

1

In Verona, il giorno 28 dicembre 2001

tra

- la Banca Popolare di Verona - Banco S.Geminiano e S.Prospiero 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;

Normativa aziendale sul Part Time

2

- la Delegazione Sindacale Aziendale della SINDIRIGENTICREDITO, aderente alla Federdirigenticredito, costituita dai Sigg. Pigozzi Stefano, Zavanella Mirco,

premessato che

le parti confermano che il contratto di lavoro a tempo parziale (part time) costituisce un valido strumento di flessibilità per la ricerca di efficaci equilibri occupazionali nell'ambito aziendale;

la disciplina dell'istituto del part time stabilita dal contratto collettivo nazionale di lavoro dell'11 luglio 1999 (Ccnl) rappresenta la base normativa di riferimento, rispetto alla quale le disposizioni

di cui alla presente *Normativa aziendale* intendono apportare integrazioni utili per meglio adeguare l'applicazione dell'istituto medesimo alla realtà ed alle esigenze aziendali, nonché alle necessità personali dei lavoratori della Banca (intendendosi con il termine lavoratore/lavoratori sia i dipendenti che le dipendenti);

ne consegue che detta normativa nazionale resta come tale applicabile per quanto non previsto dalla presente *Normativa aziendale*, la quale sostituisce ed abroga ogni altra precedente disposizione od uso aziendale già vigenti al riguardo;

la Banca continuerà a gestire la materia del part time attenendosi a detta normativa complessiva, nazionale ed aziendale, in una logica di trasparenza ed equità, restando altresì disponibile ad effettuare,

su richiesta delle Organizzazioni sindacali aziendali, quelle informative che consentano loro le necessarie verifiche e valutazioni in materia;

il dipendente a part time non sarà in alcun modo discriminato per ogni aspetto del rapporto di lavoro ed, in particolare, ai fini della formazione, dei giudizi e dello sviluppo professionale e della carriera. Sono comunque fatte salve le norme che contengono previsioni diverse per i dipendenti a part time ed il proporzionamento degli effetti delle prestazioni al più ridotto orario di lavoro;

in relazione alle vive sollecitazioni espresse dalle Delegazioni sindacali stipulanti, l'Azienda dichiara la propria volontà di operare per un ulteriore sviluppo del lavoro a part time, utilizzando questo istituto anche come strumento di flessibilità occupazionale e di realizzazione di nuove occasioni di lavoro che consentano di meglio conciliare le esigenze di servizio con quelle della vita personale dei singoli interessati.

In questo ambito e tenuto conto delle innovazioni apportate in materia con la presente Normativa aziendale, le domande di trasformazione attualmente giacenti verranno esaminate ai fini di una soluzione adeguata in materia;

si conviene e stipula quanto segue

Articolo 1

3

La premessa forma parte integrante del presente accordo, che resta applicabile a tutto il personale - in servizio o di nuova assunzione - delle aree professionali e della categoria dei quadri direttivi, secondo i criteri stabiliti dal Ccnl.

Articolo 2

La richiesta di trasformare il rapporto da tempo pieno a part time deve risultare da atto scritto (secondo l'allegato fac-simile) e comunicata dall'interessato all'Azienda con lettera raccomandata a.r. o raccomandata a mano.

Le richieste di trasformazione di cui al comma che precede:

- ove ricorrano le situazioni di cui al successivo articolo 3, verranno accolte nei modi previsti dall'articolo medesimo;
- ove non ricorra l'applicabilità di detto articolo, verranno protocollate in ordine cronologico di ricevimento, classificate secondo i valori di priorità di riferimento (ai sensi del successivo articolo 4) e potranno essere accolte dall'Azienda ai sensi del vigente Ccnl.

Articolo 3

Al ricorrere delle circostanze di seguito indicate, l'interessato con inquadramento fino al 4° livello retributivo della 3^ area professionale avrà diritto alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro in rapporto a part time per una durata massima comunque commisurata al perdurare della relativa situazione (con termine, fra primo periodo ed eventuali proroghe, alla fine del mese in cui cessa la situazione in parola):

- assistenza a figlio di età non superiore a 6 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
- assistenza ad almeno due figli, rispettivamente di età non superiore a 8 anni e 6 anni;
- situazioni che comportano un impegno particolare e continuo del

dipendente nell'assistenza del coniuge o di figlio conviventi, o di convivente more uxorio, con "handicap in situazione di gravità" accertata ai sensi della Legge 104/92;

- situazioni che comportano un impegno particolare e continuo del dipendente nell'assistenza del coniuge o di figlio conviventi, o di convivente more uxorio, affetti da gravi patologie croniche che determinino una permanente perdita dell'autonomia personale e la necessità di una cura continuativa o di frequenti monitoraggi clinici, ematochimici o strumentali.

