

Il giorno 12 aprile 2013

tra

Banca Etica S.C.p.A. rappresentata da:

- Direttore Generale Crosta Mario
- Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione Morelli Sergio
- Responsabile Servizio Gestione del Personale Farinelli Patrizia

e

FABI rappresentata da:

- Lambiase Nadia

FIBA/CISL rappresentata da:

- Muratore Gabriella

FISAC/CGIL rappresentata da:

- Pizzo Emanuele

UILCA/UIIL rappresentata da:

- Chiarentin Doriana

si è stipulato il seguente

Accordo per la conciliazione del tempo personale e del tempo di lavoro

Art. 1 - Premesse

Le Parti convengono che:

- il tema della conciliazione deve diventare elemento di innovazione del sistema produttivo e del tessuto sociale, per fornire la chiave di volta di un sistema integrato di politiche organizzative d'impresa, di politiche formative, di politiche sociali e di politiche del territorio rispondenti ai bisogni soggettivi di donne e uomini, superando così l'approccio teso unicamente alla ricerca di soluzioni per le esigenze ed i bisogni personali della lavoratrice e del lavoratore legati a specifici e definiti cicli vitali o comunque alla persona con esigenze strettamente collegate alla cura;
- gli investimenti in misure di conciliazione devono divenire un'azione "win-win" non soltanto a favore del lavoratore, bensì un'opportunità in grado di generare vantaggi organizzativi e massimizzare i risultati aziendali;
- l'adozione di una strategia volta alla creazione di **nuova occupazione** è una scelta fondamentale, insieme all'attuazione di **modelli flessibili di organizzazione del lavoro**, allo **sviluppo della qualità di vita e di lavoro**, rispettando il principio di pari opportunità, attraverso lo sviluppo di sistemi di formazione continua non segreganti, finalizzati alla valorizzazione del potenziale ed allo sviluppo di nuove competenze;
- il pensare a "modelli organizzativi concilianti" tali da sviluppare benessere organizzativo e coesione interna per rendere Banca Etica maggiormente sostenibile ed efficace, assume carattere prioritario;
- attraverso l'adozione di una pratica organizzativa che assuma le misure relative alla conciliazione tempi di vita e di lavoro, oltre al sostegno di un modello culturale, si creano le condizioni per il perseguimento della responsabilità sociale d'impresa quale principio fondante nello sviluppo di Banca Etica;
- la pratica organizzativa deve essere caratterizzata da
 - nuovi modelli organizzativi e gestionali che siano in grado di coinvolgere e valorizzare le risorse umane presenti in azienda;
 - processi e strumenti di flessibilità organizzativa, gestionale, formativa per la gestione di politiche di conciliazione;

- è fondamentale **contemperare le motivazioni soggettive** avanzate dal singolo per richiedere l'attivazione degli strumenti di conciliazione e **le caratteristiche proprie degli strumenti** stessi in termini di fruibilità collettiva, definizione chiara e trasparente della misura e dei limiti dell'intervento;
- gli strumenti, proprio perché elementi di conciliazione di due elementi (dipendente e banca) così accostati tanto da compenetrarsi almeno in parte, devono riuscire ad adeguare **le istanze** della componente "tempo personale" con quella del "tempo di lavoro" anche alla luce dei principi e degli impegni riconosciuti e formalmente esposti da Banca Etica nel proprio CODICE ETICO;
- gli strumenti devono assumere a riferimento le fonti di legge e del CCNL ABI del 19/1/2012 di settore vigente con l'intenzione di crearne di nuovi che favoriscano la conciliazione in coerenza con le premesse:
 - la Costituzione Italiana - Art. 1 per il valore del lavoro come diritto universale e art. 41 interpretato nella sua forma di accostamento alla libertà e dignità delle persone
 - per CCNL ABI del 19/1/2012- Artt. 35 (lavoro a tempo parziale), 36 (telelavoro), 57 (permessi per motivi personali o familiari), 59 (maternità), 61 (lavoratori/lavoratrici studenti), 65 (modalità di attuazione dell'orario di lavoro extrastandard nei casi di disagio sociale), 69 (iniziative sociali), 87 (prestazione lavorativa quadri direttivi), 100 (orario settimanale), 101 (orario giornaliero), 103 (orario di sportello), 104 (intervallo), 105 (orario multiperiodale), 106 (banca delle ore), 108 (flessibilità individuali)
 - Legge 53/2000 – "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"
 - Legge 104/1992 – "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"
 - Decreto legislativo 119/2011 – "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi"
 - Legge 125/1991 - "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro"
 - Avviso comune del 7/3/2011 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ufficio Consigliera Nazionale di Parità – "Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro"
 - Legge 276/2003 - Capo III – Lavoro a tempo parziale
 - Decreto Legislativo 66/2003 – "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"

