

## NORMATIVA PART-TIME

In Verona, il giorno 26 settembre 2003

tra

- ⇒ il Banco Popolare di Verona e Novara Scrl, in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario "Popolare di Verona e Novara";
- ⇒ la Banca Popolare di Novara SpA;
- ⇒ la Società Gestione Servizi - BPVN SpA

e

- ⇒ le sottoscritte Organizzazioni Sindacali facenti parte della Delegazione Sindacale del Gruppo BPVN;

premesso che

**Abrogato**

- le parti intendono dare attuazione a quanto stabilito in materia di part-time nell'intesa del 27.1.2003 relativa al sondaggio per l'accesso volontario al Fondo di Solidarietà del Credito;
- le parti, come previsto dall'art. 12 dell'Accordo Quadro del 31.5.2002, confermano che il contratto di lavoro a tempo parziale (Part Time) costituisce uno degli strumenti prioritari di flessibilità per la ricerca di efficaci equilibri occupazionali nell'ambito aziendale e quindi da utilizzare anche per gestire le ricadute sugli organici derivanti dall'attuazione del Piano Industriale;
- la disciplina dell'istituto del part-time stabilita dal Ccnl dell'11 luglio 1999 rappresenta la base normativa di riferimento, rispetto alla quale le disposizioni di cui alla presente Normativa per BPVN, BPN e SGS intendono apportare integrazioni utili per meglio adeguare l'applicazione dell'istituto medesimo alla realtà ed alle esigenze aziendali, nonché alle necessità personali e a scelte individuali tese a migliorare la qualità di vita dei lavoratori;
- ne consegue che detta normativa nazionale resta come tale applicabile per quanto non previsto dalla presente Normativa, la quale sostituisce ed abroga ogni altra precedente disposizione o prassi aziendali già vigenti al riguardo;
- Parte Aziendale 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 della Delegazione Sindacale del Gruppo, quelle informative che le consentano le necessarie verifiche e valutazioni in materia;

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Paves', 'MR', and others.]*

- Il dipendente a part time non sarà in alcun modo discriminato per ogni aspetto del rapporto di lavoro ed, in particolare, al fini della formazione, del giudizio e dello sviluppo professionale e della carriera. Sono comunque fatte salve le norme che contengono previsioni diverse per i dipendenti a part time rispetto a quelli ad orario intero ed il proporzionamento degli effetti delle prestazioni al più ridotto orario di lavoro;
- In relazione alle precedenti intese si è altresì confermata la volontà di operare nell'ottica di una più ampia diffusione del lavoro a part time utilizzando questo istituto anche come strumento di flessibilità occupazionale;

**Abrogato**

si conviene e stipula quanto segue

Articolo 1

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 di appartenenza 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 di appartenenza ai sensi del vigente Ccnl.

Articolo 3

Al ricorrere delle circostanze di seguito indicate, l'interessato con inquadramento in una delle Aree Professionali o fra i Quadri Direttivi di 1° o 2° livello 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 8 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

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'Dewey', 'MR', and 'Luigi']*

*Allegato 1*

coniuge o di figlio conviventi, o di convivente more uxorio, o di genitore, ove trattasi di assistiti 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, o di genitore, ove gli assistiti siano 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, ematologici o strumentali;
- situazione personale del dipendente con "handicap in situazione di gravità" accertata ai sensi della legge 104/92;

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 di appartenenza che, contestualmente, dovrà indicare la data ravvicinata di attuazione.

Per quanto attiene ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo, che abbiano funzioni gerarchiche e/o ruoli di responsabilità funzionale, l'accoglimento del part-time nei casi e con le modalità indicate nel presente articolo avverrà compatibilmente con le esigenze di servizio.

**RACCOMANDAZIONE**

Parte Aziendale accoglie la raccomandazione della Delegazione Sindacale di valutare anche le richieste di trasformazione a part time avanzate da appartenenti alla categoria dei quadri direttivi di 3° e 4° livello 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, ciascuna Azienda, al momento in cui procederà a nuove conversioni di rapporti da tempo pieno a part time, in relazione anche a quanto previsto all'ultimo comma del successivo art. 10, per il personale appartenenti alle Aree professionali o ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, terrà in particolare considerazione le richieste di trasformazione avanzate dai lavoratori che si trovino in una delle seguenti circostanze, indicate secondo valori decrescenti di priorità:

