

GUIDA AGLI ACCORDI DI ARMONIZZAZIONE DEL 13 FEBBRAIO 2008 IN BANCA DELL'ADRIATICO

Nuove normative relative a:

- ❖ *mobilità e trasferimenti;*
- ❖ *orari, permessi, aspettative;*
- ❖ *maternità part-time;*
- ❖ *rappresentanti lavoratori per la sicurezza;*
- ❖ *Neo assunti e contratto di inserimento*
- ❖ *Provvidenze ed altre previsioni*
- ❖ *finanziamenti al personale.*

MOBILITÀ E TRASFERIMENTI

La nuova normativa prevede:

- nuove limitazioni per trasferimenti d'ufficio senza il proprio consenso,
- nuovi trattamenti economici nel caso di trasferimenti d'ufficio,
- estensione anche ai colleghi ex Intesa della normativa ex San Paolo riguardo i trasferimenti attivi (a richiesta del collega).

L'accordo ha decorrenza 1° marzo 2008.

TRASFERIMENTI D'UFFICIO

E' necessario il consenso per il trasferimento del personale delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi 1° e 2° livello, laddove:

- per le **Aree Professionali** le filiali distano oltre **50 Km dalla propria residenza e/o domicilio**;
- per i **Quadri Direttivi 1° e 2°** le filiali distano oltre **70 Km dalla residenza e/o domicilio**;
- per il **personale che usufruisce dei permessi della L. 104/92 e le lavoratrici in stato di gravidanza o con figli fino a 3 anni di età** (ovvero padre lavoratore nel caso di affidamento esclusivo) **non possono essere trasferiti** senza il loro consenso;
- per il personale a **part-time** le filiali distano oltre **25 Km dalla residenza e/o domicilio**.

Questa normativa aziendale integra le previsioni del CCNL (art. 79 – 101)

che prevedono:

- il personale delle **Aree Professionali** (esclusi i Direttori) con almeno **22 anni di anzianità e 45 di età** può essere trasferito senza il suo consenso solo in filiali che distano meno di **30 Km. dalla sede di lavoro**;
- i **Quadri Direttivi 1° e 2° livello** (esclusi i Direttori) con almeno **22 anni di anzianità e 47 di età** possono essere trasferiti senza il loro consenso in filiali che distano meno di **50 Km dalla sede di lavoro**.

Le distanze chilometriche sono calcolate sul sito www.viamichelin.it (da centro comune a centro comune, quindi senza indicazione dell'indirizzo, utilizzando il percorso più breve).

Ricordiamo inoltre che il trasferimento deve essere comunicato con i seguenti termini di preavviso:

- per le Aree Professionali, non inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per il comune di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore a 30 km;
- per i Quadri Direttivi, non inferiore a 45 giorni di calendario, se ha familiari conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti, altrimenti il preavviso è di 30 giorni.

Qualora l'azienda non rispetti i termini sopra indicati, il personale può richiedere, con specifica domanda scritta, il pagamento dei giorni di mancato preavviso.

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI TRASFERIMENTO D'UFFICIO SENZA CAMBIO DI RESIDENZA (PENDOLARISMO GIORNALIERO)

Il trattamento di pendolarismo scatta per i trasferimenti con distanza superiore a 22 Km (44 Km andata e ritorno) dal luogo di residenza e/o domicilio.

Prevede il rimborso spese con il mezzo pubblico o il rimborso forfetario uso auto (cosiddetta indennità di pendolarismo) pari a € 0,46 lordi al Km., per la durata di 6 anni. L'uso del mezzo pubblico o di quello privato è da concordare con l'azienda, in base alle specifiche situazioni (condizioni logistiche, sistema viario e dei trasporti).

Le distanze chilometriche sono calcolate dal comune di residenza del lavoratore al comune della nuova sede di lavoro.

Anche nel caso di trasferimento d'ufficio in avvicinamento alla piazza di residenza viene riconosciuto il trattamento di pendolarismo, ovviamente se spettante in base alla distanza chilometrica (cioè superiore a 22 Km).

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI TRASFERIMENTO D'UFFICIO CON CAMBIO DI RESIDENZA

Il CCNL prevede:

- ❖ rimborso spese di viaggio;
- ❖ rimborso spese di trasloco;
- ❖ rimborso dell'eventuale perdita canone di locazione per un anno, qualora non sia stato possibile effettuare disdetta o sublocazione;
- ❖ fornitura dell'alloggio fino a 5 anni per il personale delle Aree Professionali e fino a 8 anni per i Quadri Direttivi. Il nuovo alloggio deve avere all'incirca le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, ecc.) di quello precedente e sia comunque adeguato alle esigenze del nucleo familiare;
- ❖ riconoscimento di giorni di diaria per il tempo necessario alla nuova sistemazione, con un massimo di 30 giorni per le Aree Professionali e 120 giorni per i Quadri Direttivi, maggiorati di ulteriori giorni di diarie nel caso di familiari trasferiti.

L'accordo stabilisce inoltre per i trasferimenti superiori a 100 Km:

- ❖ per il personale che trasferisce la propria residenza/domicilio con carichi familiari non trasferiti, **rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi di rientro alla propria precedente residenza, con un plafond annuo pari a € 18 lordi al Km (distanza tra residenza e nuova sede di lavoro) e con un massimo di € 18.000 lordi.**
- ❖ **permessi per il trasloco**, aggiuntivi rispetto al giorno contemplato per i cambi di residenza ordinari, pari a 2 giorni per i trasferimenti tra i 100 e i 300 Km, ed a 3 giorni per i trasferimenti oltre i 300 Km.

