

VERBALE DI ACCORDO

In Milano, il giorno 20 dicembre 2007

tra

Intesa Sanpaolo S.p.A.

e

le Delegazione sindacale appositamente costituita ex Protocollo delle Relazioni Industriali dell' 8 marzo 2007 di Dircredito-FD, FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL CREDITO, UILCA

le Segreterie degli Organi di Coordinamento di Intesa Sanpaolo di Dircredito-FD, FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL CREDITO, UILCA

premessi che

- con l'Accordo del 21 dicembre 2006, le Parti hanno condiviso l'obiettivo di dare tempestivo avvio al confronto per ricercare soluzioni atte a garantire al Personale della Banca regole comuni attraverso l'armonizzazione delle discipline aziendali di carattere economico-normativo precedentemente in essere presso Banca Intesa e SANPAOLO IMI;
- con l'accordo di Programma del 14 febbraio 2007, le Parti hanno individuato, tra le materie oggetto di confronto in via prioritaria, quella dell'Orario di lavoro", attraverso la definizione di intese quadro che siano anche di indirizzo per tutte le Banche del Gruppo, pur nel rispetto delle specificità organizzative e produttive e delle titolarità dei diritti di cui alle normative vigenti in capo alle RR.SS.AA. e alle Segreterie degli Organi di Coordinamento;
- le Parti, valutato il contributo offerto dalle discipline aziendali in materia di orari di lavoro adottati in precedenza sia da Banca Intesa, sia da SANPAOLO IMI, si sono altresì date atto dell'intento di procedere all'adeguamento di dette normative all'intervenuta nuova struttura organizzativa,
- l'orario di lavoro è fissato dall'Azienda per ogni Unità Organizzativa, nel rispetto delle previsioni contrattuali e compatibilmente con le relative esigenze organizzative e produttive, e ciascun dipendente è tenuto a rendere la prestazione lavorativa giornaliera e settimanale per la relativa durata stabilita

le Parti convengono quanto segue:

1. ORARIO DI LAVORO

a) Prestazione oltre il normale orario di lavoro

La prestazione aggiuntiva è quella resa dal lavoratore dopo che lo stesso abbia effettivamente completato la prestazione contrattuale d'obbligo (non costituiscono, quindi, prestazione aggiuntiva né la prestazione resa prima dell'inizio dell'orario di lavoro, né quella eventualmente in luogo dell'intervallo).

La prestazione aggiuntiva, preventivamente richiesta, é autorizzata al personale dal Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza nella misura minima di 15 minuti e multipli.

Il recupero delle prestazioni aggiuntive accumulate nella banca delle ore va effettuato nel limite minimo di 15 minuti e multipli.

b) Elasticità di Orario

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio può accordare al personale delle aree professionali un'elasticità dell'orario giornaliero di entrata sino ad un massimo di 45 minuti rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato per Unità Organizzativa di appartenenza.

L'elasticità giornaliera effettivamente utilizzata può essere recuperata nello stesso giorno ovvero in altre giornate, ma comunque nel corso del mese in corso, con modalità tali da garantire il rispetto del complessivo orario mensile di lavoro, fermo restando il limite massimo di 9 ore e 30 minuti di prestazione nella singola giornata.

Detto recupero non potrà essere effettuato riducendo l'orario di intervallo.

In caso di impossibilità da parte del Personale di effettuare, per qualsivoglia causale, il recupero nei termini predetti, lo stesso avviene in via automatica con deduzione dal montante di "banca delle ore" o di permesso frazionato in essere.

I periodi non recuperati con le suindicate modalità sono considerati come permesso non retribuito, con effettuazione delle relative trattenute sulle prime competenze mensili utili.

Non può in ogni caso fruire della suddetta elasticità il Personale addetto a turni ovvero con orario compreso nel nastro extra standard,.

A fronte di sopraggiunte diverse esigenze tecniche organizzative e produttive aziendali, la concessione in parola può essere revocata, con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.

Al personale a diretto contatto con il pubblico, il Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza potrà accordare l'elasticità di orario, nella misura sopra indicata, compatibilmente con l'esigenza imprescindibile di assicurare adeguati livelli di servizio alla clientela durante l'orario di apertura dello sportello.

c) Intervallo meridiano

Il Personale delle aree professionali può avanzare formale richiesta scritta volta ad ottenere la concessione di effettuare in via non occasionale un intervallo meridiano della durata di 30 minuti, in deroga a quanto in via generale praticato nell'Unità Organizzativa di assegnazione.