- assistenza diretta e continuativa nei confronti di:

1. fratelli conviventi, nelle stesse situazioni di cui al precedente articolo 3, 3° e 4° alinea;

2. 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 a/o riabilitativo richieda il diretto coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la patria potestà;

3. figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;

4. più di un figlio di cui almeno uno di età inferiore ai 10 anni;

*[Handwritten signatures and initials corresponding to the list items above]*

Allegato 1

- 5. figlio unico di età non superiore ai 3 anni;
- 6. figlio unico di età inferiore ai 10 anni;
- 7. più di un figlio di cui almeno uno di età inferiore a 11 anni;
- 8. situazione dei dipendenti che frequentano corsi di studio legalmente riconosciuti, per un periodo pari alla durata legale del corso medesimo;
- 9. situazioni diverse dalle precedenti.

Ciascuna 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, per una durata massima comunque commisurata al perdurare della situazione medesima (con termine, fra primo periodo ed eventuali proroghe, alla fine del mese in cui cessa la situazione in parola).

Al fini di quanto precede:

- a parità di condizioni di due o più Interessati in una delle circostanze indicate nei punti da 1 a 8, 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;
- per le situazioni diverse dalle precedenti, di cui al punto 9, si terrà conto dell'ordine cronologico di presentazione delle richieste e, in subordine, dell'anzianità di servizio;
- le richieste di trasformazione che non siano accolte entro due 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.

Per quanto attiene al Quadro Direttivi di 1° e 2° livello retributivo che abbiano funzioni gerarchiche e/o ruoli di responsabilità funzionale e al Quadro Direttivi di 3° e 4° livello retributivo, l'accoglimento del part-time nei casi e con le modalità previsti nel presente articolo avverrà compatibilmente con le esigenze di servizio e di ruolo dell'interessato.

Articolo 5

L'effettiva esistenza e le eventuali modifiche delle situazioni di cui ai precedenti articoli 3 e 4 dovrà essere dichiarata dall'interessato sotto la propria responsabilità personale e disciplinare, e comunque certificata nei casi di cui agli allinea 3°, 4° e 5° dell'art. 3, nonché nei casi di cui ai punti 1°, 2°, 3° e 8° dell'art. 4.

Articolo 5-bis

Nel confronti dei lavoratori appartenenti alle Aree Professionali o al Quadro Direttivi di 1° o 2° livello senza funzioni gerarchiche e/o ruoli di responsabilità funzionale che richiedano di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a part time, detta richiesta, laddove per motivate esigenze di servizio non possa essere accolta presso l'unità produttiva di appartenenza, verrà accolta nell'ambito territoriale di appartenenza (20 Km dal comune di residenza).

Nel confronti dei lavoratori a part time l'Azienda non procederà senza il consenso dell'interessato a trasferimenti in unità produttive site a più di 20 km dal comune di residenza.

Al di fuori dell'ambito territoriale suindicato, sono comunque fatte salve soluzioni diverse concordate con il gradimento dell'interessato.

**RACCOMANDAZIONE**

La Delegazione Sindacale rivolge alle Aziende stipulanti una raccomandazione affinché tengano conto dei tempi di percorrenza e delle specifiche difficoltà di collegamento in aree urbane.

**Articolo 5-ter**

Le Parti confermano che l'istituto del part time è considerato uno degli strumenti che concorre a conseguire un adeguato dimensionamento degli organici e, quindi, verranno tenute in particolare considerazione le richieste di passaggio a part time, ove comunque producano effetti positivi sull'organizzazione del lavoro.

**DICHIARAZIONE DELLE AZIENDE**

Per la realizzazione di tali effetti, ciascuna Azienda si impegna altresì ad esaminare con favore le richieste di passaggio a tempo parziale avanzate per una durata minima di un anno e per un massimo di 25 ore settimanali, laddove risultino finalizzate da parte dell'interessato ad intraprendere - in luogo del rapporto di lavoro in atto - una valida attività autonoma e che l'Azienda ritenga non contraria ai propri interessi.

**Articolo 6**

**Abrogato**

L'intesa per trasformare il rapporto da tempo pieno a part time può essere redatto, 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.

Le richieste di trasformazione dei rapporti da tempo pieno a part time finalizzate all'esecuzione di un secondo lavoro verranno esaminate nell'ambito della causale di cui al punto 9 del precedente art. 4 e comunque tenendo conto della "dichiarazione delle Aziende" riportata in calce all' art. 5-ter.

