate di Natale e Capodanno) presta attività lavorativa per le esigenze connesse al funzionamento del sistema TARGET e all'operatività della Banca Centrale Europea spetta il "ticket restaurant" per la fruizione del pasto qualora effettui una prestazione di almeno 7 ore e 30 minuti interrotta da una pausa di durata pari ad almeno 40 minuti, risultante da apposita timbratura e purché la predetta festività cada in una giornata compresa tra il lunedì e il venerdì.

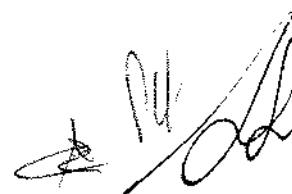
L'Amministrazione dichiara altresì che il personale chiamato ad operare sulla piazza di Roma nella giornata dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno) avrà titolo al "ticket restaurant" per la fruizione del pasto qualora effettui una prestazione di almeno 7 ore e 30 minuti interrotta da una pausa di durata pari all'ordinario intervallo pomeridiano, risultante da apposita timbratura, e purché la predetta festività cada in una giornata compresa tra il lunedì e il venerdì.

Dichiarazione a verbale

L'Amministrazione dichiara che valuterà la possibilità di estendere al personale a contratto le flessibilità previste dal presente accordo, per quanto compatibili con i relativi rapporti di lavoro.



DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE



1) Limiti numerici

1. Il numero di posizioni annualmente ammesse al part-time è almeno pari:

- a) per l'Amministrazione Centrale, al 10% del numero degli addetti, suddivisi per Servizio;
- b) per le Filiali, a 2 unità fino a 30 addetti, con incremento di un'unità per scaglioni di 15 addetti (es. 3 posizioni da 31 a 45 addetti, 4 posizioni da 46 a 60 addetti).

2. I limiti numerici sopra indicati sono calcolati includendo nella base di computo anche il personale della carriera direttiva.

3. Presso ciascuna Struttura, le posizioni di part-time non coperte sono assegnate, compatibilmente con le esigenze di servizio, a elementi che ne facciano richiesta, indipendentemente dal grado, dal ruolo e dalla carriera di appartenenza.

4. Il Titolare della Struttura, valutata la compatibilità con le esigenze di servizio, può disporre il passaggio al part-time anche in deroga al numero di posizioni a disposizione, senza limiti quantitativi né causali predeterminate.

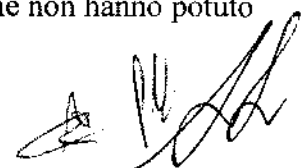
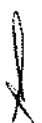
2) Procedura e condizioni per l'accoglimento delle richieste

1. L'Amministrazione comunica annualmente al personale e alle Organizzazioni Sindacali il bando con i posti disponibili a part-time, suddivisi per singola Filiale e per Servizio.

2. L'Amministrazione si riserva di accogliere le domande di passaggio a part-time presentate dai dipendenti riconosciuti idonei a un proficuo utilizzo nella nuova posizione, nell'ambito della medesima residenza di lavoro. Il dipendente può presentare domanda di part-time sia in occasione della pubblicazione annuale del bando sia al di fuori della sessione, salva disponibilità di posizioni. I posti disponibili sono pubblicati sulla intranet e aggiornati con cadenza mensile alla luce dei collocamenti effettuati e dei rientri.

3. Qualora le domande di accesso al regime orario particolare eccedano le posizioni disponibili presso la singola Struttura, ai fini della compilazione della graduatoria dei dipendenti riconosciuti idonei si fa riferimento ai criteri di priorità di cui al 1° comma della Nota all'art. 24-ter.

4. Conclusa la procedura di assegnazione, l'Amministrazione comunica alle Organizzazioni Sindacali il numero dei posti coperti e quello delle domande che non hanno potuto trovare accoglimento.



5. La decorrenza dei provvedimenti di passaggio al part-time in occasione della sessione annuale è fissata al mese di settembre di ciascun anno.

3) Durata del rapporto part-time

1. La durata del rapporto part-time è fissata, a scelta del dipendente, in un periodo compreso tra un mese e 36 mesi. Al fine di garantire l'effettiva comparazione delle situazioni dei dipendenti, in caso di domande superiori ai posti disponibili, i passaggi a part-time disposti in accoglimento di richieste di presentate al di fuori della sessione annuale (con decorrenza diversa dal 1° settembre) hanno termine entro il 31 agosto successivo, se di durata annuale, del 2° anno successivo, se di durata biennale, o del 3° anno successivo, se di durata triennale.

2. Il passaggio a una posizione non compatibile con la prestazione a part-time determina automaticamente il rientro a tempo pieno.

3. Il dipendente a part-time trasferito a domanda può continuare a conservare tale posizione solo nel caso in cui nell'unità di destinazione esistano posizioni a part-time scoperte.

4. Il dipendente a part-time può rientrare a tempo pieno in qualsiasi momento, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello dell'opzione. Previa valutazione delle esigenze di servizio e con la medesima decorrenza il dipendente a part-time può altresì:

- cambiare profilo orario nell'ambito della stessa tipologia di part-time;
- passare da una tipologia all'altra (orizzontale/verticale).

5. Il rientro a tempo pieno può determinare l'utilizzo del dipendente in altra unità produttiva nell'ambito della residenza di lavoro.

6. La decorrenza dei provvedimenti di passaggio dall'orario a tempo pieno all'orario a part-time e viceversa coincide inderogabilmente con il primo giorno del mese.

4) Istituti normativi

I - Prestazioni supplementari e straordinarie

1. Sono supplementari le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario settimanale di lavoro a part-time ed entro il limite dell'orario settimanale a tempo pieno.

2. Su richiesta dell'Amministrazione e salvo il consenso del dipendente, le prestazioni supplementari sono rese esclusivamente in relazione alle seguenti causali:

- a. rispetto di scadenze operative inderogabili;

- b. collaborazione a gruppi di studio e di lavoro;
- c. addestramento e formazione.

3. Lo svolgimento di prestazioni supplementari avviene nel rispetto dei seguenti limiti:

- a) settimanale: fino al compimento del normale orario a tempo pieno (37 ore e 30 minuti);
- b) annuo (con riferimento all'anno del part-time): 90 ore.

4. Per le prestazioni supplementari rese nell'ambito dei suindicati limiti annuo e settimanale è riconosciuta la normale retribuzione oraria con riferimento alla posizione organico-retributiva dell'interessato.

5. L'Amministrazione, solo in casi eccezionali, può chiedere al dipendente a part-time prestazioni lavorative supplementari oltre il limite annuo di cui al 4° comma. Per tali prestazioni supplementari è riconosciuta la normale retribuzione oraria maggiorata del 50% con riferimento alla posizione organico - retributiva dell'interessato.

6. Sono straordinarie le prestazioni lavorative:

- rese dal dipendente a part-time orizzontale - in via del tutto eccezionale e fermo restando il consenso del dipendente - in giorno lavorativo oltre il limite dell'orario settimanale a tempo pieno, nelle giornate di sabato, in quelle festive infrasettimanali e in quelle semifestive oltre la durata di cui all'art. 28, 2° comma. Lo svolgimento di tali prestazioni non concorre alla formazione del limite annuo di cui al precedente comma 4, lett. b) (90 ore);
- svolte dal dipendente a part-time verticale oltre l'orario settimanale di lavoro a tempo parziale. Tali prestazioni sono ammesse esclusivamente nelle giornate in cui è ripartito l'orario settimanale.

7. Per le prestazioni straordinarie è corrisposto il compenso per lavoro straordinario nella stessa misura prevista per il personale a tempo pieno collocato in una corrispondente posizione organico-retributiva.

8. Le prestazioni supplementari e quelle straordinarie confluiscono, a richiesta del dipendente, nella "banca delle ore" secondo le disposizioni in materia.

II - Riposi settimanali, festività, congedi e permessi

1. Trovano applicazione, in quanto compatibili, le vigenti previsioni regolamentari per il personale in servizio a tempo pieno, avendo presente che:

- il monte-ore dei congedi ordinario e straordinario per festività soppresse e per riduzione dell'orario di lavoro nonché dei giorni di permesso ex art. 33 della legge 104/92 fruibili in modo frazionato è calcolato rapportando il monte-ore previsto per il personale in servizio a tempo pieno alla percentuale dell'orario full-time cui corrisponde la minore durata dell'orario a part-time (cfr. Nota tecnica);
- ai fini della determinazione del monte-ore di congedo ordinario ovvero del periodo di aspettativa per motivi di salute a retribuzione intera, il periodo di servizio a part-time è computato per intero;
- la fruizione del congedo straordinario per giustificati motivi personali o familiari è consentita solo in presenza di particolari circostanze obiettive che non consentono al dipendente a part-time verticale di far ricorso alla giornata non lavorativa e al dipendente a part-time orizzontale di utilizzare la restante parte della giornata.

2. I dipendenti a part-time orizzontale:

- possono fruire dei permessi previsti dalla vigente disciplina regolamentare nel limite massimo del 60% della durata della prestazione giornaliera, fermo restando che deve comunque essere assicurata una presenza minima giornaliera di 2 ore;
- hanno titolo - al ricorrere delle condizioni stabilite dalla normativa regolamentare - soltanto ai congedi straordinari previsti per le giornate in cui devono sostenere prove d'esame e per il tempo di viaggio.

3. Qualora la festività infrasettimanale, il giorno semifestivo o l'evento per il quale è previsto il congedo straordinario coincidano con una giornata non lavorativa per il dipendente a part-time verticale, il medesimo non ha titolo a fruire in altra giornata dell'assenza non goduta, né a percepire alcun trattamento economico sostitutivo.

Norma transitoria

Per i dipendenti a part-time dal 2011, il congedo ordinario e il congedo straordinario per festività soppresse e per riduzione dell'orario di lavoro maturati a far tempo dal 2011 e non fruiti prima del passaggio a full-time vengono ricalcolati all'atto del passaggio sulla base di un orario di lavoro settimanale di 37 ore e 30 minuti.

Nota tecnica

Si riportano, di seguito, esempi di determinazione del monte-ore del congedo ordinario e straordinario per festività soppresse e per riduzione dell'orario di lavoro per un

X

 43

dipendente che nell'anno sia stato per 4 mesi in full-time, per 8 mesi a part-time a 30 ore e che abbia un'anzianità di servizio superiore a 12 anni.

Massimale di congedo in giorni	Monte-ore di congedo	Periodo dell'anno	% dell'orario di lavoro	Monte ore di congedo maturato per periodo	Monte-ore complessivo
30	225 ore	8 mesi	80%	$225 \cdot 8 / 12 \cdot 80\% = 120$ ore	195 ore
		4 mesi	100%	$225 \cdot 4 / 12 = 75$ ore	
6	45 ore	8 mesi	80%	$45 \cdot 8 / 12 \cdot 80\% = 24$ ore	39 ore
		4 mesi	100%	$45 \cdot 4 / 12 = 15$ ore	

III - Validità dei periodi part-time

1. Salvo il disposto di specifiche previsioni, i periodi di servizio a part-time si computano applicando agli stessi il coefficiente di riduzione dato dal rapporto tra la durata dell'orario settimanale di lavoro a part-time e la durata dell'orario settimanale di lavoro a tempo pieno.

2. I periodi di servizio a part-time sono equiparati al rapporto di lavoro a tempo pieno per la determinazione del numero di giorni rilevanti ai fini dell'assegno individuale di grado e dell'assegno individuale di servizio.

IV - Addestramento e formazione, valutazione, promozioni e concorsi interni

1. Nei confronti del personale a part-time trovano applicazione, in quanto compatibili, le previsioni vigenti in tema di addestramento e formazione, valutazione, procedure di promozione e concorsi interni.

2. Ai fini dell'ammissione alle procedure di avanzamento e ai fini dell'attribuzione del punteggio correlato all'anzianità, i periodi di servizio a part-time si calcolano come periodi di servizio a tempo pieno.

Norma transitoria.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio correlato all'anzianità, i periodi di servizio prestati in part-time prima del 1° gennaio 2014 continuano a essere computati proporzionalmente, applicando il coefficiente di riduzione di cui al precedente paragrafo III.

Dichiarazione a verbale

L'Amministrazione dichiara che, ai fini della posizione nei Ruoli di anzianità del personale, non si terrà conto dei periodi di servizio in part-time prestati a far tempo dal 1° gennaio 2014. I periodi di servizio a tempo parziale continueranno ad essere evidenziati nei Ruoli di anzianità in nota e in allegato.

V - Altri istituti normativi

1. Trovano applicazione le norme vigenti per il personale a tempo pieno in tema di:

- obblighi, divieti, incompatibilità e responsabilità civile;
- utilizzo;
- trasferimenti;
- collocamento a disposizione e in disponibilità;
- mancanze e sanzioni disciplinari e relativo procedimento;
- cessazione del rapporto d'impiego.

5) Trattamento economico

1. Gli importi annui delle voci del trattamento economico indicate nell'art. 110, l'indennità di residenza parte fissa-conviventi e il premio individuale di produttività sono corrisposti applicando per il periodo prestato a part-time il coefficiente di riduzione di cui al precedente paragrafo III.

2. Ferma restando l'applicazione di tutti gli altri criteri di cui all'art. 117, ai fini della determinazione del premio di presenza:

- il numero di giornate di presenza è moltiplicato per 5/4 ovvero 5/3, rispettivamente in caso di part-time verticale su 4 ovvero su 3 giorni;
- il coefficiente di riduzione di cui al precedente paragrafo III è applicato in relazione al numero di giorni prestati in regime di part-time nell'anno di riferimento.

3. L'assegno per il nucleo familiare, nei casi previsti dalle disposizioni di legge, è corrisposto in misura intera.

4. Le indennità e i compensi collegati a situazioni lavorative specifiche possono essere corrisposti al dipendente a part-time orizzontale solo in quanto siano compatibili con il tipo della prestazione a orario ridotto e tenuto conto della sua durata.

6) Disposizioni integrative della disciplina del Trattamento di Quiescenza per il personale assunto prima del 28 aprile 1993

1. Ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione prevista dal Regolamento per il Trattamento di Quiescenza gli anni di servizio a part-time sono da considerarsi utili per intero.

2. Ai fini della determinazione dei trattamenti di pensione e di fine rapporto gli anni di servizio a part-time sono ricondotti ad anni interi applicando ai periodi part-time il coefficiente di riduzione di cui al precedente paragrafo III.

3. Per la base di calcolo dei trattamenti di pensione e di fine rapporto dei dipendenti che, all'atto della cessazione dal servizio, si trovino a part-time, si prende a riferimento il trattamento previsto per la corrispondente posizione organico - retributiva a tempo pieno.

4. Ai fini del riconoscimento del trattamento di cui all'art. 20 del Regolamento per il Trattamento di Quiescenza (esodo volontario del personale) trovano applicazione i criteri indicati ai punti precedenti.

5. Nell'ipotesi di acquisizione del diritto a pensione secondo quanto previsto al 1° comma con un'anzianità, calcolata secondo i criteri di cui al 2° comma, inferiore ai 20 anni, per la determinazione del trattamento di pensione si applicano le seguenti misure percentuali:

Anni di anzianità	Pensione diretta	Pensione indiretta o di reversibilità		
		1 superstite	2 superstiti	3 o più superstiti
10	22	18.7	20.9	22
11	24	20.4	22.8	24
12	26	22.1	24.7	26
13	28	23.8	26.6	28
14	30	25.5	28.5	30
15	32	27.2	30.4	32
16	34	28.9	32.3	34
17	36	30.6	34.2	36
18	38	32.3	36.1	38
19	40	34	38	40

7) Previdenza complementare

1. Ai fini dell'acquisizione dei diritti derivanti dall'iscrizione al Fondo pensione complementare, gli anni di servizio a part-time sono considerati utili per intero.