Tale concessione -subordinata alle esigenze tecniche, organizzative e produttive presenti nell'Unità di assegnazione- viene formalizzata per iscritto e potrà essere revocata, in presenza di sopraggiunte esigenze di carattere operativo, con comunicazione scritta all'interessato nel rispetti di un preavviso di 10 giorni lavorativi.

2. PERMESSI

Al personale richiedente possono concedersi permessi retribuiti, da giustificarsi al rientro in servizio con idonea documentazione, nel limite di:

- tre giorni in caso di morte di un parente stretto, per tale intendendosi:
 - coniuge, anche legalmente separato,

- parente entro il 2° grado, anche non convivente,
 - soggetto componente la famiglia anagrafica (cioè iscritto nel proprio stato di famiglia), ovvero parente o affine convivente;
- due giorni della nascita di figli.
 - un giorno in occasione di trasloco documentato.

In caso di trasferimenti disposti d'ufficio che comportino l'effettuazione di trasloco nei termini previsti dalla normativa contrattuale nazionale, al Personale interessato competono, in aggiunta al giorno di permesso di cui al 1° comma:

- 1 giorno di permesso per trasferimenti in località distanti da oltre 100 e fino a 300 km. dal luogo di residenza;
- 2 giorni per trasferimenti oltre 300 km.

Ai dipendenti che abbiano superato il periodo di prova e che abbiano già esaurito ex festività, e l'eventuale credito di banca delle ore spettanti, il Responsabile dell'Unità organizzativa di appartenenza può concedere permessi orari per gravi motivi di carattere personali/famigliari documentati, ovvero per visite mediche specialistiche non effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro comprovate da idonea certificazione.

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda valuterà con la massima considerazione, ai fini della concessione dei permessi retribuiti di cui al comma che precede, la condizione dei dipendenti affetti da malattie di carattere oncologico, sindrome da immunodeficienza acquisita, TBC e patologie di analogo gravità.

Ai dipendenti che abbiano superato il periodo di prova, potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze tecniche organizzative e produttive, permessi non retribuiti motivi di carattere personale o familiare nel limite massimo di 5 giorni lavorativi per singolo anno solare. Detti permessi dovranno essere richiesti in forma scritta alla Funzione aziendale del Personale per il tramite del Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza e delle Direzioni territoriali.

Oltre a quanto previsto dall'Articolo 47 D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001, il Personale può ottenere ulteriori permessi non retribuiti nel limite massimo di 5 giorni lavorativi per singolo anno solare, non collegabili a giorni di ferie nel periodo giugno - settembre e dal 15 dicembre al 15 gennaio, in caso di malattia comprovata dalla presentazione di idonea certificazione medica, con le stesse modalità di richiesta di cui sopra, ove la medesima sia espressamente finalizzata all'assistenza di figli, anche adottivi, di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, ovvero di familiari (il coniuge, i figli, i genitori, i fratelli, i nipoti "ex filio" ovvero, purché convivente con l'interessato, ogni altro parente).

La causale predetta e tutte le inerenti modalità di fruizione potranno essere applicate anche alla previsione dei 5 giorni di permesso non retribuito di cui al 4° comma.

I permessi di cui sopra si intendono sostitutivi delle analoghe previsioni di cui alla Legge 53/2000, Articolo 4, comma 1° e si applicano anche alle famiglie di fatto.

Permessi per motivi di studio

Fermo restando quanto disposto in materia dall'art. 10 della Legge n. 300/70 e quale trattamento complessivamente più favorevole rispetto alla normativa del C.C.N.L. e pertanto sostitutiva della stessa, i lavoratori studenti hanno diritto di ottenere permessi retribuiti per motivi di studio nella misura di seguito indicata, da giustificare con la relativa idonea documentazione:

scuole medie inferiori e superiori:

- * permessi retribuiti nelle giornate di prova d'esame più il tempo di viaggio per il raggiungimento della sede;
- * ulteriori otto giorni di permesso retribuito all'anno, non frazionabili in mezze giornate, per il numero degli anni -più due- di corso legale degli studi;
- * ulteriori otto giorni di permesso retribuito, frazionabili in due periodi, da fruire nell'intero ciclo di corso di studi;

università:

- * 3 giorni di permesso retribuito (non frazionabili in mezze giornate), in occasione di ogni singolo esame sostenuto;
- * 5 giorni di permesso retribuito in occasione della preparazione dell'esame di laurea;
- * 3 giorni di permesso retribuito in occasione della preparazione dell'esame di laurea magistrale.

