



**BANCA POPOLARE DI VERONA -  
BANCO S.GEMINIANO E S.PROSPERO**

# Normativa aziendale in materia di Permessi e Congedi

In Verona, il giorno 28 dicembre 2001

tra

- la Banca Popolare di Verona - Banco S.Geminiano e S.Prospero S.c.c.a.r.l., rappresentata dai Sigg. Innocenzi Fabio - Direttore Generale, Castelli Giancarlo - Responsabile della Funzione Personale, Neri Alberto - Responsabile della Funzione Consulenza e Relazioni Industriali e Ferrero Nicola della Funzione Personale;

e

- la Delegazione Sindacale Aziendale della F.A.B.I. costituita dai Sigg. Di Pietro Emiddio, Giugni Gianluca, Peres Tiziano;
- la Delegazione Sindacale Aziendale della F.A.L.C.R.I. costituita dai Sigg. Arduini Giorgio, Davoli Stefano;
- la Delegazione Sindacale Aziendale della F.I.B.A./Cisl costituita dai Sigg. Barbieri Marcello, Guidetti Giorgio, Orio Piergiorgio, Zampini Enrico;
- la Delegazione Sindacale Aziendale della F.I.S.A.C./Cgil costituita dai Sigg. Cappelli Pietro, Cattabriga Roberto, Cavicchia Stefano, Di Marco Vincenzo, Marchiori Lidia, Mazzoni Giovanni;
- la Delegazione Sindacale Aziendale della UIL.C.A. costituita dai Sigg. Arena Filippo, Colombini Rolando, Ferroni Paolo, Querenghi Luisa;
- la Delegazione Sindacale Aziendale della SINDIRIGENTICREDITO, aderente alla Federdirigenticredito, costituita dai Sigg. Pigozzi Stefano, Zavanella Mirco,

In tema di:

- permessi per visite mediche e cure mediche;
- altri permessi (retribuiti e non) e congedi;
- permessi per motivi di studio;
- norme particolari sull'utilizzo di ferie e permessi.

si conviene e si stipula quanto segue:

### **Art.1**

#### **Permessi per assistenza a familiari**

Ad integrazione di quanto previsto dalla legge n. 53 dell' 8 marzo 2000, qualora risultino esauriti i periodi di congedo non retribuito previsti dall'art. 4, 2° comma, della medesima legge, saranno concessi permessi non retribuiti (continuativi o frazionati anche su base oraria) per assistere familiari di primo grado (genitori o figli) o il coniuge, conviventi, 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 al presente comma 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 ed i sei anni senza il limite massimo di giorni lavorativi stabiliti dal citato articolo. Nel periodo 15 giugno –14 settembre tali permessi non retribuiti verranno concessi per un numero massimo di 15 giornate di calendario.

### **Art. 2**

#### **Periodo di congedo**

Ad temperamento ed integrazione di quanto previsto dall'art. 48 del Ccnl dell'11 luglio 1999 saranno accolte per un numero di richieste annuali non superiori allo 0,70% del totale del personale, le domande dei lavoratori in servizio con contratto non a termine che intendono usufruire del periodo di aspettativa non retribuito previsto dall'art. 48 del Ccnl stesso.

Le domande, da inoltrarsi unicamente a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, saranno accolte nei limiti di cui sopra, entro tre mesi, secondo l'ordine cronologico del ricevimento.

Nell'eventualità che nell'ambito della stessa unità operativa (funzione, ufficio, dipendenza) cui siano stabilmente addetti meno di 15 dipendenti, venga avanzata più di una domanda, l'aspettativa di tale ulteriore richiesta verrà 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.

### **Art. 3** **Portatori di handicap ed agevolazioni per assistere portatori di handicap**

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

L'Azienda – fermo quanto previsto dal Ccnl 11 luglio 1999 – accoglie la raccomandazione delle R.S.A. di agevolare, in tema di spostamenti non occasionali di orario di lavoro, purchè compatibili con le esigenze organizzative e di sicurezza:

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

L'azienda accoglie la raccomandazione delle R.S.A. di tenere conto delle 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.

### **Art. 4** **Visite mediche e cure**

Fermo restando che in linea di principio i lavoratori sono invitati a farsi parte diligente per ricercare la possibilità di effettuare visite mediche o cure al di fuori dell'orario di lavoro, la Banca - per tutte le esigenze personali che richiedono brevi assenze per visite mediche o cure (non idrotermali), anche specialistiche, analisi cliniche o prestazioni sanitarie parimenti configurabili e che vengono effettuate presso strutture pubbliche o convenzionate o presso medici privati – incontra le necessità del proprio personale come indicato in appresso:

- sono previsti brevi permessi retribuiti per il tempo richiesto da tali prestazioni e per il tempo massimo di un'ora per gli spostamenti. Il lavoratore dovrà sempre produrre, a giustificazione dell'assenza, apposita dichiarazione dell'Ente sanitario o del medico, nella quale deve essere specificata la durata della prestazione sanitaria (dalle ore .. alle ore ..);

- per le visite mediche e le cure (anche a carattere ripetitivo) verrà concesso il permesso retribuito, con i criteri sopra descritti, rispettivamente nel limite massimo di 5 visite mediche all'anno e nel limite di un ciclo di cure annue (con la durata massima di 10 sedute);
- oltre i limiti di cui sopra, o 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 ore, il pomeriggio pari a 1/3; è possibile la fruizione di 1/3 di giornata anche la mattina);
  - tre giorni di eventuali ferie residue dell'anno precedente 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 proprio superiore;
- permessi non retribuiti.