TRASFERIMENTI A RICHIESTA

Il personale con almeno 3 anni di anzianità delle Aree Professionali, compresi gli apprendisti, e i Quadri Direttivi possono chiedere di essere trasferiti in un'altra unità produttiva ed hanno il diritto di essere inseriti in una graduatoria che l'azienda, al verificarsi delle necessità, deve escutere ordinatamente.

Sono possibili scavalcamenti delle graduatorie da parte dell'azienda se motivati da esigenze tecnico-organizzative e produttive sia della Filiale o delle Strutture presso l'unità produttiva cui risulta assegnato il richiedente sia dell'unità produttiva presso cui il richiedente chiede di essere assegnato.

Le graduatorie sono redatte per "zone". Le zone sono specifici ambiti territoriali a cui appartengono più unità produttive. Nella definizione delle nuove zone, oltre a tener conto delle situazione viaria e dei trasporti, la distanza massima tra i comuni ricompresi sarà massimo di km 22.

La richiesta di trasferimento che deve essere inoltrata per raccomandata r/r e può prevedere un massimo di tre zone.

Le liste di trasferimento sono visionate trimestralmente dai rappresentanti sindacali.

Norma transitoria:

Fino alla data di attivazione delle nuove zone, per il personale ex Sanpaolo continueranno ad essere applicate le graduatorie già in essere e gli ambiti territoriali esistenti, mentre per il personale ex Intesa si farà convenzionalmente riferimento ad un ambito territoriale compreso in un arco di 10 Km dalla sede della filiale indicata nella domanda di trasferimento.

Per il successivo passaggio alle nuove liste, verranno utilizzati gli stessi criteri di priorità per il posizionamento in graduatoria, cioè in base alla data iniziale di presentazione della domanda di trasferimento.

ORARIO

*L'accordo raggiunto prevede per tutto il personale una normativa riguardante sia le **flessibilità di orario** a richiesta del lavoratore, permessi e aspettative che le tutele per maternità e malattia.*

***Unico punto critico** è la norma relativa ai **permessi per visite mediche**, che si è scontrata con l'elevato numero di giornate di permessi ex festività non fruiti, e perciò retribuite nell'anno successivo.*

Pur tuttavia, le intese complessivamente raggiunte sugli altri argomenti nonché i miglioramenti sui finanziamenti al personale, ci hanno portato ad una valutazione complessivamente positiva del risultato raggiunto nella trattativa sull'armonizzazione contrattuale.

L'accordo ha decorrenza 1° marzo 2008.

ORARIO E FERIE

ELASTICITÀ DI ORARIO

Il personale può ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, un'elasticità di orario di entrata e di uscita posticipato nell'ambito di 45 minuti rispetto all'orario della filiale/ente centrale di appartenenza.

L'elasticità giornaliera effettivamente utilizzata può essere recuperata nella stessa giornata o in altri giorni, purché nella stesso mese, fermo restando il limite massimo di 9 ore e 30 minuti di prestazione lavorativa giornaliera.

Nell'impossibilità, per qualsiasi motivo, di recuperare nel mese l'elasticità utilizzata, viene decurtata la banca delle ore o il permesso frazionato in essere e, se ciò non fosse possibile, viene addebitato in busta paga come permesso non retribuito.

Il personale part time può richiedere l'elasticità d'orario di 45 minuti in ingresso, che deve essere recuperata in uscita nella stessa giornata (non è possibile il recupero mensile).

SPOSTAMENTI DI ORARIO

Il CCNL prevede inoltre la possibilità per il personale di ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, uno spostamento continuativo del proprio l'orario di entrata e di uscita nei seguenti limiti:

- 15 minuti in anticipo o posticipo rispetto all'orario della filiale/ente centrale
- 30 minuti solo in posticipo.

INTERVALLO MERIDIANO

Il personale può ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, di effettuare in via continuativa un intervallo di 30 minuti, in deroga a quanto praticato nella filiale o nell'ufficio.

BANCA DELLE ORE

I permessi sono frazionabili nel limite di 15 minuti, in quanto anche gli straordinari sono rilevati in frazioni di 15 minuti. Ricordiamo che il CCNL prevede la fruizione delle 23 ore di riduzione dell'orario annuo, nonché il recupero delle ore di straordinario riversate nella

Banca delle ore, entro 24 mesi¹. Trascorsi i 24 mesi, l'Azienda fisserà, ricercando prioritariamente l'accordo con il lavoratore, il recupero delle ore di straordinario entro i 6 mesi successivi.

FERIE e PERMESSI EX FESTIVITÀ

Fatte salve le esigenze di servizio, **le ferie e i giorni di permesso ex festività sono frazionabili in mezza giornate.**

La "mezza" giornata è da intendersi come assenza effettuata per l'intera mattina o per l'intero pomeriggio.

Ricordiamo che nei prefestivi viene comunque considerato un giorno intero di ferie o permesso ex festività.

I permessi ex festività sono fruibili dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Nel caso in cui i permessi non siano utilizzati nell'anno, sono automaticamente monetizzati con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo.

PERMESSI

PERMESSI RETRIBUITI

Il personale ha diritto a:

- 3 giorni per morte di parente stretto (coniuge anche legalmente separato, figli, genitori, fratelli, nipoti "ex filio", nonni; altri componenti iscritti nel proprio stato di famiglia; parenti e affini purché conviventi);
- 2 giorni per nascita figli;
- 1 giorno per trasloco².