L'accoglimento delle richieste di cui al presente articolo avverrà normalmente entro 40 giorni lavorativi dalla data della richiesta, salvo il caso in cui si renda necessaria una breve dilazione a causa di obiettive impossibilità, tempestivamente motivate e comunicate all'interessato da parte dell'Azienda che, contestualmente, dovrà indicare la data ravvicinata di attuazione.

4

Raccomandazione

La Banca accoglie la raccomandazione delle R.S.A. di valutare anche le richieste di trasformazione a part time avanzate da appartenenti alla categoria dei quadri direttivi motivate dalle circostanze indicate nel presente articolo; tali richieste vengono comunque equiparate a quelle di cui al punto 1. del successivo articolo 4.

Articolo 4

Al di fuori dei casi di cui al precedente articolo 3, l'Azienda, al momento in cui procederà a nuove conversioni di rapporti da tempo pieno a part time, terrà in particolare considerazione le richieste di trasformazione avanzate dai lavoratori che - ferme restando le attitudini e le obiettive idoneità di servizio per le mansioni a tal fine disponibili - abbiano la necessità di prestare assistenza diretta e continuativa nelle seguenti circostanze, indicate secondo valori decrescenti di priorità:

1. nei confronti di genitore o fratello conviventi, nelle stesse situazioni di cui al precedente articolo 3, 3° e 4° alinea;

2. nei confronti di figlio che, pur non rientrando nelle situazioni di cui al precedente articolo 3, sia affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico e/o riabilitativo richieda il diretto coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la patria potestà;

3. assistenza a figlio di età non superiore a 8 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;

4. assistenza a più di un figlio di cui almeno uno di età inferiore agli 8 anni;

5. assistenza a figlio unico di età inferiore agli 8 anni;

6. assistenza a più di un figlio di cui almeno uno di età inferiore a 11 anni;

7. situazioni diverse dalle precedenti.

L'Azienda terrà a riferimento le predette situazioni, nell'ordine di priorità elencato, ai fini del possibile accoglimento delle relative richieste di trasformazione a part time, compatibilmente con le esigenze di servizio e di ruolo dell'interessato, per una durata massima comunque commisurata al perdurare delle situazioni medesime (con termine, fra primo periodo ed eventuali proroghe, alla fine del mese in cui cessa la situazione in parola).

Ai fini di quanto precede:

- a parità di condizioni di due o più interessati in una delle circostanze indicate nei punti da 1 a 6, si verificherà se non ne concorrano altre ricomprese negli stessi punti, anch'esse da considerare secondo l'ordine di priorità elencato; in ipotesi di totale parità, si terrà conto dell'ordine cronologico di presentazione della richiesta e, in subordine, dell'anzianità di servizio;

5

- per le situazioni diverse dalle precedenti, di cui al punto 7, si terrà conto dell'ordine cronologico di presentazione delle richieste unitamente al merito delle stesse e, in subordine, dell'anzianità di servizio.

- le richieste di trasformazione che non siano accolte entro tre anni dalla presentazione si considerano definitivamente decadute. Qualora siano ripresentate verrà mantenuto l'ordine cronologico originario nel caso in cui non sia variata la circostanza di priorità.

Articolo 5

L'effettiva esistenza delle situazioni di cui ai precedenti articoli 3 e 4 dovrà essere certificata e, comunque, confermata dall'interessato sotto la propria responsabilità personale e disciplinare.

Articolo 6

L'intesa per trasformare il rapporto da tempo pieno a part time può essere redatta, su richiesta del dipendente, con l'assistenza di un componente della R.s.a. competente o dell'Organo di coordinamento dell'Organizzazione sindacale cui l'interessato aderisce o conferisce apposito mandato; altrimenti la trasformazione dev'essere convalidata presso la Direzione provinciale del lavoro .

Restano escluse richieste di trasformazione dei rapporti da tempo pieno a part time comunque, anche se solo di fatto, finalizzate all'esecuzione di un secondo lavoro.

Articolo 7

La durata normale dei periodi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time a tempo determinato va indicativamente compresa entro 36 mesi. Su richiesta dell'interessato e consentendolo le esigenze di servizio, si potranno realizzare eventuali proroghe o rinnovi per periodi da determinare.

L'eventuale richiesta di proroga o rinnovo deve essere presentata almeno 3 mesi prima della data di scadenza del precedente periodo a part time: l'eventuale mancata concessione della proroga o del rinnovo verrà motivata dall'Azienda all'interessato almeno un mese prima di detta data.

Articolo 8

La durata settimanale dell'orario di lavoro part time va contenuta nei limiti previsti dal Ccnl.