Le Parti sottolineano inoltre la valenza essenziale di alcuni elementi portanti, per la definizione degli strumenti di conciliazione secondo un **principio di reciprocità** nel rapporto Banca-dipendente:

- le condizioni minime per la programmazione
- la flessibilità organizzativa ed operativa
- l'azione formativa ed informativa.

La definizione delle **condizioni minime per la programmazione** assume un significato specifico e distinto se applicato ad ognuna delle due parti Banca-dipendente:

- per il dipendente si traduce nell'esplicitare la propria necessità in termini previsionali (inizio, durata, termine ed eventuali particolarità proprie della necessità) con una tempistica che consenta la scelta dello strumento più adeguato e l'eventuale ri-organizzazione del lavoro in forma tale da contemperare le necessità aziendali
- per Banca Etica, si tratta di attivare il processo di *capacity-planning* che dovrà assumere in carico l'analisi:
 - della "dimensione tempo" (quantità di ore di lavoro da coprire)
 - della "dimensione professionale" (ruoli e profili richiesti)
 - degli interventi di ri-organizzazione del singolo servizio e/o della struttura coinvolta.

Le Parti riconoscono il processo di **capacity-planning** come componente essenziale intesa come **piano di intervento degli assetti organizzativi ed operativi** del servizio e/o della filiale e/o dell'ufficio, atto a definire:

1. per quanto riguarda la rete, eventuali interventi in termini di **forme di mobilità sul territorio**, che siano ancorati alla configurazione di Banca Etica (area nord-ovest, nord-est, centro e sud e sede centrale) e siano attuati sulla base della volontarietà per il personale in servizio alla data di stipula del presente accordo
2. per quanto riguarda la sede centrale, eventuali interventi che privilegino **soluzioni in "auto-sufficienza"** senza il ricorso di risorse provenienti dalla rete
3. con particolare riferimento alle esigenze che possono nascere in rete, l'eventuale necessità di **potenziamento del personale**.

Le Parti individuano come importante prodotto del processo di *capacity-planning*, la definizione del **piano di azione formativa** che tende a risolvere un gap di conoscenza tale da consentire la copertura del servizio e concorre ad arricchire le competenze del personale coinvolto.

tutto quanto sopra premesso e considerato come parte integrante del presente accordo, le Parti convengono quanto segue:

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature that appears to be 'Michele' and several other initials.

Handwritten signature at the bottom right of the page.

Art. 2 - Gli strumenti di conciliazione

Le Parti definiscono tre categorie di strumenti sulle quali sia possibile strutturare la soluzione di conciliazione:

- a. strumenti relativi alla strutturazione dell'orario di lavoro
- b. strumenti relativi alla riduzione volontaria dell'orario di lavoro
- c. altri strumenti di conciliazione

Art. 3- Termini di presentazione, accoglimento delle richieste e monitoraggio

Nell'ottica della programmazione richiamata nelle Premesse, fermo restando quanto previsto dal successivo Art. 5, tutte le richieste di utilizzo degli strumenti di conciliazione, sottostanti ad esigenze personali e/o familiari prevedibili, devono essere presentate formalmente al proprio responsabile diretto e all'Ufficio del Personale (che provvederà a notificarne la ricezione) almeno 60 giorni prima della data di attivazione dello strumento in tre periodi precisi dell'anno, come esposto nella tabella seguente:

ATTIVAZIONE STRUMENTO	TERMINI PRESENTAZIONE DOMANDA	TERMINI RISPOSTA
Decorrenza	Almeno 60 giorni prima dell'attivazione dello strumento	Entro 30 giorni dal termine della presentazione della domanda
01/01	Entro il 31/10	Entro il 30/11
01/05	Entro il 28/02	Entro il 31/03
01/09	Entro il 30/06	Entro il 31/07

La domanda deve essere presentata sul modello specifico predisposto, a disposizione dei lavoratori nell'intranet aziendale.

In caso di superamento dei termini previsti per la risposta da parte della Banca, vale il principio del silenzio assenso e la richiesta è considerata accolta d'ufficio fatta salva la decorrenza dell'attivazione dello strumento che dovrà essere formalizzata per gli adempimenti in capo all'azienda.

Banca Etica trasmetterà alle RSA l'elenco aggiornato di tutte le richieste pervenute con distinzione tra le richieste in sospeso, quelle accolte e quelle con esito non positivo in un apposito incontro che avverrà nel mese successivo alla scadenza di presentazione delle domande e comunque prima di inviare la risposta formale ai lavoratori e alle lavoratrici.

Le Parti si incontreranno, per casi individuati come specifici, nell'impegno di trovare soluzioni positive.

Nota a verbale: Per i casi in essere alla data di stipula del presente accordo e per le richieste in divenire che verranno presentate prima della data di stipula del presente accordo si concorda che:

1. casi in essere:
 - i dipendenti che usufruiscono a tempo determinato di uno strumento previsto nel presente accordo e che sono intenzionati a prorogarne la fruizione dovranno presentare una nuova domanda secondo le modalità e le tempistiche di cui al presente accordo;
 - i dipendenti che usufruiscono a tempo indeterminato di uno strumento previsto nel presente accordo, continueranno a beneficiarne come concordato al momento dell'assegnazione dello stesso.
2. casi in divenire: le domande presentate verranno gestite singolarmente secondo modalità in linea con quanto previsto nel presente accordo.

Art. 4 - Strumenti relativi alla strutturazione dell'orario di lavoro

Ai fini dei successivi art. 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5 si definisce "orario standard" il seguente: dalle ore 08.30 alle ore 13.30 e dalle ore 14.30 alle ore 17.00. Per tale orario, si prevede:

- una fascia di ingresso/uscita con flessibilità giornaliera pari ad un'ora; vale a dire che l'orario di ingresso viene stabilito tra le 08.00 e le 09.00, con conseguente orario di uscita tra le 16.30 e le 17.30
- l'intervallo di un'ora collocato tra le 13.25 e le 14.45.

In considerazione delle esigenze di funzionamento degli sportelli, per gli addetti di filiale la flessibilità prevista dal comma precedente viene concordata con la direzione della filiale.

Art. 4.1 - Personalizzazione dell'orario di lavoro su base giornaliera

Lo strumento consente la programmazione della presenza del singolo, compatibilmente con il presidio del servizio rispetto all'unità produttiva o a gruppi omogenei di dipendenti, e risponde ad esigenze personali che abbiano carattere di costanza su base giornaliera e che trovino conciliazione con l'esigenza aziendale di costanza di presenza in termini quantitativi per giornata lavorativa.