I permessi si applicano anche alle famiglie di fatto e sono ripetibili nel corso dell'anno.

Al personale che abbia esaurito i permessi ex festività e la banca delle ore, vengono concessi permessi orari per gravi motivi di carattere personale/familiare e per visite/esami medici non effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro e comprovati da certificazione.

In aggiunta alla suddetta previsione, l'Azienda valuterà con la massima considerazione ai fini della concessione di permessi retribuiti di cui sopra la condizione dei colleghi affetti da malattie di carattere oncologico, Aids; Tbc e patologie di analoga gravità.

Ricordiamo che, in base al D.M. 278 del 21/7/00, il personale ha diritto ad ottenere 3 giorni all'anno di permesso retribuito in caso di documentata grave infermità di un parente stretto (coniuge, figli, genitori, fratelli, nonni, nipoti; convivente in famiglia di fatto; altri parenti purché conviventi).

PERMESSI NON RETRIBUITI

Il personale ha diritto ad ottenere:

- 5 giorni di permesso non retribuito all'anno, **non frazionabili in ore**, compatibilmente con le esigenze di servizio;

¹ La modalità di fruizione è la seguente: nei 6 mesi successivi previo accordo tra lavoratore e direzione; trascorsi i 6 mesi con solo preavviso alla direzione di 1 giorno lavorativo se il recupero è orario, 5 giorni lavorativi se il recupero è di 1 o 2 giornate, 10 giorni lavorativi se il recupero è superiore alle 2 giornate.

² Nel caso di trasferimento d'ufficio con cambio di residenza, in aggiunta a questo giorno spettano ulteriori 2 o 3 giorni se la distanza è rispettivamente inferiore o superiore a 300 Km.

- **ulteriori 5 giorni annui** di permesso non retribuito, **in aggiunta ai 5 giorni previsti** dalla D.Lgs. 151/01 sulla maternità, per assistenza figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, in caso di malattia comprovata da idonea certificazione medica. Questi giorni di permesso non retribuito sono riconosciuti anche per l'assistenza del coniuge o convivente, di figli con più di 8 anni di età, di genitori, fratelli, nipoti "ex filio", o di ogni altro parente purché convivente. I giorni di permesso non retribuito per assistenza figli e familiari malati sono svincolati dalle esigenze di servizio e non sono collegabili a ferie nel periodo giugno-settembre e dal 15 dicembre al 15 gennaio³. Queste modalità si applicano anche ai 5 giorni di permesso non retribuito di cui al 1° alinea, qualora l'assenza sia comprovata da idonea certificazione medica.

Gli importi trattenuti dalla retribuzione a fronte di permessi non retribuiti verranno conteggiati per l'intero periodo di assenza, **includere le giornate non lavorative comprese nello spazio di tempo in questione, in quanto lo stipendio mensile è calcolato su 30 giorni. Occorre perciò, se possibile, evitare i periodi a cavallo del sabato e domenica o di altre festività.**

ASPETTATIVA

ASPETTATIVA PER MOTIVI PRIVATI

È previsto il diritto ad ottenere per motivi personali e/o familiari, per motivi di studio e per lo svolgimento di attività di volontariato un periodo di aspettativa non retribuita, che non può superare il limite massimo di un anno nel quinquennio.

Si può anticipare l'anno di aspettativa spettante nel quinquennio successivo in presenza di gravi motivi di famiglia previsti dal D.M. 278 del 21/7/00, che sono:

- necessità familiari a seguito della morte di uno dei familiari indicati nel successivo punto a);
- necessità della presenza e dell'impegno per la cura o l'assistenza dei familiari;
- situazioni di grave disagio personale, esclusa la malattia, nelle quali incorra il dipendente;
- situazioni derivanti da una patologia acuta e cronica dei familiari, che comportano la perdita permanente o temporanea dell'autonomia funzionale (quali le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivante da dipendenze).

a) Le motivazioni possono riguardare anche: componenti della propria famiglia anagrafica; familiari anche non conviventi per i quali, ai sensi dell'art. 433 del codice civile, si ha l'obbligo di prestare alimenti (coniuge; figli legittimi, naturali o adottivi e, in loro mancanza, i discendenti prossimi; genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; generi e nuore; suoceri; fratelli e sorelle); parenti o affini⁴ entro il terzo grado portatori di handicap, anche se non conviventi.

Il "diritto" a ottenere l'aspettativa non presuppone di per sé un automatismo di concessione, salvo per le gravi motivazioni previste dalla legge: la domanda deve essere motivata ed eventualmente corredata da opportuna documentazione.

Il personale in aspettativa ha diritto a rientrare al lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro.

ASPETTATIVA PER MALATTIA

Il lavoratore che abbia superato il periodo di aspettativa per malattia prevista dal CCNL⁵, può usufruire a richiesta di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita della durata di 8 mesi.

³ È possibile collegarli a eventuali altri tipi di permessi (permessi festività soppresse, banca delle ore, permessi frazionati) così come ad aspettative.

⁴ I gradi di parentela si contano uno per generazione, ma mentre tra ascendenti e discendenti il capostipite è compreso (es: madre e figlia: 1° grado, nonno e nipote: 2° grado), tra consanguinei si salta il comune capostipite e quindi il 1° grado non c'è (i fratelli sono di 2° grado, i nipoti ex fratre di 3°). Gli affini sono invece i parenti del coniuge e il grado si conta allo stesso modo.