Nel singolo rapporto a part time la durata settimanale individuale viene concordata direttamente fra l'Azienda ed il lavoratore, in temperata valutazione delle sue esigenze personali e della necessità di un regolare funzionamento del servizio.

6

Articolo 9

La distribuzione dell'orario individuale a part time nell'arco della settimana può essere effettuata secondo le seguenti tipologie:

- orizzontale, nei vari giorni della settimana;

- verticale, in alcuni giorni della settimana (con facoltà per il lavoratore di scegliere uno dei giorni di effettuazione);
- misto (combinazione delle precedenti tipologie).

La distribuzione giornaliera dell'orario a part time verrà normalmente realizzata secondo i seguenti criteri:

- mattutina;
- pomeridiana;
- verticale settimanale;
- misto.

L'Azienda si riserva comunque - al fine di soddisfare al massimo le richieste, purchè in modo compatibile con le esigenze organizzative e funzionali - di prendere in considerazione anche diverse distribuzioni d'orario.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti riconoscono l'utilità di sperimentare, per una verifica di ulteriori possibilità di ampliamento del lavoro a part time, i sistemi di c.d. "job sharing" e "verticale incrociato", riservandosi di predisporre, nei tempi e modi che riterranno più adatti, un'opportuna informativa e concreti strumenti di intervento nei confronti dei lavoratori interessati.

A tal riguardo, le stesse Parti si incontreranno entro tre mesi dalla data di sottoscrizione della presente Normativa per concordare le migliori iniziative da assumere in un contesto di pratica utilità e fattibilità.

Articolo 10

I dipendenti in servizio presso la Sede Centrale possono chiedere che la propria prestazione giornaliera a part time si effettui, se di durata non superiore a 6 ore, in modo continuativo o con un intervallo di 30 minuti: per orari eccedenti tale limite si applicherà l'intervallo adottato nella Sede Centrale, ferma la facoltà del dipendente di chiederne la limitazione a mezz'ora.

L'Azienda, laddove non emergano difficoltà per il buon andamento del servizio, provvederà ad accogliere le richieste in parola.

7

RACCOMANDAZIONE

Le Delegazioni sindacali aziendali rivolgono all'Azienda una raccomandazione affinché, in presenza delle situazioni di cui al precedente articolo 3, la durata settimanale dell'orario di lavoro a part time sia contenuta entro le 25 ore settimanali.

L'Azienda si impegna, laddove non si frappongano obiettive esigenze di servizio, ad adottare soluzioni coerenti con tale istanza sindacale.

Articolo 11

Nei confronti dei lavoratori a part time appartenenti alle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a), l'Azienda non procederà, senza il consenso del singolo interessato, a trasferimenti in unità produttive site a più di 20 km. dal comune di residenza.

Articolo 12

L'eventuale lavoro supplementare del dipendente a part time può effettuarsi nei casi e con i trattamenti stabiliti dal Ccnl.

L'interessato può comunque optare, in luogo del compenso economico previsto dal contratto stesso, per la conversione delle ore relative a dette prestazioni supplementari in periodi equivalenti di permesso fruibili in tempi successivi, da fissare d'intesa con l'Azienda.

Ai fini della partecipazione ai corsi di formazione per il

personale a part time la Banca prenderà in considerazione, compatibilmente con le esigenze di servizio, le particolari distribuzioni d'orario degli interessati.

Ove l'intervento formativo relativo al cosiddetto pacchetto di 24 ore retribuite previsto dal Ccnl si svolga, in tutto o in parte, fuori orario, in luogo del trattamento economico previsto dal Ccnl medesimo l'interessato può esercitare l'opzione di cui sopra.

Articolo 13

Ai fini di una migliore valutazione della materia, oltre a quanto stabilito dal Ccnl, l'Azienda fornirà a cadenza semestrale (luglio-gennaio) un'informativa agli Organi di coordinamento delle Delegazioni sindacali firmatarie sui seguenti argomenti:

- numero del personale a part time in ciascuna unità produttiva, specificando quanti lavoratori adottano, rispettivamente, l'orario mattutino, pomeridiano, verticale o misto;

8

- numero dei richiedenti la trasformazione del rapporto da tempo pieno a part time, suddivisi in base ai precedenti articoli 3 e 4 (per quest'ultimo secondo i valori di priorità indicati);
- numero delle domande di cui sopra accolte;
- numero delle assunzioni a part time.

In occasione dell'incontro del secondo semestre, le Parti procederanno ad una valutazione congiunta sul complesso del sistema dei rapporti a part time presso la Banca.

Articolo 14

La Banca prenderà in considerazione, per il loro possibile accoglimento, le domande di ripristino del rapporto di lavoro ad orario intero avanzate dai lavoratori a part time a tempo indeterminato. Resta fermo, per ogni altro aspetto, quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di Legge e di Ccnl.