I giorni di permesso per gli esami inerenti alle scuole medie inferiori ed alle scuole medie superiori nel limite annuo stabilito possono essere richiesti anche per gli esami relativi agli anni intermedi sostenuti dai privatisti.

Il Personale che, superato il periodo di prova, risulti iscritto alle scuole medie inferiori o superiori ha diritto di ottenere, previa richiesta inoltrata alla Direzione aziendale con due mesi di preavviso, un periodo di aspettativa non retribuita di 30 giorni di calendario, anche frazionabile in non più di due periodi, da fruirsi una sola volta per il corso di studi di ciclo di studi di scuola media inferiore o superiore, di cui almeno la metà (15 giorni da fruirsi in occasione degli esami di licenza o di diploma.

Il dipendente studente universitario, superato il periodo di prova, ha diritto di ottenere, previa richiesta inoltrata alla Direzione aziendale con due mesi di preavviso, un'aspettativa non retribuita non superiore a 180 giorni di calendario per il conseguimento della laurea, anche magistrale; detta aspettativa non retribuita può essere frazionata sino ad un massimo di tre periodi ognuno dei quali non inferiore a 15 giorni di calendario.

Permessi per gravidanza e maternità

Le lavoratrici madri, a far tempo dalla comunicazione dello stato di gravidanza e fino all'ultimo giorno di servizio prima dell'inizio del periodo di assenza obbligatoria previsto dalla legge, possono godere dall'inamovibilità dalla Filiale od Ente Centrale di appartenenza.

Il rientro della madre lavoratrice o del padre lavoratore che abbia fruito dei congedi previsti dal D.Lgs. n. 151/2001 avviene nel medesimo Comune, nello stesso Punto Operativo od in altro ivi ubicato, ovvero, per il Personale proveniente da Enti Centrali, in uno degli Enti stessi. Ciò nell'ottica di non creare comunque situazioni di maggior disagio in rapporto alle condizioni esistenti prima dell'assenza, tenuto conto anche, ove possibile, delle necessità personali espresse dagli interessati.

In aggiunta al limite previsto dall'Articolo 51, 1° comma, del C.C.N.L. 12/2/2005, il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio spetta per i periodi di astensione dal lavoro determinati dall'Ispettorato del Lavoro con le modalità di cui al D.Lgs. n. 151/2001.

Il Personale femminile in stato di gravidanza può richiedere di essere adibito a mansioni diverse da quelle cui è addetto, ove queste comportino una prestazione lavorativa contraddistinta da prevalente posizione ortostatica o comunque da particolare gravosità.

Il predetto Personale, successivamente al terzo mese di gravidanza, può richiedere l'esenzione da mansioni che richiedano posture fisse in posizione seduta.

Le richieste devono essere suffragate da idonea certificazione medica.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

Le Organizzazioni Sindacali rivolgono espressa raccomandazione affinché l'Azienda accolga le richieste - suffragate da idonea certificazione medica - del Personale femminile in stato di gravidanza adibito a mansioni che comportano l'impiego di videoterminali in via esclusiva, di essere esentato da mansioni che comportano l'impiego di VDT nei primi tre mesi del periodo di gravidanza.

Il Personale in stato di gravidanza ha diritto a permessi retribuiti per partecipare al corso di preparazione al parto presso strutture pubbliche o convenzionate con le medesime per la durata del corso stesso. L'effettiva partecipazione andrà documentata a cura della struttura medesima.

Dichiarazione dell'Azienda

Con riferimento alle evidenze avanzate dalle Organizzazioni Sindacali in ordine alla possibilità di spostamento dell'intervallo meridiano nei confronti del Personale fruente dei periodi di riposo di cui al D.Lgs. n. 151/2001, al fine di permettere la loro unificazione, l'Azienda significa la propria disponibilità - nell'ambito di quanto previsto dall'Articolo 95, 3° comma, del C.C.N.L. 12/2/2005 - fermo restando che ciò deve comunque essere compatibile con le esigenze aziendali di carattere tecnico ed organizzativo dei singoli Punti Operativi interessati.