Fermo restando la durata della prestazione giornaliera prevista pari a 7,5 ore (tempo pieno), il livello di personalizzazione dell'orario prevede:

- la modifica dell'orario di ingresso rispetto all'orario standard e la correlata modifica dell'orario di uscita purché l'utilizzo dello strumento sia compatibile con le esigenze organizzative
- una diversa definizione dell'orario di ingresso nel corso delle giornate lavorative che compongono una settimana, ossia l'orario di ingresso/uscita fissato per ogni giorno resterà costante per tutte le settimane
- la durata minima di utilizzo dello strumento pari a 12 mesi dalla data di applicazione della richiesta

Esempio

LU		MA		ME		GI		VE	
E	U	E	U	E	U	E	U	E	U
10,00	18,30	10,00	18,30	8,00	16,30	8,00	16,30	10,00	18,30

Nella fattispecie, la possibilità della flessibilità in ingresso ed in uscita è pari a ± 15 minuti.

Art. 4.2 - Personalizzazione dell'orario di lavoro su base settimanale

Lo strumento presenta caratteristiche tali da modulare la presenza con misure diverse per giornata lavorativa nell'arco della settimana pur mantenendo costante le 37,5 ore lavorative settimanali (tempo pieno) e risponde ad esigenze personali che abbiano carattere di costanza su base settimanale e trovino conciliazione con l'esigenza aziendale di presidio nella frazione antimeridiana della giornata che presenta una certa criticità (es. il servizio di sportello presso la rete).

il livello di personalizzazione dell'orario prevede :

- una diversa definizione dell'orario nel corso delle giornate lavorative che compongono una settimana pur nella costanza dell'articolazione settimanale, ossia l'orario di ingresso/uscita fissato per ogni giorno della settimana resterà invariato per ogni settimana lavorativa; tale articolazione deve essere compatibile con le esigenze organizzative.
- la durata minima di utilizzo dello strumento pari a 12 mesi dalla data di applicazione della richiesta

Esempio

	LU		MA		ME		GI		VE	
	E	U	E	U	E	U	E	U	E	U
	8,15	18,15	8,15	18,15	8,15	15,45	8,15	15,45	8,15	15,45
Ore giornaliere	9		9		6,5		6,5		6,5	

Nella fattispecie, la possibilità della flessibilità in ingresso ed in uscita è pari a ± 15 minuti.

Art. 4.3 - Personalizzazione dell'orario di lavoro su base annuale (isole di lavoro)

Lo strumento permette la coniugazione di esigenze personali e necessità lavorative che presentino caratteristiche di andamento comparabili; in particolare, per la componente lavorativa, è necessario che siano prevedibili periodi di saturazione alternati a periodi di minor impegno su base annua.

Condizione necessaria di questo strumento è il grado di certezza della previsionalità su base plurimensile dell'impegno lavorativo del richiedente nell'ambito del servizio cui è adibito, oltre all'adeguatezza della struttura organizzativa e all'omogeneità del gruppo di lavoratori a cui appartiene il dipendente che presenta la domanda.

Per la fattiva applicazione dello strumento di cui al presente articolo, le Parti si impegnano a ritrovarsi per gli approfondimenti necessari.

Art. 4.4 - Flessibilità straordinaria

In caso di situazioni urgenti non prevedibili, si cercherà una soluzione con gli strumenti previsti dagli art. 4.1 e 4.2 secondo una scansione temporale specifica dettata dal carattere eccezionale della richiesta.

Art. 4.5 - Riduzione pausa pranzo

A superamento delle previsioni del CCNL, la riduzione dell'intervallo per la pausa pranzo prevede, su richiesta esplicita del dipendente, la durata della pausa pari a 30 minuti (durata minima) con correlata uscita anticipata.

La riduzione presenta caratteristiche tali da:

- risolvere esigenze personali per motivazioni con cadenza particolarmente frequente, quasi giornaliera
- conciliare necessità personali con esigenze aziendali che, a causa dell'uscita anticipata, per il servizio coinvolto non mettano in evidenza criticità nella frazione pomeridiana.

Nota a verbale degli artt. 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5

A fronte di eventi formativi e/o informativi organizzati da Banca Etica che prevedano la partecipazione collettiva, le diverse modulazioni dell'orario individuale previste dagli strumenti di cui agli articoli precedenti, potranno essere soggette a variazioni temporanee per la sola durata delle iniziative e verranno impostate come orario standard.