Dichiarazioni a verbale

L'Amministrazione dichiara che i dipendenti a part-time:

- possono chiedere, per i propri figli, l'utilizzo dei servizi scolastici di asilo nido e scuola materna. Le richieste vengono prese in considerazione subordinatamente a quelle presentate dal personale a tempo pieno;
- possono accedere alle agevolazioni previste per l'acquisto della casa (con riferimento alla retribuzione effettivamente percepita).

Ai fini dell'applicazione della normativa interna che assume come parametro di riferimento la consistenza organica delle unità operative, le posizioni a part-time vengono computate secondo criteri di proporzionalità.

DISCIPLINA DEL TELELAVORO



CONGEDI - ASPETTATIVE



Le parti convengono che il Titolo sesto degli accordi negoziali è modificato nei termini seguenti.

TITOLO VI

CONGEDI - ASPETTATIVE

Art. 29

Congedo ordinario

1. Nel corso di ogni anno solare i dipendenti hanno titolo ad un periodo di congedo nelle misure seguenti:

- durante l'anno solare in cui è avvenuta l'assunzione 2 giorni lavorativi (pari a 15 ore) per ogni mese intercorrente tra la data di ammissione in servizio ed il 31 dicembre fino ad un massimale annuo di 23 giorni;
- per gli anni successivi:
 - a) 23 giorni lavorativi (pari a 172,5 ore), per anzianità di servizio fino a 4 anni;
 - b) 26 giorni lavorativi (pari a 195 ore), per anzianità di servizio oltre i 4 anni e fino a 12 anni;
 - c) 30 giorni lavorativi (pari a 225 ore), per anzianità di servizio oltre i 12 anni.

2. Ai fini del computo dell'anzianità di servizio si fa riferimento alla data di assunzione, escludendo dal computo stesso i periodi di aspettativa per motivi particolari e di sospensione dal servizio e dalla retribuzione nonché ogni anzianità convenzionale anche se utile per il trattamento di quiescenza.

3. I dipendenti acquisiscono titolo al congedo di 26 o di 30 giorni a partire dall'anno nel corso del quale maturano la relativa anzianità di servizio.

4. Ai fini del computo del congedo ordinario non si tiene conto delle festività previste dall'art. 28, delle giornate di riposo settimanale di cui all'art. 27 e di quelle non lavorative in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro settimanale.

5. L'infermità che colpisca il dipendente durante il periodo di congedo sospende il congedo medesimo, sempre che essa sia denunciata immediatamente e resa accertabile. Resta fermo in tal caso il diritto del dipendente di completare il godimento delle ferie al termine della malattia.

6. Il congedo ordinario è di norma fruito nel corso dell'anno nel quale è maturato. Per eccezionali esigenze di servizio l'Amministrazione può rinviare o anche interrompere il congedo, fermo il diritto da parte del dipendente di fruire del congedo medesimo o di completarne il godimento nello stesso anno cui si riferiscono le ferie e di ottenere il rimborso delle eventuali spese che egli dimostri di avere sostenuto nella circostanza, nonché la corresponsione del contributo di viaggio previsto dall'art. 139.

7. I giorni di congedo maturati annualmente in eccedenza ai 20 giorni di cui all'art. 10 del d. lgs. 66/2003, ove non siano fruiti entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione, confluiscono nella "banca del tempo".

8. In caso di assenza dal servizio per aspettativa, per collocamento in disponibilità o a disposizione ovvero per adempimenti amministrativi, per congedo parentale, adozione o affidamento pre-adoztivo, per congedo per malattia del bambino di età inferiore a 8 anni, per congedo straordinario non retribuito ai sensi degli artt. 34, 6° comma, e 36, 1° comma, ovvero per sospensione, il congedo spettante per l'anno sul quale incidono i detti provvedimenti è ridotto di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di assenza. Analoga riduzione è applicata nei confronti degli elementi che cessano nel corso dell'anno.

9. I permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge 104/1992 non concorrono a determinare la riduzione del congedo ordinario.

10. Ai dipendenti che cessino dal servizio senza aver usufruito del congedo spettante al momento della cessazione non è corrisposta alcuna indennità. Nei soli casi di morte e di cessazione per inidoneità fisica permanente e assoluta, a fronte di eventuali periodi di congedo maturati e non goduti, è riconosciuta un'indennità calcolata secondo i criteri di cui all'art. 112 e sulla base della posizione organico-retributiva rivestita dall'interessato all'atto della cessazione.

11. Ai fini del calcolo di cui al 1° e 8° comma del presente articolo le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.

Nota all'art. 29

1. Il computo del congedo ordinario si basa sulla rappresentazione dei relativi massimali in termini di monti-ore, sulla maturazione e riduzione in ragione della durata dell'orario di lavoro settimanale del dipendente e sul consumo in base alla durata dell'orario teorico medio giornaliero, dato dall'orario settimanale diviso per il numero di giorni su cui lo stesso è ripartito. In deroga a quanto precede, il consumo del congedo ordinario:

- in caso di orario personalizzato, ai sensi dell'art. 24-sexies, fa riferimento alla durata dell'orario giornaliero all'atto della fruizione;
- in caso di semifestività, ai sensi del 2° comma della Nota all'art. 28, è correlato alla ridotta durata della prestazione giornaliera.

2. Per gli addetti alle macchine di stampa e ai sistemi di taglio e confezionamento - che ai sensi della Nota all'art. 23-septies osservano un turno giornaliero di lavoro della durata di 7 ore - la maturazione e la riduzione del congedo ordinario sono correlate a un orario di lavoro settimanale di 37 ore e 30 minuti e il relativo consumo avviene sulla base di un orario giornaliero di lavoro di 7 ore e 30 minuti.

3. Per i dipendenti in servizio all'estero la durata del congedo ordinario non comprende, per coloro che si rechino in Italia, i giorni di viaggio.

Norma transitoria

Eventuali giorni di congedo maturati in eccedenza ai 20 giorni di cui all'art. 10 del d.lgs. 66/2003 negli anni 2012 e 2013 e non fruiti nei termini previsti non confluiscono nella "banca del tempo" di cui all'art. 24-bis e danno luogo alla corresponsione di un'indennità calcolata secondo i criteri di cui all'art. 112 e sulla base della posizione organico-retributiva rivestita dall'interessato all'atto della liquidazione.

Per eventuali giorni di congedo di cui all'art. 10 del d.lgs. 66/2003 maturati prima dell'anno 2014 e non goduti al momento della cessazione dal servizio è corrisposta un'indennità calcolata secondo i criteri di cui all'art. 112 e sulla base della posizione organico-retributiva rivestita dall'interessato all'atto della cessazione.

Dichiarazione a verbale

L'Amministrazione dichiara che continuerà a svolgere un'azione di sensibilizzazione, di indirizzo e di verifica in ordine alla fruizione da parte di tutti i dipendenti del congedo ordinario nei termini normativamente previsti.

Art. 30

Soppresso

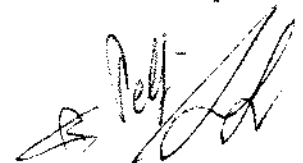
Art. 31

Congedo straordinario retribuito - Permessi

1. Indipendentemente dal godimento del congedo ordinario annuale, al personale sono riconosciuti i seguenti periodi di congedo straordinario retribuito:

- a) fino a 10 giorni di calendario complessivi nell'arco di un anno solare per giustificati motivi personali o familiari;
- b) 15 giorni continuativi di calendario in occasione di matrimonio;
- c) i giorni di calendario per cure secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge e di servizio;
- d) i giorni strettamente occorrenti per comparire in giudizio come testimone, per rispondere a chiamate delle pubbliche autorità e per l'esercizio del diritto di voto nelle elezioni politiche, amministrative, per il Parlamento Europeo e nei referendum popolari di cui alla Legge 25 maggio 1970, n. 352, per osservare periodi contumaciali in relazione a malattie infettive di familiari, per partecipare a concorsi banditi dalla Banca, per donazione di sangue, per donazione di midollo osseo e di cellule staminali, nonché per tutti quegli altri casi per i quali siano emanate dall'Amministrazione speciali disposizioni.

2. Ove il soddisfacimento delle esigenze rappresentate non richieda un'assenza dal servizio per l'intera giornata, il dipendente può fruire di permessi orari retribuiti - di durata compresa tra una e cinque ore giornaliere (tre ore in occasione di semifestività) - entro il limite annuo di tre giornate (22 ore e 30 minuti) - quattro giornate (30 ore) per il personale utilizzato presso il Centro Donato Menichella - a valere sul congedo straordinario di cui al punto a) del presente articolo. Nel caso di documentate malattie di lunga durata o con decorso cronico che richiedano trattamenti terapeutici continuativi o periodici presso strutture sanitarie, il dipendente può fruire, sempre a valere sul congedo straordinario di cui al punto a) del presente articolo, fino ad un massimo di cinque giornate (37 ore e 30 minuti) all'anno di congedo straordinario retribuito frazionabili in permessi orari di durata compresa tra una e cinque ore giornaliere (tre in occasione di semifestività). In ogni caso, i permessi orari a valere sul congedo straordinario di cui alla lettera a) del presente articolo non potranno eccedere, quale che sia la causale di concessione, le cinque giornate all'anno.



3. Per motivate esigenze personali o familiari possono essere altresì accordati permessi - di norma nel limite di due ore - da recuperare utilizzando le prestazioni eccedenti l'orario settimanale di lavoro effettuate nel corso del mese entro il termine utile previsto dalla rilevazione automatica delle presenze.

Nota all'art. 31

1. I permessi spettanti ai sensi dell'art. 33 della legge 104/92 possono essere fruiti secondo le seguenti modalità:

- relativamente ai permessi giornalieri, cumulativamente ovvero sotto forma di due permessi da un'ora;
- relativamente ai tre giorni mensili, a giornate intere ovvero sotto forma di permessi (per complessive 22 ore e 30 minuti).

2. Le previsioni di cui al 1° e 2° comma della Nota all'art. 29 trovano applicazione anche con riferimento ai giorni di permesso ex art. 33 della legge 104/92 fruibili in modo frazionato.

3. Il consumo del congedo straordinario di cui alla lettera a) nonché dei giorni di permesso ex art. 33 della legge 104/92 fruibili a giornate intere - fatto salvo, per tali giorni di permesso, quanto previsto dal 4° comma della Nota all'art. 28 con riferimento alle semifestività - non è correlato alla durata dell'orario di lavoro giornaliero all'atto della fruizione ma è comunque pari a 7 ore e 30 minuti.

Norma transitoria

Per il personale della Filiale de L'Aquila, fino al 31.12.2014, i giorni di congedo straordinario retribuito di cui alla lettera a) sono interamente frazionabili in permessi orari retribuiti di durata compresa tra una e cinque ore giornaliere (tre ore in occasione di semifestività).

Dichiarazioni a verbale

L'Amministrazione dichiara che le causali di concessione del congedo di cui alla lett. a) del presente articolo sono le seguenti:

1. nascita di un figlio (fino a cinque giorni);
2. morte di uno stretto congiunto;
3. ricovero o grave malattia di un familiare;
4. accertamenti diagnostici, cure riabilitative e terapie ambulatoriali;
5. visite specialistiche presso strutture pubbliche ovvero convenzionate;
6. necessità di espletare improrogabili incombenze connesse con il trasferimento d'ufficio;
7. inserimento di figli al nido.

Nelle ipotesi di cui ai punti 4) e 5) il congedo può essere concesso anche qualora l'esigenza si riferisca ad uno stretto congiunto e sia indispensabile la presenza del dipendente.

Il congedo può essere altresì concesso per altri eventi di pari rilevanza, che richiedano comunque il personale intervento del dipendente interessato.

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie prospettano l'esigenza che l'Amministrazione, nella gestione del congedo straordinario retribuito di cui alla lettera a), tenga conto delle particolari limitazioni cui sono assoggettati i dipendenti addetti ai comprensori del Servizio Banconote.

L'Amministrazione prende atto di tale dichiarazione e adotterà le opportune soluzioni sul piano gestionale.

L'Amministrazione dichiara che tra le causali di concessione del congedo di cui alla lettera a) è ricompresa, fino al 31.12.2014, la seguente:

- necessità, per il personale addetto alla Filiale de L'Aquila, di espletare durante l'orario di lavoro, in relazione a situazioni determinatesi a seguito degli eventi sismici del 6 aprile 2009, incombenze che richiedano la personale presenza del dipendente.

Le parti si danno atto che nei casi di richiesta di rinnovo dei benefici previsti dalla legge 104/92 in attesa di ricevere la documentazione comprovate la permanenza dei requisiti, i permessi continueranno ad essere riconosciuti. Qualora i benefici accordati risultassero non dovuti, l'Amministrazione procederà al recupero degli stessi.

Art. 32

Congedo straordinario per festività soppresse e per riduzione dell'orario di lavoro.

Congedo per riduzione dell'orario di lavoro dei lavoratori notturni.

Permessi retribuiti.

1. Il dipendente che presti servizio per l'intero anno ha titolo a sei giorni annuali (pari a 45 ore) di congedo straordinario retribuito. In caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego nel corso dell'anno, il dipendente ha titolo ad un numero di giorni di congedo straordinario retribuito proporzionale al periodo di servizio prestato nell'anno.

2. I giorni di congedo straordinario sono ridotti in proporzione ai giorni di calendario relativi ad assenze dal servizio senza diritto all'integrale trattamento economico verificatesi nel corso dell'anno.

3. A valere sui congedi innanzi indicati, il dipendente ha titolo a permessi retribuiti per una durata massima di cinque ore giornaliere (tre ore in occasione di semifestività).

4. I permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge 104/1992 non concorrono a determinare la riduzione del congedo previsto nel presente articolo.

5. Il lavoratore notturno di cui all'art. 25-bis ha diritto, a titolo di congedo per riduzione dell'orario di lavoro, a:

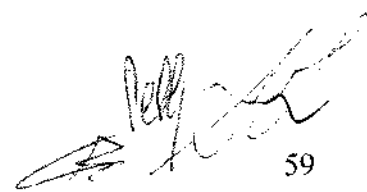
- cinque minuti per ogni turno diurno (antimeridiano e pomeridiano) effettivamente svolto;
- dieci minuti per ogni turno notturno effettivamente svolto.

Il congedo maturato - non monetizzabile - è fruito, compatibilmente con le esigenze di servizio, per giornate intere ovvero con permessi orari retribuiti della durata massima di due ore giornaliere, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione.

Nota all'art. 32

1. Il computo del congedo straordinario per festività soppresse e per riduzione dell'orario di lavoro si basa sulla rappresentazione dei relativi massimali in termini di monti-ore, sulla maturazione e riduzione in ragione della durata dell'orario di lavoro settimanale del dipendente e sul consumo in base alla durata dell'orario teorico medio giornaliero, dato dall'orario settimanale diviso per il numero di giorni su cui lo stesso è ripartito. In deroga a quanto precede, il consumo del congedo ordinario:

- in caso di orario personalizzato, ai sensi dell'art. 24-sexies, fa riferimento alla durata dell'orario giornaliero all'atto della fruizione;



59

- in caso di semifestività, ai sensi del 2° comma della Nota all'art. 28, è correlato alla ridotta durata della prestazione giornaliera.