3. ASPETTATIVA

Il Personale che abbia superato il periodo di prova ha diritto di ottenere, a domanda, per una sola volta nell'arco di un quinquennio, un'aspettativa non retribuita della durata massima di un anno per motivi di studio, familiari e personali e per lo svolgimento delle attività di volontariato ai sensi del comma 1 del art. 60 del vigente ccnl.

Nelle situazioni regolate dall'art. 2, comma 1, del D.M. n. 278/00 e successive modificazioni/integrazioni, l'interessato può, altresì, chiedere di fruire, in via anticipata, l'aspettativa non retribuita, come sopra definita, di spettanza per il quinquennio successivo, fermo restando che il diritto all'aspettativa non retribuita per il quinquennio fruito in via anticipata viene meno.

Il trattamento di cui alla presente norma si intende sostitutivo rispetto alla normativa di cui all'art. 4, comma 2, della L. n. 53/00, in quanto complessivamente più favorevole.

Aspettativa per malattia

Trascorso il periodo di aspettativa per malattia alle condizioni e nei modi stabiliti dall'art. 50 del CCNL 12 febbraio 2005, il Personale che non risulti in grado di riprendere servizio potrà fruire a richiesta di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di un anno.

Fuori dall'aspettativa regolata dall'art. 50 del CCNL 12 febbraio 2005, successivi periodi di aspettativa non retribuita concessa per malattia intervallati da periodo/i di servizio inferiori a 3 mesi, saranno computati, ai fini della determinazione dell'ulteriore anno di aspettativa, sommandosi gli uni con gli altri.

Raccomandazioni delle OOSS

Le OOSS auspicano che l'Azienda riconosca in casi di particolare gravità e/o disagio comportanti il superamento dei limiti di cui all'art. 50 del vigente CCNL, anche in mancanza di esplicita richiesta dell'interessato, un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita.

L'Azienda valuterà con particolare attenzione i casi per i quali non sia pervenuta richiesta da parte dell'interessato riconducibili a situazione di particolare disagio e/o patologie di particolare gravità.

Aspettativa per maternità

Ferme le previsioni di legge che regolano il congedo parentale, alla lavoratrice madre viene concesso, su richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita aggiuntiva di 3 mesi da fruirsi in via continuativa fino al compimento del 3° anno di età del figlio. In caso di parto gemellare o detto periodo di aspettativa non retribuita è raddoppiato.

I benefici di cui al comma che precede possono essere richiesti anche dalla madre adottiva/affidataria di minore di tre anni fino al compimento dei tre anni di età del bambino.

4. FERIE e PERMESSI EX FESTIVITA'

Compatibilmente con le esigenze di servizio, al personale a tempo pieno non in turni ed a quello a part time verticale, viene concesso di fruire di giornate di ferie e di permessi ex festività anche in misura frazionata, cioè a mezza giornata.

La mezza giornata coincide con il periodo antimeridiano, che va dall'inizio dell'orario di lavoro fino all'inizio dell'orario di intervallo attribuito all'unità organizzativa di appartenenza, ovvero con il periodo pomeridiano, che va dalla fine dell'orario di intervallo fino alla fine dell'orario di lavoro attribuito all'unità organizzativa di appartenenza, fermo restando che il computo di una giornata intera si ottiene con il computo del periodo antimeridiano e di quello postmeridiano.

I permessi ex festività sono fruibili dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di competenza.

*** **

Le previsioni contenute nel presente verbale di accordo sostituiscono integralmente, ad ogni conseguente effetto, quanto previsto in materia di orario di lavoro presso Banca Intesa e SANPAOLO IMI.

Il presente Verbale di Accordo avrà decorrenza dal 1° febbraio 2008 e scadrà il 31 dicembre 2011.

In coerenza con le previsioni dell'Accordo di Programma 14 febbraio 2007, il presente Verbale di Accordo costituisce intesa quadro di indirizzo per le Banche Rete della Divisione Banca dei Territori.