I lavoratori che hanno necessità di assentarsi per effettuare visite mediche o cure procureranno di avvisare il Responsabile della propria unità operativa almeno 48 ore prima, salvo urgenze.

#### **Art. 5 Nascite**

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

#### **Art. 6 Decessi**

Nell'eventualità di più eventi luttuosi nell'arco dello stesso anno, che riguardino parenti entro il 2° grado o il coniuge, qualora fossero già stati utilizzati i permessi retribuiti previsti dall'art. 4 della legge n. 53/2000 saranno 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, saranno concessi permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario alla partecipazione al funerale, ferma restando la possibilità del dipendente di integrare l'assenza con l'utilizzo di propri strumenti contrattuali.

**Art. 7**  
**Permessi per assenze ripetute dovute ad eventi gravi**

Ad integrazione di quanto stabilito dall'art. 48 del Ccnl 11 luglio 1999 l'Azienda assicura che sarà esaminata con la maggiore comprensione la 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 punto 2.

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

**Art. 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 ed anche successivamente al matrimonio purchè interamente fruito entro 30 giorni dalla celebrazione delle nozze.

**NOTA A VERBALE**

Le parti danno atto che, nel presente accordo, allorchè viene menzionato il coniuge, tale termine viene esteso e ad esso si parifica anche il convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica.

**Art. 9**  
**Permessi per motivi di studio**

Con riferimento alle previsioni contenute nell'art. 59 del vigente Ccnl, si stabilisce che:

1. quanto contenuto nel 1° comma del citato art. 59 è applicabile anche ai lavoratori iscritti e frequentanti corsi di laurea in una delle discipline che danno titolo a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale;
2. i permessi previsti al 3° comma del citato art. 59 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;
- 12 giorni lavorativi per sostenere l'esame di laurea;

3. i permessi previsti al 4° comma del citato art. 59 vengono elevati a 5 giorni.

#### **Art. 10**

##### **Permessi per rendere testimonianza in Tribunale in cause civili o penali**

Se il lavoratore è parte attrice o convenuta non vengono concessi permessi (il lavoratore al quale è comunque riconosciuto il diritto/dovere di assentarsi, deve utilizzare i propri strumenti contrattuali o, se esauriti un permesso non retribuito).

Se il lavoratore è parte estranea alla vicenda giudiziaria si concede il permesso retribuito con recupero (fermo quanto sopra se preferito dal dipendente).

Il dipendente che sia convocato in qualità di teste in relazioni a fatti riguardanti la Banca è considerato nell'esercizio delle sue funzioni.

Nelle cause di lavoro attinenti la Banca come parte attrice o convenuta, le testimonianze rese dai dipendenti citati da controparte comportano la concessione del permesso retribuito con recupero se il dipendente non è parte in causa e non è coinvolto né direttamente né indirettamente.

#### **Art. 11**

##### **Permessi per nomina a giudice popolare**

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

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

#### **Art. 12**

##### **Norme sull'utilizzo di ferie e permessi ex festività**

Sarà consentita, come eccezione rispetto al Ccnl, 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 mezze 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 mezze giornate delle ferie di competenza dell'anno, come eccezione rispetto a quanto previsto dal Ccnl, sarà consentito solo per tre giornate all'anno, tre mattine e tre pomeriggi (il mattino sarà pari a 2/3, il pomeriggio pari a 1/3).

### **Art. 13**

#### **Norme sulla presentazione dei certificati di malattia**

E' richiesto il certificato del medico se l'assenza è superiore a 2 giorni (es: malattia al venerdì ed 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 un ponte.

Per eventuali infortuni occorre presentare il certificato medico a prescindere dalla durata dell'assenza.

Resta il fatto che la Banca 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).

### **Art. 14**

#### **Decorrenza e durata del presente accordo**

La presente *Normativa Aziendale* decorre dalla data di sottoscrizione e da tale data resta abrogata e sostituita dalla medesima ogni precedente norma o prassi aziendale in materia.

Detta Normativa Aziendale scadrà il 31 dicembre 2004, previa disdetta ai sensi del comma seguente. In caso di mancata disdetta la Normativa medesima si intenderà tacitamente rinnovata per i successivi tre anni e così, di seguito di triennio in triennio.

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.

BANCA POPOLARE DI VERONA –  
BANCO S.GEMINIANO E S. PROSPERO

DELEGAZIONI SINDACALI AZIENDALI  
FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA SINDIRIGENTICREDITO