**Articolo 7**

Il part-time può essere a tempo determinato o indeterminato. Fermo quanto previsto al primo comma dell'art. 3 ed al secondo comma dell'art. 4, 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 consentendole 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.

*(Area containing multiple handwritten signatures and initials)*

Articolo 8

L'articolazione dell'orario di lavoro individuale del 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.

La durata settimanale dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale non potrà comunque essere inferiore a 15 ore settimanali e quella giornaliera potrà essere anche variabile nell'arco della settimana.

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

Nelle giornate semifestive l'orario di lavoro di tutti i collaboratori a part time orizzontale sarà di 3 ore e 20 minuti.

L'orario di sportello del lavoratore a part time orizzontale dovrà consentire di disporre per le chiusure contabili dello stesso tempo previsto per i lavoratori a full time.

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. "part time multiperiodale", "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.

RACCOMANDAZIONE

La Delegazione Sindacale rivolge a Parte Aziendale 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.

Parte Aziendale si impegna, laddove non si frappongano obiettive esigenze di servizio, ad adottare soluzioni coerenti con tale istanza sindacale.

Articolo 9

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

L'interessato, se inquadrato in una delle aree professionali, 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 fruibile in tempi successivi, da fissare d'intesa con l'Azienda di appartenenza.

Stante la particolare natura della prestazione lavorativa del Quadro Direttivi di 1° e 2° livello, svolta anche con criteri di flessibilità temporale, eventuali variazioni occasionali della prestazione lavorativa, saranno considerate parte integrante della prestazione normale ai sensi della normativa del CCNL, mentre in considerazione di esigenze straordinarie, individuate dall'Azienda, verrà corrisposto il trattamento economico del personale a tempo pieno.

Al fine della partecipazione ai corsi di formazione per il personale a part time Parte Aziendale prenderà in considerazione, compatibilmente con le esigenze di servizio, le particolari distribuzioni d'orario degli interessati ed istituirà, laddove consentito dal numero degli interessati, specifici corsi ad orario giornaliero ridotto.

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 le opzioni di cui sopra.

Articolo 10

*Abrogato*

Al fine di una migliore valutazione della materia, oltre a quanto stabilito dal Ccnl, Parte Aziendale fornirà a cadenza semestrale, a luglio per il 1° semestre e a gennaio per il 2° semestre, un'Informativa alla Delegazione Sindacale 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;
- 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;
- numero delle domande giacenti

In occasione dei due incontri di cui sopra (a partire da quello del luglio 2006 relativo al primo semestre del 2006), a conclusione dell'anzidetta Informativa sul semestre, le Parti procederanno, inoltre, ad una valutazione congiunta sul complesso del sistema dei rapporti a part time. Fermo quanto previsto dal CCNL e tenendo in considerazione il numero delle richieste avanzate dai lavoratori, l'Azienda comunicherà inoltre alla parte sindacale il numero delle richieste di trasformazione dei rapporti da tempo pieno a part-time che la stessa è intenzionata ad accogliere, a conclusione del semestre in oggetto.

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'Perey', 'ME', and others.]*

Articolo 11

Ciascuna Azienda 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 Ccni.

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.

RACCOMANDAZIONE

La Delegazione Sindacale stipulante raccomanda alle Aziende interessate, ove lo consentano le circostanze di fatto, di ricollocare il lavoratore part time che rientri a tempo pieno nell'unità produttiva di provenienza o in unità produttiva di suo gradimento.

Articolo 12

Allo scopo di realizzare la piena parità di trattamento dei collaboratori con contratto a tempo parziale rispetto a quelli a tempo pieno, si ravvisa la necessità di garantire anche ai collaboratori a part time la consumazione del pranzo nel luogo di lavoro o nelle sue vicinanze mediante attribuzione di un buono pasto, fatto salvo il principio di proporzionalità a cui si ispira determinazione dei provvedimenti nei confronti dei collaboratori a tempo parziale.

A tal fine è istituita - tranne che nei giorni semi festivi - una pausa non retribuita della durata di 15 minuti, da godersi nella fascia oraria compresa tra le ore 12.00 e le ore 14.30, con corrispondente ampliamento dell'orario di lavoro individuale giornaliero.