2. Per gli addetti alle macchine di stampa e ai sistemi di taglio e confezionamento - che ai sensi della Nota all'art. 23-septies osservano un turno giornaliero di lavoro della durata di 7 ore - la maturazione e la riduzione del congedo straordinario per festività soppresse e per riduzione dell'orario di lavoro sono correlate a un orario di lavoro settimanale di 37 ore e 30 minuti e il relativo consumo avviene sulla base di un orario giornaliero di lavoro di 7 ore e 30 minuti.



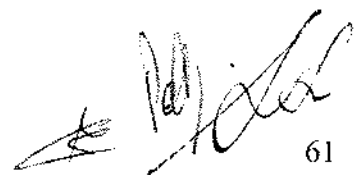
Art. 33

Autorizzazione a fruire dei congedi e dei permessi

1. Il Titolare della Struttura autorizza la fruizione dei congedi ordinari e straordinari da parte del personale addetto.

2. Il Titolare della Struttura può delegare la concessione dei congedi ordinario e straordinario per festività soppresse e per riduzione dell'orario di lavoro nonché dei permessi orari.

3. Di norma gli operai addetti al Servizio Banconote fruiscono del congedo ordinario durante il periodo di interruzione estiva della produzione.



61

Art. 34

Agevolazioni per motivi di studio

1. I dipendenti che attendano a regolari corsi di studio presso scuole, istituti o università statali, pareggiati o legalmente riconosciuti o comunque abilitati al rilascio di titoli legali, sono esentati dall'obbligo di prestare lavoro straordinario e, ove la loro attività sia articolata su turni continuativi di lavoro, l'assegnazione agli stessi dovrà essere tale da agevolare la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

2. I lavoratori-studenti, compresi quelli universitari, hanno titolo a fruire di congedo straordinario retribuito - oltre che per le giornate in cui devono sostenere prove di esame - anche per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esami e rientrare alla sede di lavoro qualora - per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza, intendendosi per tale la sede di lavoro - frequentino corsi di studio in località diversa.

3. Ai dipendenti iscritti a corsi di laurea è accordato - una sola volta per ciascun esame previsto dal piano di studi approvato dalla facoltà - un ulteriore giorno di congedo straordinario retribuito, da fruire nella giornata lavorativa precedente quella in cui è prevista la prova di esame.

4. Ai lavoratori-studenti che sostengano esami per il conseguimento della licenza di scuola secondaria di 2° grado presso scuole statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, ovvero che sostengano l'esame per il conseguimento della laurea, è accordato, in aggiunta ai congedi di cui ai commi 2° e 3° comma e per una sola volta per ciascun corso di studi, un congedo straordinario retribuito di 4 giorni lavorativi. Ove i suddetti titoli di studio siano tra quelli previsti per l'assunzione in Banca dal Regolamento del Personale entrato in vigore il 1°3.1983, il congedo straordinario spettante è pari a 8 giorni lavorativi.

5. Ai dipendenti che attendano a regolari corsi di studio presso scuole, istituti od università statali, pareggiati o legalmente riconosciuti o comunque abilitati al rilascio di titoli legali, sono accordati, a richiesta, permessi della durata di un'ora, da fruire non più di venti volte per ciascun anno scolastico o accademico e per il numero di anni - più due - di corso legale degli



studi previsto dai rispettivi ordinamenti per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria.

6. I dipendenti di cui al 5° comma hanno titolo - una sola volta per ciascun ciclo di studi (scuola di istruzione secondaria di 2° grado, università) e, quindi, al massimo per tre volte - ad un congedo straordinario non retribuito sino a 30 giorni di calendario, fruibile in non più di due periodi.

7. Il congedo di cui al 6° comma può essere fruito soltanto durante il normale periodo scolastico o accademico. In caso di contemporaneità di richieste da parte di più lavoratori-studenti volte ad ottenere il congedo in questione ovvero il congedo per la formazione previsto dall'art. 5 della legge 53/2000, la concessione dei congedi è comunque subordinata a limiti numerici complessivi per ciascun Servizio, Ufficio autonomo o Filiale di non più di un dipendente per divisione, ufficio, reparto con organico fino a 15 elementi e comunque con il massimale di:

- due dipendenti per Servizio, Ufficio autonomo o Filiale con organico fino a 50 elementi stabilmente addetti;
- tre dipendenti per Servizio, Ufficio autonomo o Filiale con organico fino a 100 elementi stabilmente addetti;
- cinque dipendenti per Servizio, Ufficio autonomo o Filiale con organico superiore.

8. In caso di pluralità di richieste, la precedenza spetta ai lavoratori-studenti non universitari che devono sostenere esami e, in subordine, ai dipendenti con maggiore anzianità di servizio, determinata ai sensi della normativa vigente.

Dichiarazioni a verbale

L'Amministrazione dichiara che:

- a) il congedo straordinario spettante per le giornate in cui si devono sostenere prove di esame nonché per i connessi tempi di viaggio è concesso anche qualora l'esame venga rinviato per motivi imputabili inequivocabilmente alla scuola, istituto o università;
- b) il beneficio di cui al 2° comma è riconosciuto anche quando - pur essendo presenti nella residenza di lavoro la scuola o la facoltà prescelte - il corso di studi sia stato avviato in altra residenza prima dell'assegnazione o del trasferimento del dipendente alla nuova sede;
- c) il congedo straordinario retribuito di cui al 4° comma può essere fruito, anche frazionatamente, in non più di due periodi, in tempi prossimi all'esame.

I congedi per la formazione previsti dall'art. 5 della L. 53/2000 sono autorizzati dall'Amministrazione Centrale.

Detti congedi:

- sono richiesti con un preavviso di almeno 30 giorni;



- sono calcolati in giorni di calendario;
- sono frazionabili nella misura minima di 15 giorni.

Trovano applicazione le altre disposizioni previste per il congedo di formazione dal richiamato art. 5.

Art. 35

Congedo per malattia del personale ordinario

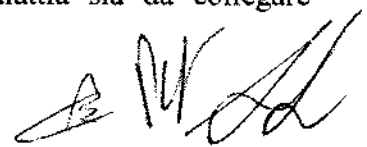
1. Il dipendente di ruolo che per accertate ragioni di salute sia nell'impossibilità di prestare servizio è posto in congedo per malattia con diritto all'intera retribuzione per un periodo che non può superare 90 giorni di calendario nel corso di dodici mesi. Detto periodo di 90 giorni è ridotto di altrettanti giorni per quanti il dipendente sia stato assente per ragioni di malattia o abbia fruito di aspettativa per motivi di salute nei dodici mesi antecedenti l'inizio della nuova assenza per malattia.

2. Il periodo di congedo di cui al precedente comma può essere prolungato fino ad un anno se trattasi di malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio.

3. I dipendenti sono tenuti a riversare alla Banca quanto venga loro eventualmente corrisposto dall'INAIL a titolo di indennità giornaliera per inabilità temporanea.

Nota all'art. 35

I giorni di ricovero ospedaliero, ivi compresi quelli in day hospital, necessari al dipendente per sottoporsi a terapie "salvavita" (quali chemioterapia, emodialisi, ecc.) in relazione a patologie oncologiche o di pari gravità non sono conteggiati ai fini dei massimali del congedo per malattia. La durata del ricovero, la patologia e la necessità della terapia devono essere debitamente documentate. Il medesimo regime è esteso al giorno successivo a quelli di ricovero ospedaliero, ove da certificazione medica risulti che lo stato di malattia sia da collegare all'effettuazione di terapie "salvavita".



Art. 36

Assenze per malattia del personale in esperimento

1. In caso di assenza per malattia durante il periodo di esperimento il dipendente di nuova assunzione continua a godere dell'intera retribuzione per i primi 30 giorni di assenza e di quella ridotta alla metà per i successivi 60 giorni; trascorso tale periodo, e perdurando l'assenza, il dipendente medesimo è collocato in congedo straordinario, senza retribuzione, per altri 90 giorni.

2. Qualora la malattia sia riconosciuta dipendente da causa di servizio la retribuzione nella misura integrale è attribuita per il periodo di un anno con l'obbligo di riversare alla Banca quanto eventualmente corrisposto dall'INAIL a titolo di indennità giornaliera per inabilità temporanea.

3. Qualora il dipendente non sia in grado di riprendere servizio dopo il periodo di cui al 1° o al 2° comma il rapporto d'impiego è risolto attribuendosi al dipendente medesimo il trattamento previsto dall'art. 16 in misura proporzionalmente corrispondente alla durata del rapporto stesso.

Art. 37

Aspettativa per motivi di salute

1. Esaurito il periodo di congedo per malattia di cui all'art. 35 il dipendente di ruolo che non sia in condizioni di prestare servizio è collocato in aspettativa.

2. Ai fini del computo dei 90 giorni si sommano tutti i periodi di assenza per malattia e di aspettativa per motivi di salute intervenuti nel corso di dodici mesi, ai sensi del 1° comma dell'art. 35.

3. L'aspettativa - che ha inizio dal giorno successivo a quello di maturazione dei detti 90 giorni di assenza - ha termine col cessare della causa per la quale fu disposta e, comunque, non può protrarsi per un periodo superiore a due anni.

4. Durante l'aspettativa per motivi di salute il dipendente ha titolo alla retribuzione nella misura integrale:

- per i primi 12 mesi se ha anzianità fino a 15 anni;
- per i primi 18 mesi se ha anzianità superiore a 15 anni.

5. Ai fini del computo di cui sopra sono da comprendere le anzianità convenzionali riconosciute e i periodi di servizio riscattati per il trattamento di quiescenza, ad eccezione dell'anzianità di laurea.

6. Il prolungamento del periodo di conservazione della retribuzione nella misura integrale compete anche al dipendente che maturi l'anzianità occorrente mentre si trova nello stato di aspettativa.

7. Se la malattia è riconosciuta dipendente da causa di servizio la retribuzione nella misura integrale è attribuita per l'intera durata del periodo di aspettativa.

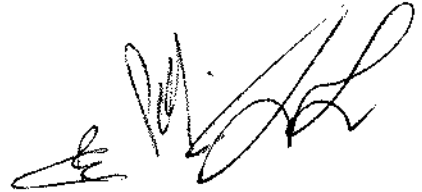
8. Agli effetti della determinazione della durata massima del periodo di aspettativa e del conseguente trattamento economico, due o più periodi di aspettativa per motivi di salute si sommano nel giro di un quinquennio quando tra essi intercorra un periodo di servizio attivo inferiore a 90 giorni.

Nota all'art. 37

1. I giorni di ricovero ospedaliero, ivi compresi quelli in day hospital, necessari al dipendente per sottoporsi a terapie "salvavita" (quali chemioterapia, emodialisi, ecc.) in relazione

a patologie oncologiche o di pari gravità non sono conteggiati ai fini dei massimali dell'aspettativa per motivi di salute. La durata del ricovero, la patologia e la necessità della terapia devono essere debitamente documentate. Il medesimo regime è esteso al giorno successivo a quelli di ricovero ospedaliero, ove da certificazione medica risulti che lo stato di malattia sia da collegare all'effettuazione di terapie "salvavita".

2. Tali giornate sono retribuite in misura integrale.



Art. 38

Accertamenti sanitari

1. Fermo restando l'obbligo di sottoporsi agli accertamenti previsti dalla legislazione vigente sulla tutela dell'igiene e della sicurezza del lavoro, il dipendente è tenuto a sottoporsi agli accertamenti medici che l'Amministrazione disponga, a mezzo di enti pubblici o di pubbliche istituzioni sanitarie, per accertarne l'idoneità fisica al disimpegno delle mansioni di sua competenza ovvero delle altre che possono essergli demandate.

2. Il dipendente che per ragioni di salute sia nell'impossibilità di prestare servizio deve senza ritardo segnalare tale circostanza alla Filiale o al Servizio cui è addetto, fornendo tutte le indicazioni utili a consentire l'effettuazione di eventuali visite mediche domiciliari.

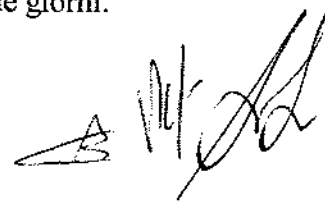
3. Le visite di controllo delle assenze per infermità del dipendente sono disposte dall'Amministrazione a mezzo dei servizi sanitari previsti dalla legislazione vigente in materia.

4. Ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di legge vigenti in materia, durante le fasce orarie di reperibilità, fissate dalle ore 9 alle ore 13 e dalle ore 15 alle ore 18 di tutti i giorni compresi i domenicali e i festivi, il dipendente deve tenersi a disposizione per consentire l'effettuazione delle visite di controllo di cui al 2° comma.

Dichiarazioni a verbale

L'Amministrazione dichiara che è necessaria la trasmissione della diagnosi, ferma restando l'esigenza di garantirne la riservatezza, nei soli casi di adozione di provvedimenti relativi a documentate istanze presentate dai dipendenti interessati.

L'Amministrazione dichiara che l'obbligo di presentare certificazione medica giustificativa dell'assenza per malattia è previsto per assenze superiori a due giorni.



Art. 39

Rimborsi e indennizzi per malattie od infortuni dipendenti da causa di servizio

1. Il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infortunio subito o della malattia contratta dal dipendente è determinato dall'Amministrazione su documentata domanda che l'interessato deve presentare, a pena d'inammissibilità, entro sei mesi dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso o da quella in cui ha avuto conoscenza dell'infermità, indicando specificamente la natura dell'infermità stessa, le circostanze in cui si produsse, le cause che la determinarono, nonché ogni altro utile elemento di valutazione.

2. La riconducibilità di successive infermità a infortuni o malattie già riconosciuti dipendenti da causa di servizio è determinata dall'Amministrazione nei termini e secondo le modalità indicati al comma precedente.

3. Ove l'infortunio o la malattia siano riconosciuti derivanti da causa di servizio, l'Amministrazione rimborsa le spese di cura sostenute dal dipendente qualora le stesse afferiscano a prestazioni sanitarie a carico del Servizio Sanitario Nazionale o dell'INAIL e limitatamente alla differenza con quanto il dipendente ha ottenuto - o avrebbe comunque avuto titolo ad ottenere - a carico del Servizio Sanitario stesso, dell'INAIL o di altri enti o istituti assistenziali, previdenziali o assicurativi in conseguenza del rapporto di lavoro o comunque per effetto di eventuali assicurazioni non obbligatorie che coprano la responsabilità della Banca.

4. I rimborsi di cui al comma precedente sono liquidati dalla Banca - previo accertamento da parte di propri organi tecnico-sanitari del carattere di necessità e idoneità delle cure effettuate dal dipendente - su esibizione della relativa documentazione, in regola con le norme di legge, e nella misura giudicata congrua dagli organi stessi.