⁵ L'art. 50 del CCNL prevede che il personale possa richiedere al termine del periodo di comporta per malattia, un'aspettativa non retribuita di 8 mesi.

Poiché il personale che non riprende servizio al termine dell'aspettativa viene considerato dimissionario, se è venuta meno la causa di infermità, o licenziato per giustificato motivo, se risulta inabile, l'azienda valuterà positivamente la concessione dell'aspettativa anche qualora non pervenga la richiesta del lavoratore malato in situazione particolarmente grave o disagiata.

PERMESSI e ASPETTATIVA per MOTIVI DI STUDIO

L'accordo raggiunto contiene previsioni complessivamente più favorevole rispetto alla normativa del CCNL e, pertanto, le previsioni in materia di permessi e aspettative per motivi di studio si intendono sostitutive di quelle previste dal Contratto Nazionale stesso.

Rimane ferma la previsione contrattuale in merito all'orario di lavoro: infatti, i lavoratori studenti hanno diritto ad ottenere gli spostamenti d'orario previsti dal contratto e ad essere assegnati, se adibiti a turni continuativi, a turni che facilitino la frequenza e la preparazione degli esami (art.53 ccnl).

UNIVERSITÀ

Il personale che frequenti Università statali o private legalmente riconosciute, presso qualunque corso di laurea ha diritto a:

- 3 giorni di permesso retribuito, non frazionabili in mezze giornate, per ogni singolo esame sostenuto;
- 8 giorni di permesso retribuito per la preparazione dell'esame di laurea con vecchio ordinamento;
- 5 giorni di permesso retribuito per la preparazione dell'esame di laurea breve;
- 3 giorni di permesso retribuito per la preparazione dell'esame di laurea magistrale;
- 180 giorni di aspettativa non retribuita, frazionabile in non più di tre periodi ciascuno dei quali non inferiore a 15 giorni, per il conseguimento della laurea, anche magistrale.

I giorni di permesso sono ripetibili nel caso di iscrizione presso più facoltà o per il conseguimento di più lauree.

Vengono concessi 3 giorni di permesso retribuito anche in occasione dell'esame per il conseguimento di titoli di specializzazione universitari legalmente riconosciuti (master).

Al personale a **Tempo Determinato** spetta un solo giorno per esame, anche se diviso tra prova scritta e prova orale.

Al personale a part time verticale spetta il giorno di permesso per l'esame ed un giorno precedente se coincide con la prestazione lavorativa, mentre i giorni di permesso per l'esame di laurea vengono proporzionati al minor numero di giornate di lavoro.

MEDIE INFERIORI / SUPERIORI

Il lavoratore che sia iscritto alle scuole medie inferiori o superiori ha diritto ad usufruire di:

- tante giornate di permesso retribuito quante sono le giornate di prova d'esame più il tempo di viaggio per il raggiungimento della sede;
- 8 giorni di permesso retribuito all'anno per il numero degli anni di corso legale più 2;
- 8 giorni di permesso retribuito, frazionabili in due periodi, da fruire nell'intero ciclo di studi;
- un'aspettativa non retribuita di 30 giorni, frazionabile in due periodi di almeno 15 giorni in occasione degli esami di licenza o di diploma.

MATERNITÀ

Il personale con Contratto di apprendistato o di inserimento ha le stesse tutele di legge sulla maternità; i periodi di assenza interrompono il contratto con relativo spostamento del termine di scadenza.

GRAVIDANZA

Le lavoratrici, dalla comunicazione dello stato di gravidanza⁶ e fino all'ultimo giorno di servizio prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità, godono dell'inamovibilità dalla Filiale o Ente Centrale di appartenenza.

La lavoratrice in stato di gravidanza può chiedere, con certificazione medica idonea, di essere adibita ad altre mansioni con le modalità e nei casi sotto elencati:

- dall'inizio della maternità per mansioni di particolare gravosità o che comportano una posizione c.d. ortostatica (lo stare ferma in piedi);
- dall'inizio della maternità per l'utilizzo in via esclusiva del VDT (l'uso cioè per tutto l'orario di lavoro);
- dal terzo mese in poi per mansioni comportanti una postura fissa da seduta.

MATERNITÀ CON COMPLICAZIONI PATOLOGICHE (c.d. maternità a rischio)

Ricordiamo che la Direzione Provinciale del Lavoro può disporre, nei casi di gravi complicanze della gestazione e sulla base di accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di congedo di maternità, per uno o più periodi la cui durata sarà determinata dalla Direzione Provinciale stessa.

Nei periodi di astensione dal lavoro per maternità a rischio la lavoratrice sarà retribuita al 100%, anziché all'80% come previsto dalla legge, e non avrà alcuna limitazione di reperibilità.

CORSO DI PREPARAZIONE AL PARTO

Le lavoratrici hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare al corso di preparazione al parto presso strutture pubbliche o convenzionate. Ovviamente la partecipazione va comprovata con certificazione rilasciata dalla struttura.

RIPOSI GIORNALIERI (c.d. permessi per allattamento)

Le due ore di riposi giornalieri⁷, previsti dalla legge, possono essere fruiti separatamente (ad esempio, un'ora in entrata ed una in uscita) o cumulate. **Grazie all'accordo, è possibile unificare le due ore previste anche in uscita, senza l'effettuazione dell'intervallo:** l'orario del mattino diventa quindi di 5 ore e 30 minuti.