Dal mese di ottobre 2003 a ciascun collaboratore a tempo parziale - il cui orario di lavoro non comporti l'effettuazione dell'intervallo di cui al Ccni - spetta per ogni giornata in cui effettua la pausa di cui al precedente comma, un buono per la consumazione del pasto del valore di 3,40 €, agglomerabile in caso di variazione del valore facciale dei buoni ordinari.

Per i collaboratori già in servizio a tempo parziale alla data di sottoscrizione del presente accordo, la pattuizione individuale relativa alla variazione della durata temporale della prestazione lavorativa giornaliera di cui al secondo comma avverrà mediante sottoscrizione di una copia del presente accordo da parte di ciascun collaboratore interessato.

Resta inteso che per effetto di tale disposizione viene meno ogni indennità sostitutiva del buono pasto eventualmente già prevista da parte delle Aziende stipulanti.

I collaboratori interessati hanno facoltà di optare, in luogo al trattamento di cui al presente articolo, per la fruizione di una somma equivalente - al lordo delle trattenute di legge - che verrà inserita nella rispettiva busta paga.

Allegato 1

Articolo 13

Al collaboratori con contratto di lavoro a part time che abbiano maturato o maturino l'anzianità di servizio che dà diritto alla corresponsione dei premi di fedeltà, previsti nelle rispettive normative aziendali, detti premi saranno erogati senza riduzione percentuale proporzionale al proprio orario di lavoro ed alla corrispondente retribuzione mensile.

**Abrogato**

DICHIARAZIONE DELLE AZIENDE

Le Azienda stipulanti si impegnano a consentire, nell'ambito della disciplina delle operazioni finanziarie con il personale, una maggior durata dei periodi di ammortamento dei finanziamenti a favore dei collaboratori con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Articolo 14

La presente Normativa 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 scadrà il 31 dicembre 2005. In assenza di disdetta - da comunicarsi almeno tre mesi prima della scadenza - la stessa normativa si intenderà tacitamente rinnovata per i successivi due anni e così, di seguito, di biennio in biennio.

La disdetta va comunicata, anche singolarmente, da parte degli Organismi Aziendali delle Organizzazioni Sindacali o dalle Aziende interessate con lettera raccomandata a.r. indirizzata alle altre Parti; in tal caso le Parti stesse si impegnano ad incontrarsi due mesi prima della data di scadenza per verificare l'attualità o la necessità di eventuali modifiche in materia.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

In relazione alle modifiche legislative e/o contrattuali che dovessero intervenire in materia, le parti si impegnano ad incontrarsi per procedere ad una verifica congiunta della normativa del presente accordo.

Allegato: fac-simile della richiesta

BANCA POPOLARE DI VERONA E NOVARA

BANCA POPOLARE DI NOVARA SPA

SOCIETA' GESTIONE SERVIZI - BPVN SPA

DELEGAZIONE SINDACALE DEL GRUPPO

## NORMATIVA PART-TIME PIANO INDUSTRIALE 2002/2005

Il giorno 26 settembre 2003 in Verona, le Aziende Banco Popolare di Verona e Novara Scrl, Banca Popolare di Novara SpA, Società Gestione Servizi - BPVN SpA, facenti parte del Gruppo Bancario Banco Popolare di Verona e Novara, e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, facenti parte della Delegazione Sindacale del Gruppo medesimo, al termine di un confronto avviatosi fin dai primi mesi del corrente anno hanno convenuto quanto segue.

1) Le Parti, anche ai sensi dell'art. 12 dell'Accordo Quadro 31 maggio 2002, hanno ritenuto prioritario il tema del part-time, in quanto strumento che può, per un verso, agevolare talune scelte individuali dei lavoratori tese a migliorare la propria qualità di vita e, nel contempo, fornire alle Aziende ulteriori opportunità per accelerare il ridimensionamento degli organici nei tempi consentiti dal Piano Industriale 2002/2005;