5. Ove dagli infortuni medesimi o dalle malattie derivi una invalidità permanente di grado non inferiore al 6%, secondo la classificazione dell'INAIL, il dipendente ha titolo, per una sola volta, ad un equo indennizzo da richiedere entro il termine di sei mesi dal giorno della comunicazione del provvedimento di riconoscimento di cui ai precedenti commi. L'equo indennizzo è calcolato seguendo le disposizioni per la determinazione delle prestazioni di invalidità corrisposte dal predetto Istituto, assumendo peraltro, come retribuzione utile per il calcolo, la media tra la retribuzione effettiva annua spettante all'interessato e il massimale retributivo applicato dall'Istituto assicuratore. Qualora il massimale INAIL risulti superiore alla

 69

retribuzione effettiva, viene considerata, per il calcolo dell'equo indennizzo, esclusivamente quest'ultima. Dall'equo indennizzo è detratto quanto il dipendente riceva per legge dall'INAIL – sotto forma sia di erogazione in capitale sia di rendita, previa capitalizzazione della stessa secondo i criteri dell'INAIL – in quanto soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro. Nel caso in cui l'invalidità sia imputabile a responsabilità civile della Banca, dall'ammontare dell'equo indennizzo viene altresì detratto quanto il dipendente percepisca dalla società assicuratrice della Banca a titolo di risarcimento del danno.

6. L'Amministrazione si riserva la facoltà di sottoporre i dipendenti che abbiano avanzato istanza a termini dei precedenti commi a visita medico-specialistica con le modalità indicate nell'art. 38, 1° comma.

7. L'equo indennizzo è ridotto della metà se il dipendente consegue, per la stessa causa, la pensione di cui all'art. 18, 2° comma, del Regolamento per il Trattamento di Quiescenza. Nel caso in cui l'equo indennizzo sia già stato liquidato, la metà dell'ammontare dell'indennizzo stesso è recuperata mediante trattenute mensili sulla pensione di importo pari ad un decimo dell'ammontare di questa.

Art. 40

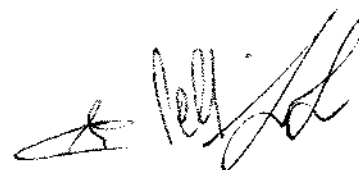
Assenze per servizio militare

1. Il dipendente di ruolo o in esperimento, chiamato alle armi per adempiere gli obblighi di leva ovvero richiamato in tempo di pace per servizio di istruzione obbligatoria o per altre esigenze di carattere temporaneo, è collocato in congedo per un periodo non superiore a 60 giorni con diritto all'intera retribuzione.

2. Per il successivo periodo di assenza il dipendente è collocato in aspettativa senza competenze se trattasi di servizio di leva e con diritto alla differenza tra l'eventuale maggiore trattamento economico goduto in Banca, come quantificato nell'art. 112, e quello militare ove trattasi di richiamo.

3. Al dipendente che cessa dal prestare servizio militare incombe l'obbligo di porsi a disposizione della Banca per riprendere servizio entro il termine fissato dalle leggi vigenti in materia.

X

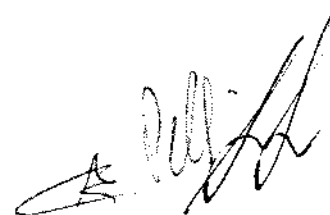


Art. 41

Assenze per adempimenti amministrativi

1. Il dipendente assente dal servizio per essere sottoposto ad accertamenti sanitari disposti dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 38, 1° comma, ha titolo al trattamento retributivo a lui spettante, salvo che l'assenza, a seguito di detti accertamenti, sia da considerarsi imputabile ad aspettativa senza competenze per motivi di salute.

2. Ha altresì titolo al trattamento economico il dipendente che, ai sensi dell'art. 40, ultimo comma, si sia posto a disposizione dell'Amministrazione per riprendere servizio.



Art. 42

Tutela della maternità e della paternità

1. Durante i congedi di maternità e di paternità, la retribuzione è corrisposta nella misura integrale.

2. Il congedo parentale, fino a un massimo di due mesi, può essere fruito frazionatamente a ore.

3. Durante il congedo parentale la retribuzione è corrisposta nella misura del:

- 70% per i primi trenta giorni di assenza;
- 50% per i successivi quaranta giorni;
- 30% per il restante periodo.

4. In caso di malattia dei figli, ciascun genitore ha titolo annualmente:

- alla retribuzione nella misura del 50% per i primi 10 giorni di congedo, per figli di età non superiore a tre anni;
- a 10 giorni di congedo non retribuito, per figli di età compresa tra i tre e gli otto anni.

Dichiarazione a verbale

L'Amministrazione dichiara che saranno emanate disposizioni applicative volte ad assicurare la piena fruizione al termine della prestazione lavorativa dei riposi giornalieri di cui agli artt. 39 e 42, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001 e dei permessi di cui all'art. 33, comma 6, della l. n. 104/1992, anche nei casi in cui il dipendente inizi la prestazione lavorativa oltre il termine della fascia di flessibilità in ingresso.

Art. 43

Aspettativa per assunzione di impieghi

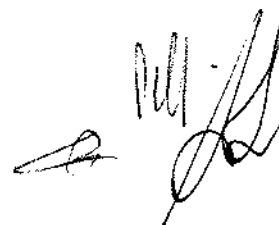
1. Quando ciò sia riconosciuto d'interesse della Banca, con deliberazione del Consiglio Superiore i dipendenti iscritti a ruolo possono essere autorizzati ad assumere un impiego presso amministrazioni, autorità ed enti pubblici in Italia ovvero presso enti od organismi internazionali.

2. Il dipendente che assume il suddetto impiego è collocato in aspettativa senza diritto a retribuzione.

3. Il collocamento in aspettativa è disposto per un tempo determinato e può essere prorogato alla scadenza. L'autorizzazione o la revoca della stessa può essere disposta, nei casi di urgenza, anche con provvedimento del Governatore, salvo ratifica del Consiglio Superiore.

4. Al dipendente collocato in aspettativa ai sensi del presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le norme statutarie, regolamentari e di servizio emanate dalla Banca.

5. Il provvedimento autorizzativo, il quale è comunicato nel testo integrale al dipendente, stabilisce ogni altra condizione e modalità per l'assunzione degli impieghi suddetti.

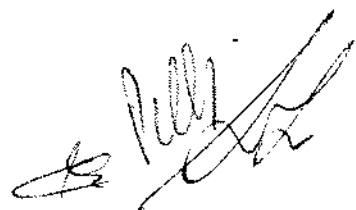


Art. 44

Aspettativa per la frequenza di corsi di studio

1. Il dipendente che intenda frequentare corsi di studio in Italia o all'estero per i quali si riconosca anche un interesse dell'Istituto può, a domanda e sempre che non ostino ragioni di servizio, essere collocato in aspettativa fino ad un massimo di un anno.

2. Durante l'aspettativa il dipendente non ha titolo a retribuzione.



Art. 45

Aspettativa per motivi particolari

1. Per giustificati motivi di famiglia o personali il dipendente può, a domanda, essere collocato in aspettativa fino ad un massimo di un anno.

2. L'Amministrazione provvede sulla domanda entro trenta giorni ed ha facoltà, per ragioni di servizio da enunciarsi nel provvedimento, di respingere la domanda stessa, di rinviarne l'accoglimento o di ridurre la durata dell'aspettativa richiesta.

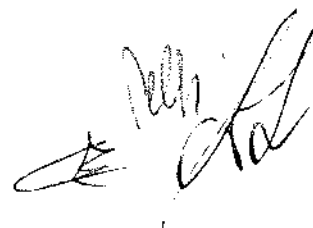
3. L'aspettativa può, con provvedimento motivato, essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio.

4. Durante l'aspettativa il dipendente non ha titolo a retribuzione.

Nota all'art. 45

In caso di richiesta del congedo straordinario non retribuito di cui all'art. 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53:

- l'Amministrazione provvede sulla domanda del dipendente entro 10 giorni;
- il congedo può essere negato, concesso parzialmente o differito dall'Amministrazione valutate le esigenze di servizio. In tale caso nel provvedimento si darà conto delle ragioni organizzative e produttive che non consentono l'assenza del dipendente. Su richiesta del dipendente l'istanza sarà riesaminata nei successivi venti giorni.



Art. 46

Validità dei periodi di congedo e di aspettativa

1. I periodi di congedo in genere e quelli di aspettativa per motivi di salute o per servizio militare o per la frequenza di corsi di studio sono computati per intero ai fini dell'anzianità, delle promozioni o del passaggio di categoria, della determinazione dell'assegno individuale di grado e dell'assegno individuale di servizio e del trattamento di quiescenza.

2. I periodi di aspettativa di cui all'art. 43 sono computati per intero ai fini dell'anzianità, delle promozioni, della determinazione dell'assegno individuale di grado e dell'assegno individuale di servizio. Ai fini del trattamento di quiescenza:

- il periodo di aspettativa per impieghi in Italia è valido ai fini del servizio utile nel Regolamento Trattamento Quiescenza e dell'anzianità nel Fondo Pensione Complementare;
- il periodo di aspettativa per impieghi all'estero è valido subordinatamente alle condizioni previste nelle relative discipline regolamentari (Trattamento di Quiescenza del Personale e Fondo Pensione Complementare).

2bis. Per il periodo trascorso in aspettativa per assunzione di impieghi presso la Banca Centrale Europea (BCE), l'Amministrazione integra il costo del riscatto presso l'assicurazione generale obbligatoria a condizione che l'interessato non abbia maturato titolo a pensione presso la BCE e abbia presentato domanda di riscatto entro un anno dal rientro in servizio. L'integrazione è pari alla differenza tra il costo del riscatto e la somma netta corrisposta dalla BCE alla cessazione dal servizio a liquidazione della posizione previdenziale. Ove non sia stata costituita una posizione previdenziale, ai fini di cui sopra si tiene conto della misura della contribuzione prevista a carico della BCE e del dipendente.

3. Non sono computabili ai fini indicati al 1° comma i periodi di aspettativa per motivi particolari; in tali casi il dipendente riammesso in servizio prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta, dedotto il tempo trascorso nella posizione di aspettativa.

Nota all'art. 46

1. La previsione di cui al comma 2bis si applica alle aspettative che terminano in data successiva all'entrata in vigore della norma.



2. Trova applicazione il congedo di cui all'art. 42, comma 5, del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151; il relativo periodo è computato nell'anzianità di servizio.

Dichiarazione a verbale

La Banca si impegna a effettuare una ricognizione del regime previdenziale esistente presso altri organismi internazionali, in particolare Fondo Monetario Internazionale e Banca Mondiale, dandone comunicazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie.



DISTACCHI

A

*del
col*

Le parti convengono che il Titolo undicesimo degli accordi negoziali è modificato nei termini seguenti.

TITOLO XI

ASSEGNAZIONI - TRASFERIMENTI - MISSIONI - DISTACCHI - COLLOCAMENTO A DISPOSIZIONE E IN DISPONIBILITÀ

Art. 76

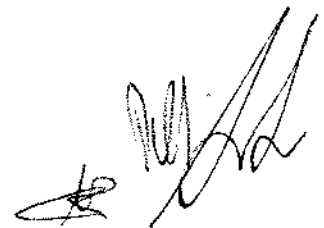
Assegnazioni, trasferimenti e missioni - Distacchi

Omissis

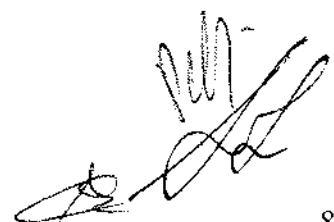
Nota all'art. 76

L'Amministrazione, al ricorrere di documentati gravi motivi familiari, si riserva di valutare la possibilità di inviare in una diversa sede di lavoro il dipendente che ne faccia formale richiesta, per la durata massima di 10 settimane - fruibili per anno solare e frazionabili al massimo in quattro periodi - e senza diritto ad alcun trattamento economico aggiuntivo.

Omissis



TRATTAMENTO ECONOMICO



Le parti convengono che il Titolo quindicesimo degli accordi negoziali è modificato nei termini seguenti.

TITOLO XV

TRATTAMENTO ECONOMICO

Sezione I

- Omissis -

Art. 111

Modalità di erogazione delle competenze

1. A valere sulle competenze annue vengono erogati al personale acconti mensili calcolati in ragione di 1/13 dello stipendio e dell'eventuale assegno per l'esercizio delle mansioni di Capo officina o di Capo reparto (2/13 nel mese di dicembre) e di 1/12 dell'indennità di residenza, dell'assegno di sede estera, dell'indennità di bilinguismo e delle indennità di cui alla norma transitoria in calce all'art. 110.

2. Concorrono, inoltre, alla formazione degli acconti in parola:

- il premio di presenza, erogato nel mese di aprile;
- il premio individuale di produttività, erogato nel mese di novembre;
- l'assegno per il nucleo familiare, erogato per ciascuno dei dodici acconti mensili;
- il compenso di cui all'art. 120, le maggiorazioni di cui all'art. 130 e gli speciali compensi di cui all'art. 131, erogati normalmente nel mese successivo a quello di riferimento.

3. Gli emolumenti collegati alla posizione organico-retributiva sono determinati, salvo specifiche previsioni, sulla base della posizione in essere alla fine del mese di riferimento.

4. Alla liquidazione degli emolumenti spettanti per l'anno si provvede entro il mese di dicembre, procedendosi al conguaglio degli acconti erogati.

5. In caso di cessazione dal servizio, il conguaglio fra gli acconti percepiti nell'anno e le spettanze fino alla data di cessazione dal servizio viene di norma effettuato nel bimestre successivo al mese di cessazione medesima; in tale sede viene effettuata anche la liquidazione di quanto dovuto a titolo di indennità nei casi previsti dal 10° comma dell'art. 29, di assegno per mancata fruizione del congedo di cui all'art. 32 e per mancata fruizione delle ore non fruite a valere sulla banca delle ore, nonché di premio di presenza e di premio di laurea compresi i ratei relativi all'anno di cessazione; nella medesima occasione il premio individuale di produttività è corrisposto in proporzione al servizio prestato.

6. La corresponsione degli emolumenti è fatta previa deduzione delle ritenute fiscali e contributive di legge.

- Omissis -

Art. 117

Premio di presenza

1. Nell'aprile di ogni anno - in relazione alle presenze in servizio fatte registrare nel corso dell'anno precedente - viene corrisposto al personale un premio di presenza secondo le seguenti misure percentuali calcolate sugli importi annui lordi dello stipendio e dell'eventuale assegno per l'esercizio delle mansioni di Capo officina o di Capo reparto riferibili alla posizione organico-retributiva del mese di pagamento:

- 0,028% per ogni giorno lavorativo da 1 a 226;
- 0,045% per ogni giorno lavorativo da 227 a 241;
- 0,100% per ogni giorno lavorativo da 242 in poi.

2. Ai fini della liquidazione del premio di presenza, non si tiene conto delle assenze per: congedo ordinario; permessi per motivi sindacali; collocamento a disposizione; donazione di sangue; donazione di midollo osseo e di cellule staminali; infortunio o malattia riconosciuti

dipendenti da causa di servizio; congedo di maternità e di paternità previsto dalle vigenti disposizioni di legge; congedo straordinario ai sensi dell'art. 32 (festività soppresse, riduzione dell'orario di lavoro e riduzione dell'orario di lavoro dei lavoratori notturni); adempimenti amministrativi ai sensi dell'art. 41; riposi compensativi; svolgimento di funzioni presso gli uffici elettorali in occasione di referendum popolari di cui alla legge 352/1970, elezioni politiche o amministrative o per il Parlamento Europeo; espletamento delle funzioni di giudice popolare; attività di volontariato effettuata nel rispetto delle condizioni e dei limiti previsti dalla legge 162/1992 e dal D.P.R. 613/1994; partecipazione, da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione della C.S.R., del Consiglio Direttivo del C.A.S.C. e dei colleghi sindacali dei due enti, alle sedute dei rispettivi organismi; assenze, nei limiti previsti, della Presidenza della C.S.R. e del C.A.S.C. per l'espletamento del proprio mandato; permessi, ai sensi dell'art. 33, commi 3 e 6, della legge 104/1992; svolgimento delle funzioni di rappresentante per la sicurezza di cui al decreto legislativo 81/2008; terapie salvavita e primo giorno di malattia conseguente all'effettuazione delle terapie.