Al lavoratore/lavoratrice a cui si applica una personalizzazione di orario come indicato negli artt. 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5, per le giornate in cui è previsto l'orario semifestivo si applicherà l'orario standard.

Art. 5 - Strumenti relativi alla riduzione volontaria dell'orario di lavoro

Art. 5.1 - Riduzione volontaria orario di lavoro per un orario settimanale maggiore o uguale a 30 ore

Lo strumento risponde a motivazioni legate a specifiche situazioni e, per questo, trova accoglimento automatico nei tre casi sotto esposti:

1. cura di figli naturali sino al compimento del quinto anno di età;
2. in caso di affidi e adozioni per un periodo esteso sino a 5 anni a partire dalla data di ingresso del/dei minore/i in famiglia;
3. cura di parenti sino al 2° grado affetti da gravi patologie – anche non contemplate dalla Legge 104 – comunque certificate anche a favore di soggetti non conviventi con il richiedente; la medesima misura viene ugualmente riconosciuta nelle situazioni c.d. more uxorio.

Nella casistica di cui al punto 1, il/la richiedente dovrà presentare la richiesta di accesso allo strumento di conciliazione con un anticipo non inferiore a 6 mesi. Banca Etica si impegna a fornire tutti gli elementi di risposta al richiedente per l'attivazione dello strumento entro un tempo non superiore a sessanta giorni dalla data di presentazione della richiesta.

Nella casistica di cui al punto 2, tenendo conto della possibile difficoltà di definire la richiesta con un preavviso di 6 mesi, il/la richiedente dovrà presentare la richiesta di accesso allo strumento appena possibile. Banca Etica si impegna a fornire tempestivamente tutti gli elementi di risposta al richiedente per l'attivazione dello strumento.

Per genitori entrambi dipendenti di Banca Etica la richiesta potrà essere avanzata solo da uno dei due.

Nella casistica di cui al punto 3, la durata della riduzione applicata non sarà inferiore a 4 anni nel caso in cui la richiesta presenti una misura superiore. Per tale casistica, Banca Etica si impegna a fornire tutti gli elementi di risposta al richiedente per l'attivazione dello strumento entro un tempo non superiore a 15 giorni dalla data di presentazione della richiesta.

In ogni caso, per motivazioni diverse da quelle elencate ai punti 1, 2 e 3 e per casi di carattere straordinario, fermo restando la valutazione a cura di Banca Etica circa la tipologia della riduzione da applicare (a tempo determinato o a tempo indeterminato), la soluzione individuata assumerà gli elementi in coerenza con i termini della richiesta:

- durata della riduzione (se a tempo determinato)
- misura della riduzione (da 1 a 7,5 ore settimanali)

Nella domanda da presentare sul modello specificatamente predisposto, deve essere indicata la durata massima per cui si richiede l'applicazione dello strumento.

Art. 5.2 - Riduzione volontaria orario di lavoro per un orario settimanale minore di 30 ore

Lo strumento risponde ad esigenze che richiedono un impegno personale del singolo particolarmente importante e/o critico.

Le caratteristiche di gestione delle richieste ricalcano quanto previsto all'Art. 5.1 del presente accordo.

Art. 5.3 – Argomenti correlati

A fronte della scadenza delle soluzioni di riduzione dell'orario di lavoro, applicate nella modalità a **tempo determinato**, in costanza di stato della motivazione Banca Etica si impegna a verificare la possibilità di proroga, pur nell'ambito di una nuova valutazione di sostenibilità complessiva secondo i termini di cui all'art. 1- Premessa.

Nella possibilità di applicare soluzioni di riduzione a **tempo indeterminato**, ed in particolare per casi simultanei e/o in sovrapposizione nell'ambito della stessa filiale e/o ufficio e/o servizio, Banca Etica valuterà le eventuali soluzioni organizzative da adottare presso la struttura coinvolta.