La risposta dell'Azienda dovrà essere comunicata entro 30 giorni lavorativi dalla richiesta: l'eventuale rifiuto dovrà essere adeguatamente motivato e, su richiesta dell'interessato, avrà luogo un apposito incontro durante il quale il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale dell'Organizzazione cui aderisce o conferisce specifico mandato.

Articolo 15

Al personale in servizio con rapporto di lavoro a part time viene erogato, nel mese di dicembre dell'anno cui si riferisce, un importo complessivo annuo proporzionato alla minore durata settimanale dell'orario di lavoro a part time rispetto all'orario del tempo pieno. L'importo annuo da proporzionare è di L. 850.000 lorde (€ 439,00).

Nel caso di lavoro a part time che comporti l'effettuazione dell'intervallo di cui al Ccnl spetta il buono pasto con le medesime regole e condizioni indicate dal Ccnl e non viene corrisposto l'importo di cui al comma che precede; se è prevista l'effettuazione dell'intervallo solo in alcuni giorni, l'importo competerà in proporzione sia alla minore durata settimanale dell'orario di lavoro che al numero di giornate in cui la prestazione non prevede l'effettuazione dell'intervallo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'importo di cui sopra compete in proporzione dei mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione. Nello stesso modo si procederà nel caso di inizio o di

cessazione della prestazione lavorativa a part time durante il corso dell'anno.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, l'importo di cui sopra compete in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali è stato corrisposto il trattamento stesso.

L'importo di cui al presente articolo resta escluso da qualsiasi altro effetto, diretto o indiretto, normativo o retributivo (gratificazione di dicembre, di Natale, premio di rendimento, straordinario,

9

ferie, trattamento di fine rapporto, indennità di mancato preavviso, fondo pensione, fondo assistenza, ecc.).

Articolo 16

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 2002, 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.

Allegato: fac-simile della richiesta

BANCA POPOLARE DI VERONA -
BANCO S.GEMINIANO E S. PROSPERO
DELEGAZIONI SINDACALI AZIENDALI
FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA SINDIRIGENTICREDITO

10

(fac-simile ex articolo 2 della Normativa aziendale sul part time)
RACCOMANDATA A.R.

.....,

Mitt. Spettabile

Cognome e nome BANCA POPOLARE DI VERONA -
Via... Città..., telefono..... BANCO S.GEMINIANO E S.PROSPERO
Funzione Personale

Piazza Nogara, 2
37121 VERONA

e, p.c. alle R.S.A. BPV - BSGSP

Oggetto: Richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il/La sottoscritto/ain servizio presso l'Ufficio/Dipendenza, con la presente chiede di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il rapporto a tempo parziale è richiesto con decorrenza dal:

.....

- per la durata di:

.....

.....

- per numero ore giornaliere: dalle ore: alle ore:

- e distribuzione giornaliera nella settimana:

.....
.....
Motivi della richiesta (vedi retro):
.....
.....
.....

Regoleranno il rapporto di lavoro a tempo parziale le norme di legge, del Ccnl e la Normativa aziendale.
Ringrazia anticipatamente e porge distinti saluti.

Firma

Allegati:
(retro della domanda)
11

(stralcio articolo 3)

- assistenza a figlio di età non superiore a 6 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
- assistenza ad almeno due figli, rispettivamente di età non superiore a 8 anni e 6 anni;
- situazioni che comportano un impegno particolare e continuo del dipendente nell'assistenza del coniuge o di figlio conviventi, o di convivente more uxorio, con "handicap in situazione di gravità" accertata ai sensi della Legge 104/92;
- situazioni che comportano un impegno particolare e continuo del dipendente nell'assistenza del coniuge o di figlio conviventi, o di convivente more uxorio, affetti da gravi patologie croniche che determinino una permanente perdita dell'autonomia personale e la necessità di una cura continuativa o di frequenti monitoraggi clinici, ematochimici o strumentali.

(stralcio articolo 4)

1. nei confronti di genitore o fratello conviventi, nelle stesse situazioni di cui al precedente articolo 3, 3° e 4° alinea;
2. nei confronti di figlio che, pur non rientrando nelle situazioni di cui al precedente articolo 3, sia affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico e/o riabilitativo richieda il diretto coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la patria potestà;
3. assistenza a figlio di età non superiore a 8 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
4. assistenza a più di un figlio di cui almeno uno di età inferiore agli 8 anni;
5. assistenza a figlio unico di età inferiore agli 8 anni;
6. assistenza nei confronti di genitore non convivente, nelle stesse situazioni di cui al precedente articolo 3, 3° e 4° alinea;
7. assistenza a più di un figlio di cui almeno uno di età inferiore a 11 anni;
8. situazioni diverse dalle precedenti.