ASPETTATIVA AZIENDALE PER MATERNITÀ

Rispetto a quanto previsto dalle normative di legge, **la lavoratrice madre può ottenere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita per un massimo di 3 mesi, fino al compimento del 3° anno del figlio/a.**

In caso di parto plurimo, i 3 mesi previsti vengono unicamente "raddoppiati", indipendentemente dal numero dei gemelli.

PERMESSI PER MALATTIA DEI FIGLI

Durante la malattia dei figli, il personale ha diritto ad ottenere permessi non retribuiti, la cui concessione non è vincolata in alcun modo alle esigenze di servizio. Riepiloghiamo la normativa

⁶ Prima degli ultimi due mesi di gravidanza non esiste alcun obbligo di comunicare all'azienda il proprio stato di maternità. Tuttavia, come è ovvio, i diritti connessi al proprio stato non sono usufruibili senza una formale comunicazione al datore di lavoro, allegando certificato medico con la data presunta del parto.

⁷ I riposi giornalieri consistono nella assenza dal lavoro, durante il 1° anno di vita della figlia o del figlio, per 1 o 2 ore giornaliere, a seconda che l'orario di lavoro sia inferiore o almeno pari a 6 ore.

prevista dal D.Lgs. 151 del 26/3/01 e quanto è stato raggiunto con l'accordo del 20/12/2007 (vedi paragrafo PERMESSI NON RETRIBUITI).

- ↪ Se il figlio/a che si ammala ha meno di 3 anni, ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro, senza retribuzione, per la durata della malattia. La malattia deve essere certificata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato (queste assenze sono infatti coperte da contribuzione figurativa ai fini previdenziali).
- ↪ Se il figlio/a che si ammala ha un'età compresa tra i 3 anni e fino al compimento degli 8 anni, il personale ha diritto ad assentarsi dal lavoro per:
 - 5 giorni annui non retribuiti per ciascun figlio. Sono previsti dalla legge e possono essere usufruiti alternativamente fra i genitori e la malattia deve essere certificata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato (questi permessi sono infatti coperti da contribuzione figurativa ai fini previdenziali);
 - **ulteriori 10 giorni annui non retribuiti per ciascun dipendente** (indipendentemente dal numero dei figli). Sono i permessi previsti dall'accordo del 20/12/2007 (5 giorni + 5 giorni) e il certificato di malattia può essere compilato dal medico privato, in quanto non vi è copertura previdenziale.
- ↪ Se il figlio/a che si ammala ha più di 8 anni, il personale ha diritto ai soli 10 giorni annui non retribuiti previsti dall'accordo del 20/12/2007 con le medesime modalità.

DIRITTO AL RIENTRO NELLA STESSA UNITÀ PRODUTTIVA

La lavoratrice e il lavoratore, a meno che non vi rinuncino, hanno diritto a rientrare nella stessa unità operativa dove erano occupati al momento della richiesta di congedo. L'esercizio del diritto si considera soddisfatto anche se il rientro avviene in una altra filiale/struttura centrale, purché ubicata nel medesimo Comune.

L'assegnazione al rientro, comunque, non deve creare situazioni di maggior disagio in rapporto alle condizioni esistenti prima dell'assenza, e se possibile vanno tenute in considerazione le necessità personali espresse dai colleghi e dalle colleghe.

PART-TIME

L'accordo di armonizzazione del 13 febbraio 2008 sul lavoro a tempo parziale prevede una nuova normativa.

L'accordo ha decorrenza 1° febbraio 2008.

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A PART-TIME

Il part-time potrà essere:

- ↪ **a tempo determinato** per periodi minimi di:
 - 3 anni, prorogabili alla scadenza per altri 3 anni
 - 6 mesi, prorogabili per altri 6, in caso di gravi motivi familiari e/o personali;
- ↪ **a tempo indeterminato**, entro il limite massimo del 50% del personale in servizio a part-time.

ACCOGLIMENTO DELLE DOMANDE DI PART TIME

Le domande⁸ di part-time per il personale in servizio, sia Aree professionali che Quadri direttivi, possono essere accolte dall'azienda nella misura massima del 20% dell'organico a tempo indeterminato dell'Area.

Fermo restando che l'azienda accoglierà, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, le domande di part-time anche nelle filiali fino a 4 addetti, nelle altre filiali potranno essere concessi part-time, di norma, nelle quantità sotto indicate:

Filiali con n. addetti	Numero part-time concedibili
da 5 a 8	1
da 9 a 11	2
da 12 a 16	3
da 17 a 22	4
oltre 22	5, comunque non oltre il 20% del personale a tempo indeterminato assegnato

In presenza di più domande presso la stessa filiale, l'azienda procederà:

- ↪ accogliendo le domande secondo il seguente ordine di priorità:
 - personale portatore di handicap;
 - assistenza figli o coniuge o familiari portatori di handicap in situazione di gravità, o personale rimasto vedovo, separato o divorziato in situazioni di particolare disagio;
 - assistenza figli fino a 3 anni di età;
 - assistenza figli da 3 a 10 anni di età, ovvero familiari anziani malati o malati cronici;
 - motivi di studio o attività di volontariato;
- ↪ favorendo ulteriori trasformazioni rispetto ai numeri indicati nella tabella, qualora l'articolazione di orario dei diversi part-time assicuri il presidio effettivo dell'orario della filiale;
- ↪ valutando la possibilità di accogliere il part-time unitamente alla richiesta di trasferimento presso altra filiale.