3. Il premio non spetta ai dipendenti che nell'ultimo riferimento valutativo annuale abbiano riportato il giudizio di insufficiente ovvero che, durante l'anno precedente a quello di erogazione, siano incorsi in sanzioni disciplinari più gravi della riduzione della retribuzione.

4. Ove sia irrogata la riduzione della retribuzione la quota del premio di presenza relativa al periodo per il quale è stata irrogata la riduzione stessa viene ridotta di una percentuale pari a quella prevista dalla sanzione.

Nota

Ai fini del calcolo del premio, per i dipendenti che ai sensi dell'art. 24-quater osservano l'orario di lavoro concentrato il numero delle giornate lavorative di presenza di cui al 1° comma è moltiplicato per 5/4.

Norma transitoria

Fino al 31 dicembre 2014, ai fini della liquidazione del premio di presenza non si tiene conto dei giorni di assenza a titolo di congedo straordinario retribuito, di cui alla lett. a) dell'art. 31, fruiti dal personale della Filiale de L'Aquila nel corso dell'anno solare al fine di espletare durante l'orario di lavoro, in relazione a situazioni determinatesi a seguito degli eventi sismici del 6 aprile 2009, incombenze che richiedano la personale presenza del dipendente.

- Omissis -

Art. 120

Compenso per lavoro straordinario

1. Per le prestazioni fornite in giorni lavorativi oltre l'orario settimanale di lavoro il personale ha titolo ad un compenso ragguagliato ad ora, che è calcolato sulla base delle seguenti voci annue lorde: stipendio, indennità di residenza parte percentuale e assegno per l'esercizio delle mansioni di Capo officina o di Capo reparto. L'importo totale così determinato viene maggiorato del 25% e diviso per 1928.

2. Per le prestazioni fornite nelle giornate feriali non lavorative di cui all'art. 28; nell'arco di tempo compreso tra le ore 22.00 e le ore 6.00, sempreché non distribuite su turni ai sensi dell'art. 23-septies; nei giorni festivi e, oltre la durata prevista dall'art. 28, 2° comma, nei giorni semifestivi; oltre la durata dell'orario teorico medio giornaliero di lavoro nella giornata di riposo settimanale di cui all'art. 27, il compenso di cui al comma 1 viene maggiorato:

- a) del 4% per le prestazioni fornite nelle giornate feriali non lavorative;
- b) del 50% per le prestazioni fornite durante le ore notturne (dalle 22.00 alle 6.00);
- c) del 60% per le prestazioni fornite in giorno festivo, in giorno semifestivo ovvero nella giornata di riposo settimanale.

3. Le prestazioni di cui al comma 2 non sono computate ai fini e per gli effetti di quanto previsto dai commi 1 e 3 dell'art. 23.

- Omissis -

Art. 130

Maggiorazioni per prestazioni nell'arco orario 22.00-6.00 e nel giorno di riposo settimanale

1. Ai dipendenti che, ai sensi dell'art. 23 septies, 1° comma, siano chiamati a prestare la loro ordinaria attività lavorativa in ore comprese nell'arco orario dalle 22.00 alle 6.00 è riconosciuta, per ogni ora di prestazione, una maggiorazione pari al 6% dello stipendio annuo lordo diviso 360. Per i lavoratori notturni di cui all'art. 25-bis la maggiorazione è riconosciuta nella misura del 6,67%. Per le eventuali frazioni di ora detta maggiorazione è corrisposta in misura proporzionale.

2. Ai dipendenti che siano eccezionalmente chiamati a prestare la loro attività lavorativa nel corso della giornata destinata al proprio riposo settimanale ai sensi dell'art. 27 è riconosciuta, per ogni ora di prestazione resa entro la durata dell'orario teorico medio giornaliero di lavoro, una maggiorazione pari allo stipendio annuo lordo diviso 1928 e moltiplicato per 1,44. Per le eventuali frazioni di ora detta maggiorazione è corrisposta in misura proporzionale.

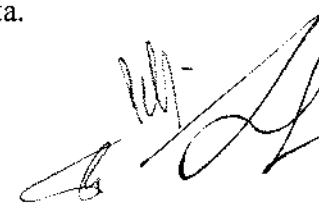
Art. 131

Speciali compensi

- Omissis -

m) Compenso per sfalsamento dell'orario di lavoro.

Spetta al personale che anticipi o posticipi l'inizio e il termine dell'orario di lavoro giornaliero ai sensi dell'art. 23-septies 3° comma e dell'8° comma della relativa nota.



n) Compenso per turno.

Spetta, per ciascun turno interamente ed effettivamente svolto, al personale che, ai sensi dell'art. 23-septies, 1° comma, presti la propria attività lavorativa sulla base di turni articolati su 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì ovvero articolati su 24 ore per 7 giorni alla settimana con spostamento del giorno di riposo settimanale e della giornata feriale non lavorativa. Ai fini dell'attribuzione di tale compenso, il turno si intende interamente ed effettivamente svolto anche in caso di fruizione di permesso, purché di durata non superiore ad un'ora e non collocato in testa o in coda al turno stesso.

o) Compenso per reperibilità.

Spetta, per ciascun turno, al personale per il quale sia stato stabilito, ai sensi dell'art. 25, un obbligo di pronta reperibilità.

p) Compenso per il turno notturno per la gestione presso il S.El.I. delle infrastrutture elaborative e di rete e delle applicazioni.

Spetta, per ciascun turno interamente ed effettivamente svolto, al personale che - nell'ambito delle particolari categorie orarie previste dall'art. 23-septies, 1° comma - svolga presso il S.El.I. il turno notturno per la gestione delle infrastrutture elaborative e di rete e delle applicazioni.

Tale compenso si cumula con il compenso di cui alla lett. n) e con la maggiorazione di cui all'art. 130, 1° comma.

- Omissis -

- Omissis -

Sezione II

Trattamento spettante al personale inviato in missione

Art. 137

Trattamento di missione

1. Al personale inviato in missione in località distanti non meno di 25 chilometri e al di fuori della propria residenza di servizio, intendendosi per tale il Comune sede di lavoro, competono:

- la diaria per i giorni di espletamento dell'incarico (art. 138 e Tabella B.1);
- il contributo di viaggio (art. 139 e Tabella B.2);
- la fruizione dei servizi di viaggio messi a disposizione dalla Banca e/o il rimborso di eventuali ulteriori spese di viaggio sostenute dal dipendente (art. 140 - Tabella B.3);
- la fruizione dei servizi di alloggio messi a disposizione dalla Banca (art. 141).

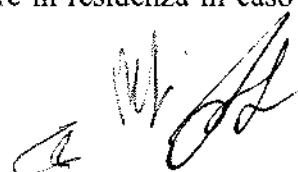
2. La limitazione di 25 chilometri di cui al precedente comma non trova applicazione in ipotesi di missioni disposte per accertamenti ispettivi di vigilanza espletati fuori dalla propria residenza di servizio.

3. Soppresso.

4. Per le missioni nell'ambito di 50 chilometri non è consentito il pernottamento, salvo che lo stesso non venga specificamente autorizzato.

5. Per le missioni in località distanti da 51 a 100 chilometri, il dipendente può optare tra il rientro giornaliero in residenza e il pernottamento nel luogo di missione. In caso di pernottamento, la permanenza nel luogo di missione nei giorni di fine settimana o in occasione di giornate festive è subordinata ad un'autorizzazione dell'unità di appartenenza rilasciata all'inizio della missione - in relazione al ricorrere di particolari condizioni, quali difficoltà di collegamento, che rendano disagevole il rientro in residenza - ovvero di volta in volta, qualora sopravvenute circostanze oggettive di particolare gravità non consentano il rientro in residenza dell'interessato, non autorizzato in precedenza a permanere nel luogo di missione. Il dipendente autorizzato all'inizio della missione a permanere nel luogo di missione può rientrare in residenza in caso di

1

 88

oggettive circostanze sopravvenute di particolare gravità, dandone tempestiva comunicazione all'unità di appartenenza.

6. Il personale inviato in missione per assolvere incarichi ispettivi o di rappresentanza, ovvero per svolgere, su chiamata dell'Autorità Giudiziaria, perizie o altri adempimenti di giustizia, ha titolo al trattamento di missione previsto per il grado di Funzionario di 1^a, sempreché svolga la missione con elemento avente almeno detto grado.

7. Al dipendente che, per motivi comunque inerenti alle sue prestazioni di lavoro, sia citato come testimone ovvero sia chiamato ad assumere incarichi di perizia o di consulenza tecnica compete - ove debba recarsi fuori residenza - il trattamento di missione.

Nota all'art. 137

I servizi di viaggio e di alloggio utilizzati dal dipendente inviato in missione sono messi a disposizione dalla Banca tramite un'agenzia di viaggi appositamente selezionata.

Qualora per circostanze eccezionali tali servizi non siano forniti dall'agenzia, il dipendente ha titolo al rimborso, secondo i criteri e le modalità fissati nella presente disciplina, delle spese sostenute, dietro presentazione della relativa documentazione.

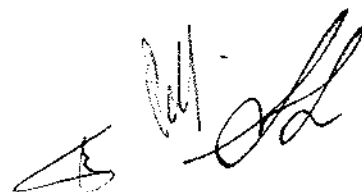
Dichiarazioni a verbale

L'Amministrazione si impegna a garantire un elevato *standard* qualitativo dei servizi di viaggio e pernottamento.

L'Amministrazione effettuerà a cadenza periodica rilevazioni di "*customer satisfaction*" presso gli utenti dei servizi i cui risultati formeranno oggetto di valutazione nel corso di un incontro con le Organizzazioni Sindacali firmatarie.

L'Amministrazione dichiara che nel nuovo contratto per la fornitura di servizi di viaggio e di alloggio verrà chiesto di attivare un punto di accesso dedicato al personale che svolge missioni di durata superiore a un mese.

L'Amministrazione valuterà, anche alla luce della riduzione dei tempi di liquidazione derivante dalla nuova procedura missioni, se sussista l'esigenza di riconoscere un acconto forfettario per le missioni di durata superiore a un mese.



Art. 138

Diarie

1. La diaria compete, per ciascuno dei giorni impegnati in attività lavorativa fuori dalla residenza di servizio. Gli importi giornalieri lordi della diaria per missioni in territorio nazionale sono riportati nella Tabella B.1; per le missioni all'estero tali importi sono maggiorati del 30%.

2. La diaria compete anche per i giorni festivi e non lavorativi compresi in un unico periodo di missione, qualora la missione stessa comporti il pernottamento ai sensi dell'art. 137 ed il dipendente dichiara di non aver interrotto la missione in tali giornate.

3. Per i dipendenti incaricati di ispezioni di Banca, di vigilanza, di ispezioni sui gestori del contante, per gli elementi chiamati dall'Autorità Giudiziaria per perizie ovvero per altri adempimenti di giustizia, nonché per il personale del ruolo tecnico inviato in missione per l'effettuazione di compiti di supervisione e controllo di cantieri e relative contabilità, ciascuna diaria è maggiorata dell'importo indicato nella Tabella B.1.

4. Gli importi giornalieri lordi della diaria, incluso quello relativo alla maggiorazione di cui al precedente comma, vengono rivalutati con decorrenza 1° gennaio di ciascun anno applicando l'incremento (rispetto ai dodici mesi precedenti) dell'indice medio ISTAT dei prezzi dei servizi ricettivi e di ristorazione registrato in Italia nei dodici mesi (da ottobre a settembre) antecedenti l'anno di adeguamento.

Art. 139

Contributo di viaggio

1. In relazione ai viaggi di andata e ritorno per missioni svolte in territorio nazionale in località distanti dalla residenza di servizio oltre 50 chilometri, compete, salvo quanto appresso indicato, un unico contributo di viaggio i cui importi lordi sono indicati nella Tabella B.2; per le missioni all'estero tali importi sono maggiorati del 30%.

2. Il contributo compete in misura doppia quando la località di missione è distante oltre 300 chilometri e l'incarico è espletato in più di una giornata lavorativa.

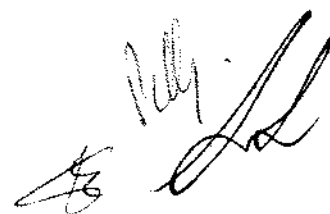
3. Il contributo compete in misura tripla quando l'incarico è espletato in paesi extraeuropei ed il collegamento aereo è previsto dagli orari ufficiali in un tempo superiore alle 3 ore di volo effettivo.

4. Nelle missioni in località distanti da 51 a 100 chilometri il contributo non compete:

- se l'incarico comporta l'impegno di una sola giornata lavorativa;
- quando, indipendentemente dalla durata della missione, viene esercitata l'opzione per il rientro giornaliero ai sensi dell'art. 137, 5° comma.

5. Nel caso di missioni itineranti (missioni nel corso delle quali vengono toccate più località) il contributo di viaggio viene determinato con riferimento alla località di missione più distante dalla residenza di servizio.

6. Gli importi lordi del contributo di viaggio vengono annualmente rivalutati secondo il criterio indicato al comma 4° dell'art. 138.



Art. 140

Servizi di viaggio

1. La Banca mette a disposizione del dipendente, secondo i criteri di seguito indicati, i servizi di viaggio necessari per gli spostamenti effettuati sia in Italia che all'estero:

- a) per iniziare o terminare l'incarico fuori residenza;
- b) verso località diverse da quella di missione, resisi necessari nell'espletamento dell'incarico stesso;
- c) per e dal luogo ove è svolto l'incarico, nel caso di missioni continuative senza pernottamento;
- d) per i rientri settimanali;
- e) per le interruzioni di missione per motivi di servizio.

2. Soppresso

3. I viaggi devono compiersi di norma per la via più breve; itinerari diversi sono ammessi, in particolare, ove comportino un minor tempo di percorrenza o consentano una migliore correlazione tra gli orari di partenza e/o di arrivo e quelli di lavoro.

4. Viaggi per ferrovia, via mare o con altri mezzi pubblici di linea. E' previsto l'utilizzo della prima classe o equivalente. E' inoltre consentito l'utilizzo della carrozza-letto o cuccetta, ovvero della cabina, purché il percorso da compiersi di notte sia non inferiore ai 450 chilometri o comunque comporti un viaggio di durata non inferiore alle 5 ore.

5. Viaggi con voli aerei di linea. E' previsto l'utilizzo della classe *economy* o equivalente; la classe *business* o equivalente è consentita per le sole tratte di durata superiore a 4 ore di volo effettivo.

5.1. Per i viaggi con mezzi aerei i dipendenti sono assicurati dalla Banca contro gli infortuni.

6. Le previsioni di cui al 4° e 5° comma, con esclusione dei viaggi via mare, trovano applicazione anche per il rientro in Italia del personale in servizio all'estero nelle ipotesi di cui all'art. 147, 2° e 3° comma. Per i viaggi in aereo effettuati nell'ipotesi di cui all'art. 147, 2° comma, è utilizzata la classe *economy* o equivalente.