Art. 5.4 – Altre motivazioni

A fronte di altre motivazioni che possono indurre la richiesta di adozione dello strumento, saranno oggetto di valutazione specifica a cura di Banca Etica con l'impegno di individuare una soluzione positiva.

Note a verbale degli artt. 5.1 e 5.2

Le Parti definiscono che le situazioni di part-time in essere alla firma del presente accordo, indipendentemente dalle motivazioni e dalla misura della riduzione adottata, saranno considerate e trattate secondo le previsioni di cui al presente accordo generale.

A fronte di eventi formativi e/o informativi organizzati da Banca Etica che prevedano la partecipazione collettiva, la Banca ricercherà soluzioni tali da favorire la partecipazione delle/dei dipendenti che risultino fruitori degli strumenti di cui agli articoli della presente nota. Qualora il corso cada in tutto o in parte fuori dall'orario di lavoro del/la dipendente che fruisce di riduzione volontaria di orario, le ore ulteriori verranno gestite come previsto dal CCNL.

Nei giorni semifestivi, il lavoratore a cui si applica una riduzione volontaria d'orario è esonerato, senza oneri aggiuntivi, dall'erogazione della prestazione lavorativa nella fascia oraria coincidente con la chiusura della banca.

Art. 6 - Altri strumenti di conciliazione

Art. 6.1 – Prestazione lavorativa in modalità remota

Le Parti riconoscono nella modalità di prestazione lavorativa c.d. "Prestazione lavorativa in modalità remota" come uno strumento che consente l'eliminazione dei tempi di spostamento verso/dal luogo di lavoro, pur nei vincoli posti dall'applicabilità della prestazione erogata in forma remota rispetto alla mansione del richiedente.



Sull'argomento le OOSS si impegnano nella formulazione di una proposta di accordo per l'attivazione della nuova modalità operativa, sulla base dei risultati già prodotti dalla commissione di lavoro composta da OOSS e Banca Etica, entro il 30.10.2013.

Art. 6.2 - Tempo e solidarietà

Riconoscendo le Parti il principio solidaristico quale elemento fondante distintivo di Banca Etica, le Parti convengono nell'attivazione di uno strumento, per altro già oggetto di prima analisi a cura di una commissione paritetica OOSS e Banca Etica, a sostegno delle situazioni particolarmente gravi e prolungate, nell'ambito delle quali, in carenza di istituti che consentano l'assenza dal posto di lavoro, siano disponibili risorse costruite con la solidarietà dei dipendenti di Banca Etica.

Sulla base delle risultanze di uno studio di fattibilità realizzato in seno alla Commissione paritetica dedicata all'argomento insediatasi nel corso del 2009, le Parti si impegnano ad attivare tale strumento entro il 2013, fatto salvo il raggiungimento di un accordo che ne esprima principi e meccanismi di funzionamento e fruizione.

Art. 6.3.1 - Permessi

Viene riconosciuta l'importanza di alcuni momenti della vita personale - inserimento dei figli a scuola, partecipazione a percorsi di accompagnamento per adozioni e/o affidi, necessità altre legate alla cura di familiari.

A tali circostanze verrà riservata particolare attenzione e ne verrà favorita la conciliazione con i tempi di lavoro tramite l'utilizzo di tutte le strutture di flessibilità derivanti dalla contrattazione nazionale ed aziendale da poter usufruire con maggiore funzionalità come di seguito specificato:

MOTIVAZIONE

- Inserimento nelle strutture di asilo nido con compresenza del genitore nella fase di inserimento
- Inserimento nelle strutture di scuola dell'infanzia con compresenza del genitore nella fase di inserimento (solo per il 1° anno di frequenza)
- Inserimento nelle strutture di scuola primaria (solo per la 1ª classe)

STRUMENTI FRUIBILI

- Banca delle ore con preavviso di almeno due settimane per quanto riguarda il monte ore maturato entro i primi 6 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive (punto 8 art. 106 CCNL)
- Ferie da godere in forma frazionata ad ore (suddividendo l'orario in terzi di giornata lavorativa) con preavviso di almeno due settimane
- Congedi per paternità

Art. 6.3.2 - Agevolazioni per motivi di studio

Ad estensione di quanto previsto dall'Art. 61 del vigente CCNL, ai lavoratori/trici studenti spettano:

- ulteriori 5 giorni lavorativi da usufruire per una sola volta in tutto il ciclo di studi;
- ulteriori 10 giorni di calendario di permesso straordinario non retribuito fruibile in più periodi.