Ricordiamo che la legge⁹ prevede il diritto alla trasformazione del contratto a part-time per il personale affetto da patologie oncologiche, per il quale vi sia una ridotta capacità lavorativa (anche a causa delle terapie) certificata dalla Commissione medica dell'ASL.

⁸ Verrà predisposta apposita modulistica. Nel frattempo potranno essere usati i moduli preesistenti.

⁹ D.Lgs. 276/2003.

RIPRISTINO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO

Sia il lavoratore, per motivi personali e/o familiari, che l'azienda, per comprovate esigenze tecnico-organizzative, possono chiedere il reintegro a tempo pieno:

- in caso di part-time a tempo determinato, il ripristino potrà avvenire con il consenso delle parti;
- in caso di part-time a tempo indeterminato, il ripristino potrà avvenire su richiesta di una delle parti e con preavviso di almeno 3 mesi.

Questa normativa si applica per i part-time concessi dal 1/2/2008, e non per i part-time a tempo indeterminato già in essere (resta fermo l'eventuale ripristino a tempo pieno con il consenso della lavoratrice/lavoratore).

ORARIO DI LAVORO

La durata settimanale dell'orario di lavoro è compresa fra un minimo di 15 e un massimo di 32,5 ore settimanali, senza obbligo di ripartizione uniforme nella settimana o nel mese, fermo il limite massimo giornaliero di 9 ore.

Il part-time può essere:

- **orizzontale:** l'orario di lavoro ridotto è distribuito su tutti i giorni della settimana, sia in modo uniforme che diversificando l'orario in alcuni giorni (da minimo 3 ore a massimo 6 ore e 30 minuti al giorno);
- **verticale:** la prestazione è concentrata in alcuni giorni interi della settimana (da minimo 2 giorni a massimo 4 giorni);
- **misto:** una combinazione tra part-time orizzontale e part-time verticale (ad esempio, per tre giorni l'orario è di 5 ore e per due giorni è intero);
- **ciclico:** la prestazione è concentrata in alcune settimane nel mese o in alcuni mesi nell'anno¹⁰.

La durata giornaliera dell'orario di lavoro, qualora non venga effettuato l'intervallo meridiano, non può superare le 6 ore¹¹.

ELASTICITÀ DI ORARIO

Il personale part-time può richiedere l'elasticità d'orario di 45 minuti in ingresso, che deve essere recuperata in uscita nella stessa giornata (non è possibile il recupero mensile).

INTERVALLO MERIDIANO

In deroga a quanto praticato nella filiale o nell'ufficio, i part-time possono ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, di effettuare in via continuativa un intervallo di:

- 15 minuti, qualora l'orario di lavoro giornaliero a part-time sia fino a 5 ore;
- 30 minuti, qualora l'orario di lavoro giornaliero a part-time sia superiore a 5 ore.

LAVORO SUPPLEMENTARE E FORMAZIONE

Per le eventuali ore di lavoro supplementare o per le ore di formazione retribuita effettuate al di fuori del proprio orario di lavoro, i part-time possono scegliere tra il riconoscimento della relativa retribuzione o il recupero attraverso lo strumento della banca delle ore.

Ricordiamo, infine, che la normativa sul lavoro supplementare del personale a part time non si applica ai Quadri Direttivi, che hanno la cosiddetta "autogestione".

BUONO PASTO

Per il personale a part time il buono pasto è di importo diverso in base al tipo di contratto:

- part time orizzontale senza intervallo = **€ 4,00**;
- part time orizzontale con intervallo = **€ 5,16**;
- part time verticale = **€ 5,16**;
- part time misto = **€ 4,00 o € 5,16** in base ai giorni a part time senza intervallo e ai giorni a tempo pieno nella settimana.

¹⁰ Nel caso di part time "ciclico", i periodi di non lavoro sono scoperti sia ai fini del diritto che della misura della pensione.

¹¹ D.Lgs. 66/2003

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

L'accordo di armonizzazione del 13 febbraio 2008 sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) ha mantenuto l'impianto normativo previsto in Sanpaolo e dall'accordo nazionale, migliorandolo su alcuni aspetti.

L'elezione degli RLS è un passo importante per la tutela della salute dei lavoratori e delle lavoratrici. La legge stabilisce che devono essere consultati in merito alla valutazione dei rischi e che possono far ricorso alle autorità competenti qualora ritengano le misure adottate non idonee a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Per garantire il corretto presidio delle strutture aziendali viene individuato un ambito territoriale unico dove sono previsti 5 rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza.

NEO ASSUNTI CON CONTRATTI DI INSERIMENTO

Possibilità, per i giovani colleghi assunti con il contratto di inserimento, di iscriversi al Fondo di Previdenza complementare di Gruppo (FAPA di Gruppo).

Il collega può così costituire una propria posizione individuale previdenziale nella quale la BdA versa il 2% della retribuzione annua lorda e il dipendente iscritto versa il 2% oltre al proprio TFR.

Copertura infortuni professionali ed extra-professionali e per il rimborso per le spese sostenute nel caso di ricoveri o interventi per malattia o infortunio, con massimale di euro 51.650 annui.