7. Viaggi con il mezzo proprio. I dipendenti possono avvalersi del mezzo proprio per raggiungere la località di missione distante non oltre 250 chilometri.

7.1. I dipendenti possono inoltre utilizzare il mezzo proprio per il collegamento con gli aeroporti che servono la residenza di servizio.

7.2. Nelle missioni di durata superiore al mese, è consentito l'uso del mezzo proprio per raggiungere località distanti oltre 250 chilometri in occasione dei soli viaggi di inizio e termine della missione.

7.3. L'uso del mezzo proprio può altresì essere consentito, a richiesta e su autorizzazione dell'Amministrazione, in casi particolari.

7.4. I dipendenti abilitati o che richiedano l'autorizzazione all'utilizzo del mezzo proprio devono rilasciare una preventiva dichiarazione che solleva l'Amministrazione da qualsiasi responsabilità circa l'uso del mezzo stesso.

7.5. In caso di utilizzo del mezzo proprio vengono riconosciuti:

- l'indennità per chilometro, spettante nella misura indicata nella Tabella B.3 e attribuita - sulla base di una dichiarazione resa dal dipendente - con riferimento alle distanze tra le località interessate;
- il rimborso delle eventuali spese sostenute per:
 - a) pedaggi autostradali;
 - b) rimessaggio del mezzo proprio, se effettuato presso una autorimessa aperta al pubblico ovvero presso l'autorimessa dell'albergo di soggiorno. Per i dipendenti che utilizzano il mezzo proprio ai sensi del precedente comma 7.1, il rimessaggio dello stesso è rimborsato entro il massimale indicato nella Tabella B.3;
 - c) il trasporto al seguito (via mare), qualora si tratti di viaggi da o per le isole e si renda necessario l'utilizzo del mezzo proprio nella località di missione. Tale rimborso compete per il solo viaggio di andata e ritorno quale che sia la durata dell'incarico ed indipendentemente da eventuali interruzioni.

8. Viaggi con servizi pubblici di autorimessa. Per i percorsi non serviti da ferrovia o da altri mezzi pubblici di linea, sono ammesse a rimborso le spese sostenute per l'uso di servizi pubblici di autorimessa (taxi o noleggio con autista). Tali spese sono altresì rimborsate per il collegamento con aeroporti, stazioni ferroviarie e stazioni marittime per percorsi non superiori a 65 chilometri per ciascuna corsa. Detto limite è elevato a 100 chilometri per i componenti di un

93

unico gruppo ispettivo, viaggianti insieme, nonché - previa specifica autorizzazione rilasciata per l'intera durata dell'incarico - per i singoli componenti di un gruppo ispettivo viaggianti separatamente, per i dipendenti incaricati di funzioni ispettive o chiamati dall'Autorità Giudiziaria a svolgere perizie o altri adempimenti di giustizia. Al ricorrere delle medesime fattispecie, in caso di percorsi superiori a 100 chilometri, il costo relativo al chilometraggio eccedente detto limite è posto a carico degli interessati.

9. L'eventuale utilizzo di mezzi di trasporto presso il luogo di missione o per gli spostamenti tra il luogo di lavoro ed il luogo in cui è stato fissato l'alloggio non comporta specifici rimborsi.

10. Nel caso in cui il dipendente venga autorizzato a soggiornare in località vicinore a quella di missione, a causa di mancanza o inadeguatezza delle strutture alberghiere o per altri particolari motivi connessi all'incarico, sono ammesse a rimborso le spese di viaggio sostenute per i collegamenti tra dette località, limitatamente ai due percorsi giornalieri di andata e di ritorno, salvo che i titoli di viaggio siano forniti direttamente dalla Banca. Nell'ipotesi in cui le località stesse non siano collegate con mezzi pubblici di linea, ovvero gli orari di questi ultimi non siano compatibili con quelli di lavoro, è consentito, su specifica autorizzazione, l'utilizzo di mezzi pubblici di autorimessa. L'utilizzo del mezzo proprio per tali spostamenti è consentito qualora sia già autorizzato con riferimento all'incarico espletato.

11. Tutte le spese di cui si chiede il rimborso devono essere assistite da specifica documentazione; per l'indennità chilometrica di cui al comma 7.5 il dipendente deve rilasciare apposita dichiarazione contenente tutte le indicazioni del viaggio compiuto.

Dichiarazione a verbale

L'Amministrazione dichiara che ove gli orari dei voli sulla tratta Roma - Francoforte e ritorno risultino particolarmente disagiati, sarà ordinariamente consentita, per esigenze di servizio, l'effettuazione del volo avvalendosi di due distinti vettori.



Art. 141

Servizi di alloggio

1. Nei casi in cui la permanenza fuori sede comporti anche il pernottamento, la Banca mette a disposizione del dipendente i servizi di alloggio - alberghieri e/o di tipo residence - alle condizioni indicate nel presente articolo.

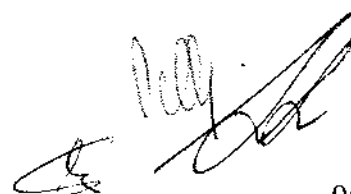
2. La sistemazione alberghiera ovvero in residence avverrà in strutture che, secondo la classificazione ufficiale, abbiano almeno 4 stelle.

3. Il pernottamento sul luogo di missione è consentito per i giorni di espletamento dell'incarico nonché per i giorni festivi e non lavorativi compresi in un unico periodo di missione, qualora il dipendente permanga nella sede di svolgimento dell'incarico. Per esigenze connesse all'espletamento dell'incarico, il pernottamento è altresì consentito nei giorni immediatamente precedenti o seguenti il periodo di missione.

4. Al personale che espleta incarichi ispettivi o che svolge, su chiamata dell'Autorità Giudiziaria, perizie o altri adempimenti di giustizia, per i giorni relativi al rientro in residenza è consentito, nei casi di cui all'art. 143, di conservare nella località di missione l'alloggio presso *residence* convenzionati ovvero, in assenza, presso alberghi convenzionati per soggiorni di lunga durata. Analogo trattamento può essere riconosciuto, su specifica autorizzazione, in relazione ad incarichi diversi di durata non inferiore a 15 giorni.

Dichiarazione a verbale

L'Amministrazione si impegna ad ampliare le strutture convenzionate messe a disposizione dei dipendenti, in particolare i *residence* e gli alberghi che forniscono servizi per soggiorni di lunga durata.

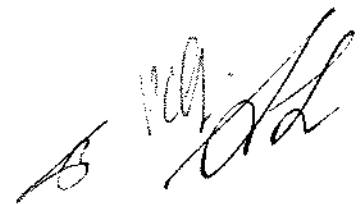


Art. 142

Rimborsi a piè di lista

1. Il personale inviato in missione, in Italia o all'estero, può essere autorizzato, in ragione della particolarità dell'incarico, a fruire, in alternativa al trattamento di cui ai precedenti articoli della presente Sezione, del rimborso delle spese incontrate nel corso della missione e per motivi dipendenti dalla stessa, fermo restando l'obbligo di avvalersi dei servizi di viaggio e alloggio messi a disposizione dalla Banca.

2. Il rimborso a piè di lista delle spese sostenute è subordinato alla produzione della relativa documentazione, regolare anche agli effetti fiscali. Le minute spese non facilmente documentabili possono essere rimborsate, eccezionalmente, sulla base di apposita dichiarazione esplicativa a firma del dipendente.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name or set of initials, located in the bottom right corner of the page.

Art. 143

Rientri in residenza in corso di missione

1. Il personale che, compatibilmente con le esigenze di servizio, rientri in residenza nei giorni di fine settimana o in occasione di due o più giornate festive consecutive ha titolo:

- al contributo di viaggio di cui all'art. 139, nella misura-base maggiorata del 20%;
- ai servizi di viaggio, ai sensi dell'art. 140.

2. Detto trattamento compete anche qualora, nei giorni immediatamente precedenti o successivi alle giornate di sabato e di domenica o alle due o più giornate festive consecutive, il dipendente non presti servizio per giustificati motivi.

3. Il ripetuto trattamento compete inoltre, nei limiti di una volta ogni quattro settimane, al personale inviato in missione all'estero in Paesi europei; lo stesso non è estensibile alle missioni da e per altri Paesi esteri.

Art. 144

Interruzioni di missione

1. Nel caso di interruzioni per cause di servizio della missione in Italia o all'estero che comportino il rientro nella propria residenza di lavoro, il dipendente ha titolo:

- ai servizi di viaggio;
- al contributo di viaggio;
- all'eventuale mantenimento dell'alloggio nella località di missione, con riferimento ai giorni di rientro in residenza, fino ad un massimo di 3 pernottamenti.

2. In caso di interruzioni, per motivi diversi da quelli di cui al precedente comma, che comportino assenze di durata giornaliera, non spetta il trattamento di missione.

3. Per le interruzioni di missione dovute ad una delle seguenti cause compete il trattamento di cui all'art. 143:

- partecipazione ad elezioni politiche, amministrative, per il Parlamento Europeo, referendum popolari di cui alla legge 25 maggio 1970, n. 352, su produzione di copia della tessera elettorale recante il timbro del seggio;
- malattia, sempre che l'interessato non sia impossibilitato, a causa della malattia medesima, a lasciare la località in cui espleta l'incarico, nel qual caso continua a competergli il trattamento di missione;
- altre circostanze particolari riconosciute dall'Amministrazione, su motivata richiesta del dipendente.

Art. 145

Missioni all'estero

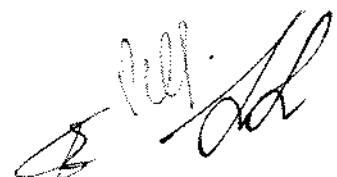
1. Al personale inviato in missione all'estero competono, oltre ai servizi di viaggio e di alloggio, la diaria e il contributo di viaggio, nelle misure indicate, rispettivamente, negli artt. 138 e 139.

2. La diaria compete nella misura intera per i primi tre mesi di permanenza nel luogo di missione, nella misura del 50% dal quarto mese in poi.

3. Agli addetti alle Delegazioni cui viene corrisposto l'assegno di sede estera di cui all'art. 127, il trattamento previsto dalla presente Sezione, per le missioni svolte nell'ambito del Paese o dei Paesi di competenza della Delegazione, è riconosciuto, su autorizzazione di volta in volta rilasciata dall'Amministrazione, nei seguenti casi:

- 1) missioni per lo svolgimento di compiti attribuiti alla competenza delle Delegazioni (quali partecipazione a negoziati o a riunioni monetarie e finanziarie internazionali);
- 2) partecipazione a manifestazioni quali convegni o cerimonie, allorché la missione sia effettuata in sostituzione di un esponente dell'Amministrazione Centrale.

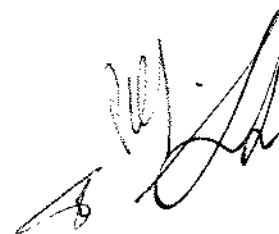
X



Art. 146

Personale inviato all'estero per motivi di studio o di formazione professionale

Al personale inviato all'estero per motivi di studio o di formazione professionale per periodi pari o superiori ad un mese è riconosciuto, oltre ai servizi di viaggio, un contributo forfettario per le spese di soggiorno nella misura di volta in volta determinata dall'Amministrazione.

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping strokes.A small, handwritten mark or signature in black ink, consisting of a few simple strokes.

Art. 147

Personale in servizio all'estero

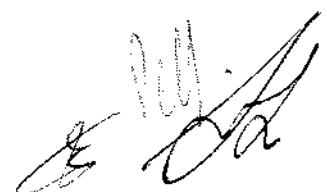
1. Al personale in servizio all'estero, ai sensi dell'art. 76, che viene chiamato a svolgere un incarico in territorio nazionale competono, oltre ai servizi di viaggio:

- il contributo di viaggio, nella misura prevista per le missioni all'estero;
- il trattamento spettante per missioni in territorio nazionale per il periodo di permanenza in quest'ambito.

2. Al personale in servizio all'estero che rientra in Italia per godere del congedo competono, una volta per ogni anno, per sé, per il coniuge non legalmente separato e per gli altri conviventi riconosciuti a carico dalla Banca, il contributo di viaggio nonché i servizi di viaggio relativi al trasferimento dal Paese estero al territorio nazionale e ritorno.

3. Al personale in servizio all'estero che rientra in Italia per partecipare ad elezioni politiche, amministrative, per il Parlamento Europeo, a referendum popolari di cui alla Legge 25 maggio 1970, n. 352, competono per sé e per i congiunti di cui al precedente comma, purché votanti, il contributo di viaggio nonché i servizi di viaggio di andata e ritorno.

4. Il trattamento di cui al precedente comma è riconosciuto nei casi in cui non è possibile esercitare il diritto di voto all'estero ed è subordinato alla esibizione di copia delle tessere elettorali recanti il timbro del seggio.



Art. 148

Fattispecie particolari

1. Il dipendente che deve recarsi fuori dalla residenza di servizio per sottoporsi ad accertamenti medico-diagnostici (check-up) presso centri sanitari convenzionati con la Banca ha titolo a fruire dei servizi di viaggio nonché di quelli di alloggio in relazione all'esigenza di raggiungere la località ove ha sede il centro convenzionato la sera precedente la giornata prevista per gli accertamenti.

2. Fermo restando l'utilizzo dei servizi di viaggio e di alloggio forniti dalla Banca, al dipendente che deve recarsi fuori dalla residenza di servizio in relazione all'attività di addestramento e formazione svolta quale discente e alla partecipazione a convegni e analoghe manifestazioni non in qualità di relatore viene corrisposto esclusivamente un contributo giornaliero lordo nella misura indicata nella Tabella B.4.

Dichiarazioni a verbale

L'Amministrazione dichiara il proprio impegno, tenuto anche conto dei risparmi generati dalla modifica del trattamento di missione per addestramento e formazione, per un ulteriore potenziamento dell'attività formativa, con particolare riferimento alla formazione svolta da organismi esterni alla Banca e a quella correlata alla riconversione professionale del personale delle Filiali interessato da mutamenti negli ambiti di utilizzo a seguito del riassetto della rete.

L'Amministrazione dichiara che al relatore sono equiparate le figure di *discussant* e *chairman*.

Art. 149

Trattamento economico per movimento fondi

1. Al personale incaricato di scortare valori in località distanti non meno di 25 chilometri e al di fuori del Comune di residenza di servizio competono, oltre ai servizi di viaggio e di alloggio, esclusivamente:

- a) la diaria per ogni giorno di incarico, ai sensi dell'art. 138. Per gli incarichi che comportano la consegna od il ritiro di valori all'estero, la diaria estera è corrisposta limitatamente ai giorni di svolgimento dell'incarico al di fuori del territorio nazionale;
- b) la maggiorazione per movimento fondi, nelle misure indicate nella Tabella B.5.

2. La diaria e la relativa maggiorazione per movimento fondi competono nella misura del 50%:

- a) per il giorno di partenza, se questa ha luogo dopo le ore 18.00;
- b) per il giorno di rientro in sede, se il viaggio ha termine prima delle ore 12.00.

3. A tali fini deve farsi riferimento al momento in cui ha inizio o termine il servizio di scorta dei valori all'esterno dei locali della Banca, ancorchè, per esigenze di lavoro inerenti al movimento, il personale resti impegnato negli uffici prima o dopo tale momento.

