

Verbale di accordo

In Verona, il giorno 11 gennaio 2008

tra

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

e

i rispettivi organismi sindacali aziendali delle Organizzazioni Sindacali Dircredito-Fd, Fabi, Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Sinfub, Ugl-Credito, e Uilca

premesso che

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

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

hanno convenuto e stipulato quanto segue.

Banca Popolare di Verona – SGSP

Banca Popolare di Novara

Società Gestione Servizi – BP

Banca Aletti & C

Aletti Gestielle SGR

Dircredito-Fd

Fabi

Falcri

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Ugl-Credito

Uilca

Articolo 1

Permessi per assistenza a familiari

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

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

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

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

Articolo 2

Aspettativa non retribuita

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

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

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

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

Articolo 3 Portatori di handicap.

Agevolazioni e provvidenze per assistere portatori di handicap.

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

Articolo 4 Visite mediche e cure

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

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

Tali permessi sono concessi nel limite massimo:

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

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

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

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

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

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

Articolo 5

Permessi per assenze ripetute dovute ad eventi gravi

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

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

Articolo 6

Nascite

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

Articolo 7 Decessi

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

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

Articolo 8 Congedo matrimoniale

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

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

Articolo 9 Permesso per trasloco

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

Articolo 10 Permessi per motivi di studio

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

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

Ferma restando la priorità della formazione aziendale, le ore di formazione professionale di cui al Ccnl eventualmente non fruito dai lavoratori studenti

universitari possono essere utilizzate con equivalenti permessi retribuiti per motivi di studio secondo i criteri e le modalità di seguito indicate:

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

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

* * *

Fermo restando quanto previsto agli artt. 4 del CIA di Banca Aletti e del CIA di Aletti Gestielle, le ore di formazione indicate all'art. 63 del Ccnl 12.2.2005, possono essere accorpate avendo a riferimento al periodo di due anni a far data dal 1° gennaio 2008.

Articolo 11

Permessi per rendere testimonianza dinanzi all'Autorità Giudiziaria

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

Chiarimento a verbale

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

Articolo 12 **Nomina a Giudice Popolare**

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

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

Articolo 13 **Norme sull'utilizzo di ferie e permessi ex festività**

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

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

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

Articolo 14 **Norme sulla presentazione dei certificati di malattia**

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

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

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

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

Articolo 15
Decorrenza e durata del presente accordo

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

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

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

* * *

Chiarimento a verbale

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

* * *

Banca Popolare di Verona – SGSP Spa

Banca Popolare di Novara Spa

Società Gestione Servizi – BP Spa

Banca Aletti & C Spa

Aletti Gestielle SGR Spa

Dircredito-Fd

Fabi

Falcri

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Ugl-Credito

Uilca