Apertura di credito per elasticità di cassa fino a 3.000 euro

PROVVIDENZE ed ALTRE PREVISIONI

ASSEGNI DI STUDIO PER FIGLI DEI DIPENDENTI

In aggiunta agli importi previsti dal CCNL, vengono erogate le seguenti provvidenze ai figli dei dipendenti con reddito individuale inferiore a € 60.000 annui:

- nido/scuola materna assegno annuo di € 120
- scuola elementare borsa di studio alla conclusione di € 150
- scuola media inferiore borsa di studio alla conclusione del ciclo di studio € 150
- scuola media superiore borsa di studio alla conclusione del ciclo di studi € 200
- studi universitari assegno annuo elevato a € 245 se vengono conseguiti tutti i crediti formativi
- premio di laurea (corso triennale) € 150
- premio laurea magistrale € 500 (nel caso di erogazione del premio di laurea breve, l'importo sarà di € 350).

PORTATORI DI HANDICAP

Mantenimento di un assegno annuale di € 2.300 per coniuge o figli a carico, corrisposto entro il mese di giugno.

BUONO PASTO

Resta l'opzione per destinare l'importo del ticket a previdenza complementare o a copertura delle contribuzioni per assistenza sanitaria.

RIMBORSO CHILOMETRICO

Rimborso spese chilometrico di € 0,36 netti (0,38 dal 1° gennaio 2009) nel caso di utilizzo della propria autovettura, senza distinzione di cilindrata e alimentazione.

Il medesimo trattamento viene erogato anche negli spostamenti per la partecipazione a corsi di formazione.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In caso di decesso del dipendente, verrà erogata una annualità al coniuge o, in mancanza di esso, ai figli. L'annualità viene riconosciuta anche ai dipendenti collocati a riposo per totale inabilità al lavoro,

In caso di morte per infortunio professionale ed extraprofessionale sono previste coperture assicurative a carico dell'Azienda che prevedono un indennizzo pari a 4 annualità; nel caso di invalidità permanente l'indennizzo sale a 5 annualità.

PREMORIENZA

In caso di premorienza del dipendente o collocamento a riposo per inabilità al lavoro, l'azienda ha confermato la facoltà di assunzione del coniuge superstite o del figlio.

POLIZZA KASKO

Estensione della copertura assicurativa a carico dell'azienda per l'utilizzo della propria autovettura per esigenze di servizio (Circolare in corso di emanazione)

Per i dipendenti in servizio al 31/12/2006 sono mantenute le seguenti previsioni:

- **Automatismi**, con le medesime regole, anzianità e dinamiche;
- **Premi di anzianità**, con le modalità attuali;
- **Assegno ex ristrutturazione** (ex Premio di rendimento mensilizzato) per il personale già in servizio al 1/11/99
- **La/le giornata/giornate** di permesso retribuito aggiuntivo (ex premio di fedeltà BPdA) fruibile da parte di tutto il personale proveniente dalla Banca Popolare dell'Adriatico che al 17/6/2006 (data di fusione con Sanpaolo) avevano già maturato il diritto. *(1 giorno alla maturazione del 25° anno di anzianità per le Aree professionali, 2 giorni – a 15 e a 25 anni – per i Quadri Direttivi di 1° e 2° liv.)*

FINANZIAMENTI E CONDIZIONI AGEVOLATE

La trattativa sull'armonizzazione ha riguardato anche le condizioni agevolate e i finanziamenti per il personale, ottenendo significativi miglioramenti delle normative ex Intesa ed ex Sanpaolo.

Sarà inoltre previsto per il personale che ha in essere un mutuo prima casa fino a € 150.000 a tasso variabile, la possibilità di chiederne la rinegoziazione, senza costi, alle nuove condizioni di tasso sia variabile che fisso.

Su questo capitolo, il riepilogo delle novità che saranno applicate per tutto il personale necessita ancora di approfondimenti.

L'Azienda deve infatti ancora predisporre, sentita la Funzione Commerciale, la nuova circolare.

Cominciamo ad elencare i punti di novità, rinviando gli approfondimenti dopo i necessari confronti con l'Azienda.

L'Azienda, data la complessità della materia e dei cambiamenti introdotti, non è ancora in grado di comunicare la data di decorrenza delle nuove condizioni.

Consigliamo a coloro che dovranno stipulare, nei prossimi mesi, un mutuo per acquisto prima casa di scegliere il tasso variabile, in quanto sarà poi possibile rinegoziarlo senza costi ai nuovi tassi (sia variabile che fisso).

NUOVA CONVENZIONE PER IL PERSONALE

La Legge Bersani prevede il consenso del cliente per le modifiche alle condizioni di conto e finanziamenti.

Questo comporta che i colleghi dovranno scegliere individualmente se passare all'intera nuova convenzione per il personale oppure mantenere la normativa attualmente in essere (ex Intesa o ex Sanpaolo). Ad esempio, qualora decidessero di tenere il proprio c/c alle attuali condizioni e tassi, l'eventuale richiesta di mutuo e/o apc rimarrà alle vecchie condizioni, e non potranno essere applicati i nuovi massimali e tassi.

La nuova convenzione potrà essere applicate anche al **personale in pensione o in esodo.**

Gli **apprendisti** potranno accedere ai mutui alle stesse condizioni del personale a tempo indeterminato.

MUTUI PER ACQUISTO E RISTRUTTURAZIONE

Si distinguono tra:

- **mutui prima casa**, destinati all'acquisto, costruzione o ristrutturazione di alloggio o casa unifamiliare, con l'eventuale box, destinata ad abitazione principale del dipendente e del suo nucleo familiare; l'immobile deve essere ubicato nel medesimo comune della sede di lavoro o in quello da cui sia raggiungibile quotidianamente la sede di lavoro.
- **mutui seconda casa**, destinati all'acquisto, la costruzione o la ristrutturazione di alloggio destinata ad abitazione saltuaria del nucleo familiare.