4. Quando il viaggio di andata o quello di ritorno venga effettuato senza valori, l'inizio o il termine della missione sono dati, rispettivamente, dall'orario di partenza o di arrivo del mezzo pubblico (treno o aereo) ovvero dell'automezzo della Banca.

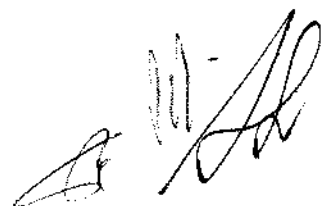
5. Qualora l'incarico di movimento fondi si prolunghi per cause di servizio non strettamente connesse con la scorta dei valori, al dipendente compete, per il periodo del prolungamento, la diaria senza maggiorazione.

6. Qualora l'incarico comporti la scorta di valori tanto nel viaggio di andata quanto in quello di ritorno fino al rientro in residenza, al personale incaricato compete, in aggiunta al trattamento previsto al 1° comma, un compenso speciale commisurato all'importo di una diaria nazionale ovvero estera e della relativa maggiorazione per movimento fondi. Tale compenso speciale non spetta qualora la scorta abbia durata inferiore alle 24 ore.



7. Al personale con compiti di autista, incaricato di trasferire fuori residenza l'automezzo da utilizzare per il trasporto di valori, compete la sola diaria nazionale od estera, quando per la stessa giornata non spetti anche la maggiorazione per movimento fondi.

8. La diaria e la relativa maggiorazione per movimento fondi compete anche ai dipendenti con compiti di autista, incaricati della conduzione di automezzi in occasione di viaggi superiori ai 200 chilometri effettuati da membri del Direttorio della Banca.



SEZIONE III

Trattamento spettante al personale trasferito

Art. 150

Indennità e rimborsi di spese

1. Al personale trasferito ad altra residenza di servizio competono:

- a) il contributo di trasferimento (art. 152);
- b) l'indennità di prima sistemazione (art. 154 - Tab. C.1);
- c) il contributo sul canone di affitto (art. 155 - Tab. C.2);
- d) il rimborso delle spese di viaggio per sé e per i congiunti (art. 156).

La Banca fornisce i servizi di trasporto delle masserizie e/o del bagaglio (art. 157).

2. Le disposizioni che seguono, quando non diversamente specificato, si applicano ai trasferimenti attuati sia in territorio nazionale che all'estero.

3. Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto:

- quando il trasferimento sia disposto a domanda del dipendente;
- quando il trasferimento sia disposto in occasione di richiamo in servizio dallo stato di aspettativa per motivi particolari di cui all'art. 45 o dallo stato di sospensione ai sensi dell'art. 97, ovvero sia disposto per ripetizione del periodo di esperimento di cui all'art. 16.

4. Ai fini dell'attribuzione dei trattamenti di cui al presente articolo si fa riferimento alle Tabelle di cui all'Allegato A alla Sezione I del Titolo XV ed alla posizione organico-retributiva del dipendente in essere alla data di presa di servizio nella nuova residenza.

5. Qualora nella determinazione dell'ammontare di detti trattamenti assuma rilevanza l'esistenza di congiunti devono intendersi per tali:

- il coniuge, purché non legalmente separato;
- altri conviventi, purché riconosciuti a carico dalla Banca.

6. Agli elementi neo-assunti compete il rimborso del prezzo del biglietto pagato per il viaggio con qualunque mezzo pubblico di linea per il raggiungimento della residenza di

assegnazione dall'attuale residenza anagrafica o dall'ultima residenza anagrafica italiana in caso di attuale residenza all'estero.

Nota all'art. 150

1. Il trattamento previsto dalla presente Sezione spetta anche ai dipendenti assegnati ad altra residenza in quanto vincitori di concorso esterno per un grado o un ruolo diversi da quelli rivestiti.

2. Al personale trasferito a tempo determinato ai sensi dei commi 4 e 4 bis dell'art. 77 compete, oltre al rimborso delle spese di viaggio e al trasporto delle masserizie e/o del bagaglio a cura della Banca, il seguente trattamento:

a) contributo di trasferimento - 1° comma, lett. a):

- il numero di giorni di attribuzione della diaria è ridotto al 50%, ferma restando l'applicazione, in quanto compatibili, dei criteri e delle condizioni indicati dall'art. 152;

d) indennità di prima sistemazione - 1° comma, lett. b):

- è attribuita nella misura del 50% degli importi previsti, ferma restando l'applicazione, in quanto compatibili, dei criteri e delle condizioni indicati dall'art. 154;

e) contributo sul canone di affitto - 1° comma, lett. c):

- è attribuito nella misura intera per l'intero periodo di permanenza nella nuova residenza, ferma restando l'applicazione, in quanto compatibili, dei criteri e delle condizioni indicati dall'art. 155.

3. Qualora, al termine dei due anni, l'interessato confermi la permanenza nella località di destinazione, allo stesso verrà corrisposta la restante parte del trattamento di trasferimento, ai sensi di quanto previsto dalla presente Sezione. Qualora invece egli faccia rientro nella località di provenienza, avrà titolo al solo trasporto delle masserizie.

Art. 151

Contributo di viaggio

Soppresso

Art. 152

Contributo di trasferimento

1. Nel periodo di prima sistemazione e a fronte di un corrispondente numero di giorni di permanenza in servizio nella nuova residenza, al personale trasferito è riconosciuto, secondo i criteri di seguito indicati, un contributo massimo pari a:

- a) 210 diarie ai dipendenti con congiunti;
- b) 150 diarie negli altri casi.

A tal fine viene presa a riferimento la misura delle diarie prevista per l'Italia ovvero per l'estero, ai sensi dell'art. 138, maggiorata del 50%. All'atto della presa di servizio, viene corrisposta al dipendente la metà delle diarie spettanti.

2. Soppresso

3. Ai fini dell'attribuzione del contributo si assume come data di decorrenza la data di inizio del servizio nella nuova residenza.

4. Il contributo è riconosciuto nella misura intera, a prescindere dai giorni di permanenza in servizio nella nuova residenza, in caso di decesso del dipendente o di cessazione per inabilità.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che il riconoscimento di ulteriori 10 diarie a titolo di contributo di trasferimento è volto a compensare il superamento di tutte le voci minori e accessorie previste nell'attuale disciplina.

Art. 153

Rimborso delle spese per un congiunto

Soppresso

Art. 154

Indennità di prima sistemazione

1. Al personale trasferito compete l'indennità di prima sistemazione alle condizioni di seguito indicate e secondo le misure stabilite nella Tabella C.1.

2. Soppresso

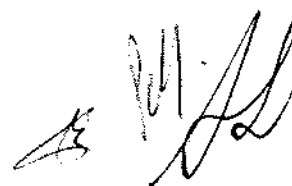
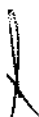
3. L'indennità di prima sistemazione è attribuita in tre quote, da corrispondere al ricorrere dei seguenti presupposti:

- la prima a seguito dell'attuazione del provvedimento di trasferimento;
- la seconda trascorsi 7 mesi di servizio effettivo nella nuova residenza;
- la terza trascorsi 15 mesi di servizio effettivo nella nuova residenza.

Nel caso di nuovo trasferimento d'ufficio prima che siano trascorsi 7 ovvero 15 mesi, il dipendente ha titolo ad una parte di ciascuna quota in corso di maturazione, proporzionale al periodo trascorso nella residenza.

4. Soppresso

5. Ai fini della determinazione dell'indennità si tiene conto della posizione organico-retributiva rivestita dal dipendente al momento del verificarsi delle circostanze indicate al 3° comma.



Art. 155

Contributo sul canone di affitto

1. Al dipendente trasferito, che non occupi nella nuova residenza un alloggio di proprietà, compete - nella misura indicata nella Tabella C.2 - un contributo sul canone di affitto del nuovo alloggio.

2. Il contributo compete per i primi cinque anni di locazione dell'alloggio, a partire dalla decorrenza contrattuale della locazione. In ogni caso il contributo non può essere superiore al canone di locazione effettivamente pagato dal dipendente.

3. Qualora, per qualsiasi motivo, il contratto di locazione decorra oltre l'anno dalla presa di servizio nella nuova residenza, il contributo compete per il periodo residuo, nei limiti del quinquennio dalla data di presa di servizio.

4. Per l'erogazione del contributo è necessario che il periodo di locazione e l'ammontare del canone pagato siano idoneamente documentati.

5. Il contributo viene erogato, in via posticipata, per ciascun anno, su domanda dell'interessato.

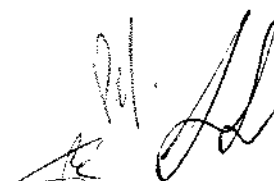
X

Handwritten signature

Art. 156

Spese di viaggio

Al dipendente compete il rimborso delle spese per il viaggio di trasferimento per sé e per i congiunti che lo seguono nella nuova residenza; in caso di utilizzo del mezzo proprio, compete il rimborso dell'indennità chilometrica e dei pedaggi autostradali.



Art. 157

Servizi di trasporto delle masserizie e/o del bagaglio

I servizi di trasporto delle masserizie e/o del bagaglio necessari al dipendente trasferito per sistemarsi nella nuova residenza (c.d. *moving*) sono messi a disposizione dalla Banca tramite un'agenzia appositamente selezionata.

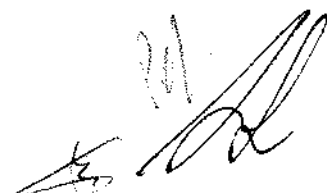
Norma transitoria

Finché i nuovi servizi di *moving* non saranno disponibili, il dipendente continuerà ad avere titolo al rimborso delle spese sostenute, sulla base della disciplina previgente.

Dichiarazioni a verbale

L'Amministrazione si impegna a garantire un elevato *standard* qualitativo dei servizi di *moving*.

L'Amministrazione effettuerà a cadenza periodica rilevazioni di "*customer satisfaction*" presso gli utenti dei servizi i cui risultati formeranno oggetto di valutazione nel corso di un incontro con le Organizzazioni Sindacali firmatarie.



Art. 158

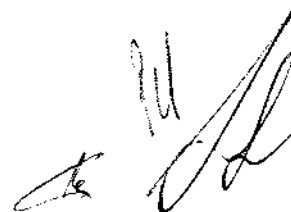
Rimborso del canone di locazione pagato a vuoto e spese di registrazione del contratto di locazione nella nuova residenza

Soppresso

Art. 159

Trasporto del bagaglio

Soppresso



Art. 160

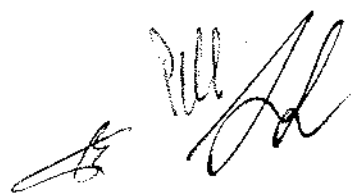
Trasferimento all'atto della cessazione dal servizio

1. Al dipendente che cessa dal servizio ai sensi degli artt. 100, 102, 103 lettere a) e b), che entro sei mesi dalla data di cessazione dichiara l'intendimento di trasferirsi dall'ultima residenza di lavoro ad altra località del territorio nazionale sita fuori provincia e ne dia attuazione entro un anno dalla stessa data, spettano il rimborso delle spese per il viaggio in ferrovia, per sé e per i congiunti, e il trasporto delle masserizie nella nuova località a cura della Banca.

2. I benefici di cui al precedente comma competono, alle stesse condizioni, anche ai congiunti superstiti dei dipendenti deceduti in attività di servizio.

Dichiarazione a verbale

L'Amministrazione dichiara che, in occasione del confronto sul tema della riforma degli inquadramenti, intende affrontare con maggiore organicità la materia dei trattamenti di missione, anche per coordinarla con il nuovo impianto.



ALLEGATO ALLA SEZIONE II DEL TITOLO XV

B - TRATTAMENTO SPETTANTE AL PERSONALE INVIATO IN MISSIONE

x

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Pellicani' with a large flourish at the end.

Tabella B.1 - Diarie in territorio nazionale (ai sensi dell'art. 138)

Decorrenza 1.6.2014

GRADI	IMPORTI LORDI
Coadiutore principale e Coadiutore (e gradi rispettivamente corrispondenti)	€ 149,38
Restante personale delle carriere operativa, servizi generali e di sicurezza e operaia	€ 137,06

Per i dipendenti di cui al 3° comma dell'art. 138, ciascuna diaria è maggiorata di € 12,75.

X

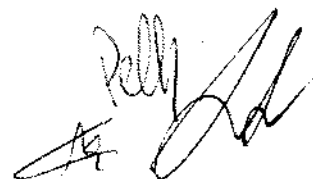


Tabella B.2 - Contributo di viaggio in territorio nazionale (ai sensi dell'art. 139)

Decorrenza 1.6.2014

GRADI	Importi lordi in misura intera
Coadiutore principale e Coadiutore (e gradi rispettivamente corrispondenti)	€ 244,54
Restante personale delle carriere operativa, servizi generali e di sicurezza e operaia	€ 224,73

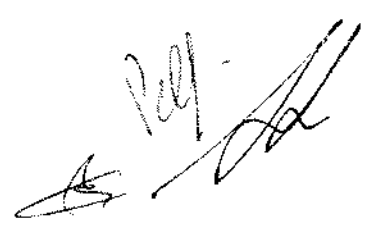


Tabella B.3 - Rimborso delle spese di viaggio (ai sensi dell'art. 140)

L'indennità per chilometro spettante è annualmente determinata in un importo convenzionale pari a 1/4 del prezzo della benzina praticato al 1° gennaio di ciascun anno.

Il massimale per il rimborso delle spese di rimessaggio del mezzo proprio nei casi di cui alla lett. b) del comma 7.5 dell'art. 140 è pari a € 10,00 giornalieri.

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

Tabella B.4 – Contributo giornaliero (ai sensi dell'art. 148)

Decorrenza 1.6.2014

GRADI

IMPORTO LORDO

Personale delle carriere operativa, servizi generali e di sicurezza e operaia

€ 120,00


X

Handwritten signature

Tabella B.5 - Maggiorazione per movimento fondi (ai sensi dell'art. 149)

FUNZIONE	Importi giornalieri lordi	
	Misura intera	Misura del 50%
Capo scorta	€ 35,00	€ 17,50
Componenti la scorta	€ 25,00	€ 12,50

- (1) Per gli autisti alla guida di autoarticolati e di autocarri a tre assi l'indennità è maggiorata di € 7,00 giornalieri lordi.



ALLEGATO ALLA SEZIONE III DEL TITOLO XV

C - TRATTAMENTO SPETTANTE AL PERSONALE TRASFERITO

X

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping strokes.

Tabella C.1 - Indennità di prima sistemazione (ai sensi dell'art. 154)

Prima quota:	9% dello stipendio annuo lordo (12% ai dipendenti con congiunti) più una somma di € 1.032,91.
Seconda quota:	6% dello stipendio annuo lordo (12% ai dipendenti con congiunti).
Terza quota:	12% dello stipendio annuo lordo (18% se il trasferimento è stato disposto per la Sicilia o la Sardegna ovvero ha comportato uno spostamento superiore agli 800 chilometri).

Tabella C.2 - Contributo sul canone di affitto (ai sensi dell'art. 155)

A far tempo dall'1.6.2014 l'importo massimo mensile del contributo sul canone di affitto è pari a 1200 euro lordi.