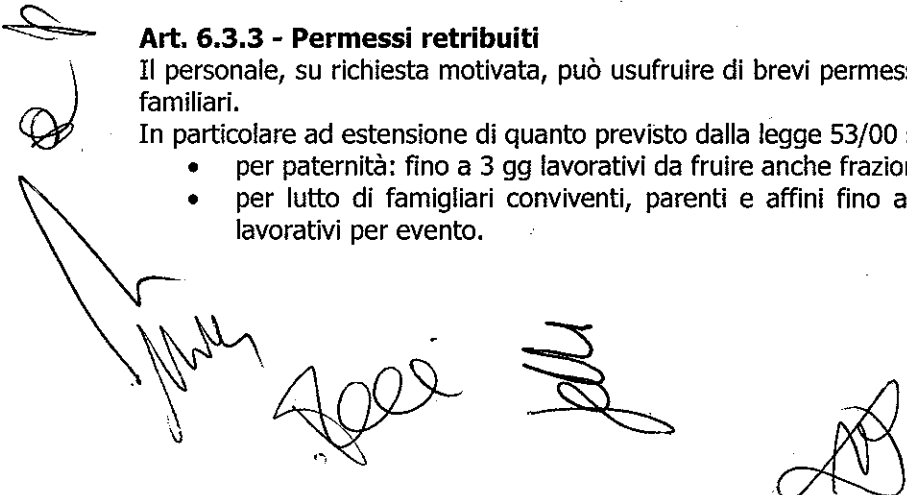
Tali permessi sono previsti per tutti i corsi d'istruzione di ogni ordine e grado ivi compresi lauree brevi, laurea magistrale e master universitari, intendendo come tali i titoli universitari che si possono conseguire sia dopo la laurea triennale (master di primo livello), sia dopo la laurea magistrale (master di secondo livello), di durata almeno annuale che comporti l'acquisizione di almeno di 60 crediti formativi.

Art. 6.3.3 - Permessi retribuiti

Il personale, su richiesta motivata, può usufruire di brevi permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari.

In particolare ad estensione di quanto previsto dalla legge 53/00 su congedi e permessi sono previsti:

- per paternità: fino a 3 gg lavorativi da fruire anche frazionati entro il sesto anno di vita del bambino
- per lutto di familiari conviventi, parenti e affini fino al secondo grado di parentela: fino a 3 gg lavorativi per evento.



Art. 6.4 - Newsletter per assenze prolungate dal servizio

Al fine di favorire un buon rientro alle persone che sono state assenti dal servizio in maniera prolungata (a titolo esemplificativo maternità o aspettativa o malattia), la Banca si impegna a inviare con cadenza trimestrale una newsletter telematica riepilogativa delle principali novità e cambiamenti intercorsi in Banca previo accordo con la/il lavoratrice/lavoratore.

Per favorire tale modalità, sarà cura della/del lavoratrice/lavoratore indicare alla Banca l'indirizzo di posta elettronica personale cui inviare la newsletter.

Art.6.5 - Aspettativa non retribuita

Il personale dipendente può presentare domanda all'azienda per un periodo di aspettativa non retribuita, come previsto dall'Art. 57 del CCNL e dalla L.n. 53/2000, pari ad un anno in forma frazionabile con quote minime di 1 mese.