L'importo massimo concedibile nell'arco della vita lavorativa è di € 300.000, utilizzabile cumulativamente o alternativamente per entrambe le fattispecie.

Rientrano nel plafond di € 300.000 anche i mutui richiesti per acquisto prima casa per i figli, che avranno le stesse condizioni previste per i dipendenti, fermo restando gli scaglioni di tasso previsti (ad esempio: se il dipendente chiede un mutuo prima casa di € 150.000 avrà le condizioni agevolate relative ai mutui fino a quel importo; potrà chiedere anche un mutuo per acquisto prima casa del figlio di € 150.000, e cioè fino al limite del plafond complessivo di € 300.000, il cui tasso sarà quello per i mutui fino a € 300.000, cioè la somma degli importi dei due mutui).

La percentuale massima di erogazione è:

- **massimo il 100% del valore della casa¹²**, in caso di acquisto;
- **massimo l'80% del costo**, nel caso di costruzione e di ristrutturazione.

L'ammontare delle rate annue non può comunque superare il 35% del reddito netto di lavoro del personale e dell'eventuale contestatario; la periodicità delle rate è mensile.

La durata del mutuo potrà essere fino a 30 anni.

Condizioni di tasso fisso e variabile

	PRIMA CASA		SECONDA CASA
	Mutui di importo fino a € 150.000	Mutui di importo fino a € 300.000	fino a € 300.000
Tasso FISSO	Euroirs ¹³ pari durata meno 1,00 (all'attualità 3,80% su mutuo a 20 anni)	Fino 200.000: Euroirs meno 1,00 Fino 250.000: Euroirs meno 0,50 Fino 300.000: Euroirs meno 0,25	Euroirs + 0,25
Tasso VARIABILE	75% dell'MRO ¹⁴ (all'attualità 3,00%)	Fino 210.000: MRO Fino 260.000: MRO + 0,10 Fino 300.000: MRO + 0,20	MRO + 0,65
In caso di finanziamento superiore all'80% gli spread saranno aumentati dello 0,25			

MUTUO PER LAVORATORI CON REDDITO FAMILIARE FINO A € 35.000

Per i dipendenti, compresi gli apprendisti, che hanno un reddito familiare fino a € 35.000 verrà introdotto un mutuo per acquisto prima casa con condizioni maggiormente agevolate:

- importo massimo erogabile € 100.000
- tasso fisso attualmente al 3%
- durata massima fino a 40 anni.

APC CON PIANO DI RIENTRO

L'apertura di credito per elasticità di cassa è concessa, su richiesta del lavoratore, con i seguenti massimali:

- **fino a € 20.000** per qualsiasi esigenza e **senza presentazione di documentazione**
- **ulteriori € 10.000 debitamente documentati** (preventivo di spesa) per spese mediche, acquisto e/o riparazione di veicoli, acquisto di immobili e terreni ad uso del

¹² Valore indicato nel compromesso/preliminare di compravendita o valore accertato dalla perizia tecnica qualora inferiore al prezzo dichiarato.

¹³ L'EUROIRS utilizzato è quello del penultimo giorno lavorativo del mese precedente.

¹⁴ Con decorrenza 30/6/04 il TUR (tasso ufficiale di riferimento europeo) è stato sostituito dal MRO (Main Refinancing Operations), cioè il tasso applicato alle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema fissato periodicamente dalla B.C.E. Il tasso attualmente in vigore è pari al 4,00%.

richiedente e del suo nucleo familiare, lavori di ristrutturazione e/o manutenzione dell'alloggio in proprietà o in locazione, spese per i corsi di studio dei figli, spese per mobilio o macchinari di uso domestico, spese per gravi ed eccezionali motivi di famiglia.

L'apertura di credito è interamente fiduciaria.

La rata di ammortamento, comunque, non può superare il quinto della retribuzione netta mensile del richiedente.

La durata massima del piano di rientro è di 12 anni, con rimborso a rate costanti mensili addebitate sullo stipendio.

Il tasso di interesse è pari al MRO vigente al momento della concessione del prestito ed è fisso per tutta la durata del prestito stesso.

APC PER ELASTICITÀ DI CASSA

L'apertura di credito per elasticità di cassa è concessa con i seguenti massimali:

- **€ 3.000** per apprendisti
- **€ 6.500** per Aree professionali
- **€ 10.500** per Aree prof. con oltre 10 anni di servizio e Quadri Direttivi
- **€ 15.000** per Dirigenti.

L'apertura di credito è interamente fiduciaria.

La durata è da intendersi a tempo indeterminato; il tasso di interesse è pari al 2,75%.

CONDIZIONI C/C

Verrà previsto un conto corrente specifico per dipendenti (esente da spese e bolli, tranne per la commissione prelievo su ATM altre banche di € 2,00).

Il nuovo c/c è destinato ai dipendenti non titolari di c/c o, come già detto in premessa, ai dipendenti già titolari di c/c che ne facciano esplicita richiesta.

Possono essere aperti due c/c agevolati:

- c/c di accredito dello stipendio
- altro c/c, eventualmente cointestato con familiare anche non convivente.

Tasso creditore: 1,75%

Tasso debitore: 2,75%.