Norma transitoria

La nuova misura del contributo trova applicazione, relativamente alle annualità residue ancora spettanti, anche al personale per il quale sia in corso il pagamento o risulti acquisito il diritto al contributo alla data di entrata in vigore della presente disciplina (1.6.2014).

DECORRENZE

l

[Handwritten signature]

Le parti convengono che l'applicazione delle modifiche alla vigente disciplina negoziale decorre dal primo giorno del mese successivo all'approvazione da parte del Consiglio Superiore, fatta eccezione per le decorrenze di seguito indicate con riferimento ai diversi istituti. Fino alle date di decorrenza resta in vigore la vigente disciplina.

ORARIO DI LAVORO

Regime orario ordinario

Il computo della prestazione lavorativa su base settimanale, con la previsione di una prestazione minima giornaliera, l'introduzione dell'arco orario di normale operatività, della flessibilità dell'intervallo pomeridiano e delle misure di presidio delle esigenze operative e il computo della durata delle assenze giornaliere decorrono dal 1° gennaio 2015.

Le fasce di flessibilità in ingresso decorrono dal 1° luglio 2014.

Turni e sfalsamenti

La misura della flessibilità in ingresso e la durata dell'intervallo pomeridiano (salvi gli intervalli per turni e sfalsamenti in essere) decorrono dal 1° luglio 2014.

Regimi orari particolari

L'orario concentrato e quello personalizzato decorrono dal 1° luglio 2014. L'orario multiperiodale decorre dal 1° gennaio 2015.

Part-time

Le nuove articolazioni orarie decorrono dal 1° settembre 2014. Il part-time in accompagnamento all'uscita dal 1° luglio 2015.

Lavoro a distanza

Il lavoro delocalizzato decorre dal 1° luglio 2014.

Banca delle ore

La fruizione con permessi inferiori a un'ora decorre dal 1° luglio 2014. L'ampliamento del monte-ore, l'estensione al personale di grado superiore, l'interruzione in corso d'anno, il versamento nella "banca del tempo" e l'estensione della fruizione al mese di gennaio dell'anno successivo decorrono dal 1° gennaio 2015.



124

Banca del tempo

L'alimentazione della "banca del tempo" con le prestazioni eccedenti decorre dal 1° gennaio 2015; il versamento del congedo eccedente i 20 giorni riguarda i congedi maturati a far tempo dal 1° gennaio 2014.

CONGEDI E ASPETTATIVE

Congedo ordinario

La confluenza nella banca del tempo del congedo eccedente i 20 giorni riguarda i congedi maturati a far tempo dal 1° gennaio 2014.

Congedo straordinario

L'utilizzo nei limiti di 5 giorni quale congedo di paternità decorre dal 1° gennaio 2014.

Congedo straordinario per festività sopresse

La fruizione per periodi inferiori all'ora decorre dal 1° luglio 2014.

Malattia figli

La retribuzione al 50% dei primi 10 giorni di congedo per la malattia dei figli (fino a 3 anni) decorre dal 1° ottobre 2014. L'aumento del massimale a 10 giorni per figli da 3 a 8 anni decorre dal 1° luglio 2014.

Agevolazioni per motivi di studio

Le modifiche decorrono dal 1° luglio 2014.

Congedo di cui all'art. 42, comma 5, D.lgs. 151/2001

Gli effetti sull'anzianità di servizio decorrono dal 1° gennaio 2014.

Congedo parentale

La nuova articolazione delle fasce di differente trattamento economico decorre dal 1° ottobre 2014 e la fruizione mediante permessi orari dal 1° gennaio 2015.

Aspettativa per malattia

La riduzione degli scaglioni di aspettativa con retribuzione integrale decorre dal 1° luglio 2014.

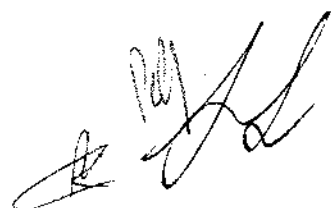
TRATTAMENTO ECONOMICO

Ai fini della liquidazione del premio di presenza da liquidare nell'anno 2015 non si tiene conto dei giorni di assenza per terapie salvavita e per il primo giorno di malattia conseguente alle stesse effettuati nell'intero anno 2014.

MISSIONI E TRASFERIMENTI

La disciplina dei trattamenti di missione e trasferimento trova applicazione:

- per le missioni che hanno inizio dall'1.6.2014;
- per i trasferimenti che trovano attuazione dall'1.6.2014, ferma restando la Norma transitoria in calce alla Tabella C.2 (contributo sul canone di affitto).



ALTRE INTESE

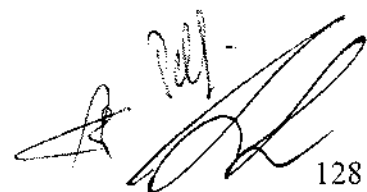


127

INTESE IN TEMA DI

a) Relazioni sindacali

b) - OMISSIS -



Handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' followed by a large, flowing signature.

Intese in tema di
RELAZIONI SINDACALI

Art. 1

Ambito di applicazione

- OMISSIS -

RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE

Art. 2

Conferenza quadriennale

- OMISSIS -

Art. 3

*Sede informativa preliminare alle riunioni del
Consiglio Superiore*

- OMISSIS -

Art. 4

Osservatorio sull'orario di lavoro

1. Con cadenza semestrale si riunisce una sede unitaria di confronto avente a oggetto gli orari di lavoro applicati in Banca, nel corso della quale viene monitorata l'applicazione della normativa regolamentare e sono esaminate le questioni sorte in sede applicativa, al fine di individuare condivise linee guida di carattere gestionale. In tale sede vengono inoltre valutati i dati forniti con l'informativa annuale scritta di cui all'art. 5.

2. Alle riunioni dell'Osservatorio partecipano congiuntamente le Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 1, rappresentate da non più di 2 esponenti per Sindacato.

3. Le linee guida di carattere gestionale, congiuntamente individuate nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio, formano oggetto di disposizioni applicative da parte dell'Amministrazione.

Art. 5

Informativa annuale scritta in tema di orario di lavoro, congedi e permessi

Con cadenza annuale l'Amministrazione fornisce alle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 1 dati statistici - nei termini specificati in Appendice - relativi a orario di lavoro, congedi e permessi, distinti per genere e per carriera e articolati con riferimento:

- all'intero Istituto;
- all'AC e alle Filiali;
- a ciascuna Struttura (Servizio/Filiale).

Art. 6

Informativa annuale in materia di valutazione

- OMISSIS -

Art. 7

Informativa preventiva all'attuazione degli accordi negoziali

- OMISSIS -

Art. 8

Procedura di prevenzione del conflitto

- OMISSIS -

Art. 9

Commissione per le pari opportunità

- OMISSIS -

Art. 10

Spazi per conversazioni sindacali

- OMISSIS -

RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO LOCALE

Art. 11

Sede di confronto per l'attivazione di turni e sfalsamenti

1. Ove intendano istituire nuovi turni o sfalsamenti per esigenze relative ad attività diverse da quelle previste dalla normativa regolamentare, le Direzioni dei Servizi e delle Filiali attivano una sede di confronto con i rappresentanti locali delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 1.

2. Essa prevede l'illustrazione delle esigenze che il regime orario è diretto a soddisfare, delle categorie orarie da introdurre, delle unità e del personale coinvolti.

3. Qualora nel corso dell'incontro non emergano orientamenti condivisi, viene convocato un nuovo incontro nei 10 giorni successivi. In assenza di soluzioni condivise, le rappresentanze locali possono formulare alla Direzione osservazioni scritte, che vengono riscontrate nei successivi 10 giorni. Nella nota di riscontro la Direzione locale comunica le iniziative che intende assumere e le relative motivazioni.

4. Tali iniziative si intendono adottate in via sperimentale; dopo sei mesi dall'attivazione viene convocato un nuovo incontro con le rappresentanze locali per verificarne gli impatti sul personale interessato.

5. Ove permangano aspetti non condivisi da rappresentanze locali di Organizzazioni Sindacali che rappresentano, nell'ambito negoziale di riferimento, la maggioranza del personale iscritto, la questione viene esaminata nell'ambito dell'Osservatorio sull'orario di lavoro di cui all'art. 4.

6. Qualora l'attuazione di turni e sfalsamenti di cui al 1° comma comporti una complessiva riconfigurazione dell'organizzazione del lavoro di Servizi o Filiali, coinvolgendo l'insieme delle unità operative di base, viene attivata un'apposita sede di confronto a livello nazionale.

Art. 12

Sede informativa sull'attivazione dell'orario multiperiodale

1. Ove intendano adottare l'orario multiperiodale, le Direzioni dei Servizi e delle Filiali convocano un incontro informativo preventivo con i rappresentanti locali delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 1.

2. Nel corso dell'incontro vengono illustrate le ragioni alla base dell'iniziativa, la durata prevista, le risorse potenzialmente coinvolte e la soglia minima di adesioni richiesta per l'attivazione.

Art. 13

Incontri informativi semestrali

1. Con cadenza semestrale, le Direzioni dei Servizi e delle Filiali e i rappresentanti locali delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 1 hanno incontri informativi sulle seguenti materie:

- orari di lavoro applicati presso la Struttura;
- condizioni ambientali dei luoghi di lavoro;
- piani di addestramento e connesse rotazioni a fini addestrativi programmati dalle predette Direzioni;
- oggetto e livelli di partecipazione alle riunioni addestrative effettuate nelle unità di base.

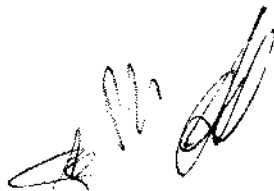
- OMISSIS -

Art. 14

Incontri informativi presso il Servizio Fabbricazione Carte Valori e presso i Servizi Elaborazioni e Sistemi Informativi e Informazioni Sistema Creditizio

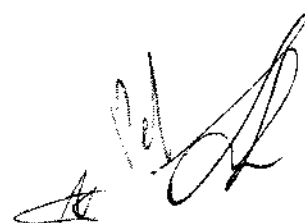
- OMISSIS -



Handwritten signature or initials in black ink, consisting of several stylized, overlapping strokes.

APPENDICE

X

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines.

DATI A CORREDO DEL DOCUMENTO ILLUSTRATIVO
DELLE MATERIE OGGETTO DELLA CONFERENZA DI CUI ALL'ART. 2

- OMISSIS -

DATI OGGETTO DELL'INFORMATIVA ANNUALE SCRITTA
IN TEMA DI ORARIO DI LAVORO, CONGEDI E PERMESSI

1) Orario di lavoro

1.1) orario standard:

- distribuzione delle scelte dei dipendenti relative a flessibilità in ingresso e intervallo pomeridiano;
- numero di richieste di presenze garantite da parte delle Direzioni.

1.2) prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro (straordinario/plus-orario):

- numero di ore totale;
- numero medio pro-capite;
- distribuzione dei dipendenti per scaglioni di ore.

1.3) banca delle ore:

- numero di ore versate;
- numero di ore utilizzate;
- distribuzione dei dipendenti per scaglioni di ore (versate e utilizzate).

1.4) part-time:

- distribuzione dei fruitori per ciascuna tipologia:
 - . orizzontale (32,5, 30, 28, 24 e 21 ore);
 - . verticale su 4 giorni (32,5, 30, 28, 24 e 21 ore);
 - . verticale su 3 giorni (28, 24 e 21 ore);
- numero domande presentate e non accolte.

1.5) orari particolari:

- distribuzione dei fruitori per ciascuna tipologia:



- . orario full-time su 4 giorni;
- . orario multiperiodale;
- . orario personalizzato;
- numero domande presentate e non accolte.

2) Congedi e permessi:

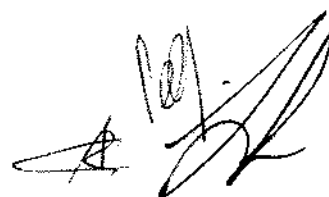
- dati sulla fruizione di ciascuna "tipologia" (gruppo di causali) di congedi e permessi: ammontare complessivo, distribuzione dei dipendenti per scaglioni di ore (per gruppi di causali).

3) Banca del tempo:

- numero di ore versate;
- numero di giorni di congedo versati;
- numero e modalità di fruizione delle ore: cessazione anticipata, modulazione orario; giorni di assenza;
- distribuzione dei dipendenti per scaglioni di ore/congedi (versati e utilizzati, secondo le diverse modalità).



ATTIVITA' DI PRESIDIO




Dichiarazioni a verbale

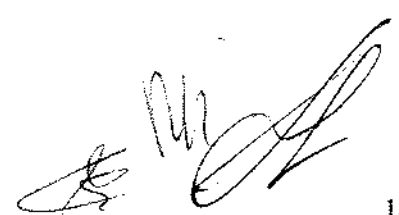
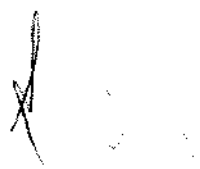
L'Amministrazione dichiara che tra le portinerie affidate al presidio di società specializzate rientra anche quella di Largo Bastia n. 35. L'esternalizzazione verrà realizzata entro il 2014.

L'Amministrazione dichiara che, nell'utilizzo del personale addetto alla portineria di Largo Bastia in relazione alle esigenze funzionali dell'Istituto, si terrà conto delle aspirazioni degli interessati, che abbiano manifestato disponibilità all'ampliamento mansionistico, con particolare riferimento al supporto alla security, alla safety e all'assistenza alle strutture della Banca le cui attività si esplicano presso il sito medesimo.

L'Amministrazione dichiara che nel secondo semestre 2014 procederà a una valutazione con le Organizzazioni Sindacali della situazione del personale presso il posto controllo del Servizio Banconote ai fini delle scelte organizzative della Banca in materia di security.



ADEGUAMENTI TABELLARI



Le parti, premesso che con l'accordo del 28 ottobre 2013 hanno convenuto di individuare nella misura dell'1,7% del monte salari 2012 la componente legata al raggiungimento di obiettivi di produttività, qualità, efficienza ed efficacia per l'anno 2013 nonché di proseguire il confronto su:

- a) strutturalizzazione, a far tempo dall'1.1.2014, di una quota della percentuale dell'1,7% individuata con il detto accordo;
- b) orario di lavoro, congedi e aspettative;
- c) revisione della disciplina dei trattamenti di missione e trasferimento;

considerato che tale confronto ha permesso di definire nell'ambito del presente accordo una nuova disciplina delle materie di cui al punti b) e c);

convengono di strutturalizzare una quota della richiamata componente economica riconosciuta per l'anno 2013, incrementando nella misura dell'1%, a far tempo dall'1.1.2014, le tabelle relative allo stipendio nonché alle indennità e agli speciali compensi stabiliti in cifra fissa vigenti al 31.12.2013.

L'adeguamento delle tabelle e la corresponsione degli arretrati avverranno entro il prossimo mese di luglio.

La Delegazione dell'Amministrazione stipula il presente accordo per conto del Direttore Generale con riserva di sottoporlo al Governatore, il quale lo valuterà in sede di Consiglio Superiore affinché l'accordo stesso sia approvato o respinto nel suo complesso.

PER L'AMMINISTRAZIONE

A. Spina
Antonio Corrao

PER LA FALBI

Giuseppe Battista
Giuseppe Battista
Giuseppe Battista
Giuseppe Battista
Giuseppe Battista

PER LA FISAC-CGIL

Giuseppe Battista
Stano A. S. S.

PER LA UILCA-UIL

Giuseppe Battista
Giuseppe Battista