Art. 7 - Politiche occupazionali per la conciliazione

Nelle situazioni in cui, nell'utilizzo degli strumenti di conciliazione, emergano necessità circa il potenziamento della struttura coinvolta, con particolare attenzione al dimensionamento delle filiali, Banca Etica potrà dar corso ad iniziative di assunzione di personale applicando le condizioni di cui a seguire, da applicare a tutto il personale assunto successivamente alla data di stipula del presente accordo:

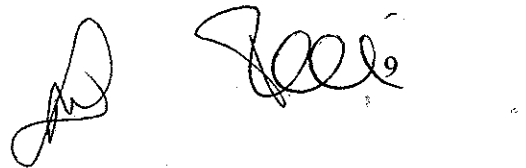
- superando le previsioni di cui all'Art. 46 del CCNL , al personale assunto con contratto a tempo indeterminato nella terza Area professionale primo livello retributivo, verranno applicate le condizioni economiche, senza riduzione, riferite al livello contrattuale di assunzione.
- l'orario di lavoro settimanale è fissato in misura non superiore a 37,5 ore
- per un periodo non superiore a 2 anni, il personale dipendente assunto potrà essere soggetto a mobilità rispetto alle filiali che fanno riferimento all'area di riferimento (area nord-ovest, nord-est e sede centrale, area centro ed area sud) indicata nella lettera di assunzione
- nel caso in cui venga attivato il meccanismo della mobilità, Banca Etica dovrà darne comunicazione al diretto interessato con un anticipo non inferiore ad 1 mese, ed il periodo di permanenza presso la sede designata non potrà essere inferiore a 6 mesi
- quale contributo ai costi del trasferimento, sarà riconosciuta una tantum una INDENNITA' DI TRASFERIMENTO pari ad € 2.000,00; gli importi, da intendersi al lordo, verranno erogati nella mensilità relativa alla data effettiva di trasferimento
- sarà altresì riconosciuto al dipendente una voce specifica di CONTRIBUTO MOBILITA' della durata massima di 24 mesi secondo le seguenti specifiche:

Comuni sino a 500.000 abitanti	Comuni oltre i 500.000 abitanti
€ 500/mese + € 200 per ogni familiare a convivente	€ 700/mese + € 200 per ogni familiare convivente

- gli importi sono da intendersi al lordo
- le voci CONTRIBUTO MOBILITA' e INDENNITA' DI TRASFERIMENTO non concorrono al computo del TFR

Art. 7.1 – Situazione transitoria

Banca Etica applicherà le previsioni di cui al precedente Art. 7 nelle situazioni di rinnovo dei contratti a tempo determinato in essere alla data di stipula del presente accordo, come trasformazione in contratti a tempo indeterminato, nelle sole situazioni derivanti dall'utilizzo degli strumenti di conciliazione previsti nel presente accordo ove il rapporto proseguisse tra il lavoratore e la Banca.



Art. 8 – Modalità e tempi di implementazione dell'accordo

Gli strumenti di conciliazione vita-lavoro di cui al presente Accordo verranno implementati a partire dal mese di luglio 2013, sulla base delle richieste pervenute entro il 30/06/2013.

Decorso il primo anno di applicazione, l'accordo sarà oggetto di valutazione da completare in 90 giorni.

Art. 9 – Interpretazione

Eventuali interpretazioni e/o emendamenti al presente accordo, se condivisi tra le Parti, saranno inserite nella nuova formulazione del testo.

Art. 10 – Superamento accordi vigenti

Le previsioni contenute nel presente accordo superano e sostituiscono quanto previsto in merito in altri accordi aziendali.

Banca Popolare Etica
SCpA

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

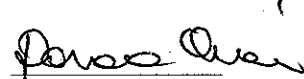
UILCA/UIL

Direttore Generale
Crosta Mario

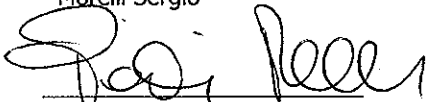

Segretario RSA


Segretario RSA


Segretario RSA


Segretario RSA

Vice Presidente CdA
Morelli Sergio


Responsabile Servizio
Gestione del Personale
Patrizia Farinelli