**Abrogato**

2) ~~sotto tale aspetto, a titolo sperimentale e con riferimento al periodo di validità del Piano Industriale, le Aziende si impegnano a accogliere, nei tempi strettamente necessari e comunque non oltre i 60 giorni dalla presentazione:~~

a) le domande, giacenti e di nuova presentazione, relative alla trasformazione dei rapporti da orario intero a part-time o di rinnovo del part-time in corso dei collaboratori appartenenti alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, che non abbiano funzioni gerarchiche e/o ruoli di responsabilità funzionale, in servizio presso ciascuna Sede Centrale, nonché in servizio presso le sedi di SGS e presso le Aree Affari;

b) presso le Filiali, le domande, giacenti o di nuova presentazione, relative alla trasformazione dei rapporti da orario intero a part-time o di rinnovo del part-time in corso, dei collaboratori appartenenti alle Aree professionali o ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, che non abbiano funzioni gerarchiche e/o ruoli di responsabilità, entro un limite, per ciascuna Azienda, dell'8,5% rispetto al totale dei dipendenti del complesso delle Filiali stesse (oltre ai casi di cui all'art. 3 dell'allegata normativa sul part-time).

In caso di impossibilità tecnico-organizzativa ad accogliere la domanda in oggetto nell'ambito territoriale di appartenenza, come definito dall'art. 5/bis dell'allegata normativa in materia, l'Azienda assolverà l'obbligo in parola prospettando all'interessato la ricollocazione più vicina possibile a detto ambito territoriale.

Fermo quanto sopra previsto, in presenza di una pluralità di domande di part-time presentate nella medesima dipendenza, il loro accoglimento avverrà secondo i criteri di priorità indicati negli artt. 3 e 4 della allegata normativa in materia.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

- 3) Al fine di contribuire ad un miglior governo delle eccedenze di personale, i rapporti di lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, verranno in ogni caso considerati elementi preferenziali per ridurre la mobilità territoriale degli interessati;
- 4) le Aziende daranno, inoltre, corso ad incontri a cadenza semestrale con le Organizzazioni Sindacali stipulanti per verificare lo stato di applicazione di quanto stabilito nell'alinea precedente;
- 5) Il presente accordo scadrà il 31 dicembre 2005;
- 6) le Parti inoltre, nel condiviso perseguimento di una normativa che realizzi l'obiettivo di un miglior utilizzo del part-time anche nel periodo successivo a quello di vigenza del Piano Industriale 2002/2005, stipulano l'allegata normativa.

**Abrogato**

Si conviene in ogni caso che nel periodo di vigenza del Piano Industriale 2002/2005 gli artt. 2, 1° comma ; 3; 4; 5; 5 bis; 6, 1° comma; 7; 8; 9; 12 e 13 di tale normativa trovano applicazione.

Allegato: normativa part time

BANCO POPOLARE DI VERONA E NOVARA

BANCA POPOLARE DI NOVARA SPA

SOCIETA' GESTIONE SERVIZI - BPVN SPA

DELEGAZIONE SINDACALE DEL GRUPPO

## NORMATIVA PART-TIME

In Verona, il giorno 20 novembre 2003

tra

- ⇒ il Banco Popolare di Verona e Novara Scarl, in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario "Popolare di Verona e Novara";
- ⇒ la Banca Popolare di Novara SpA;
- ⇒ la Società Gestione Servizi - BPVN SpA.

e

- ⇒ le sottoscritte Organizzazioni Sindacali facenti parte della Delegazione Sindacale del Gruppo BPVN;

si conviene e stipula quanto segue

### Articolo 1

In relazione a quanto previsto nell'art. 12 dell'Accordo 26 settembre 2003 denominato "Normativa Part-Time" verificati gli aspetti applicativi relativi alla corresponsione del buono per la consumazione del pasto al personale con contratto di lavoro a tempo parziale, le Parti concordano il seguente testo integrativo ferme restando le altre disposizioni previste nello stesso Accordo.

A partire dal mese di ottobre 2003, a tutto il personale con contratto di lavoro a tempo parziale misto (cioè, con effettuazione combinata - nella medesima settimana - sia del tipo "orizzontale" che del tipo "verticale"), spetta, per ogni giornata di tempo parziale di tipo "orizzontale" nella quale effettua la pausa di cui al comma II del citato art. 12 e per ogni giornata di tempo parziale di tipo "verticale" nella quale effettua l'intervallo di cui al Ccnl, un buono per la consumazione del pasto del valore di €. 4,40. Il valore di detto buono pasto verrà aggiornato in caso di variazione del valore facciale dei buoni ordinari.

BANCO POPOLARE DI VERONA E NOVARA S.C.R.L.

BANCA POPOLARE DI NOVARA S.P.A.

SOCIETA' GESTIONE SERVIZI - BPVN S.P.A.

DELEGAZIONE SINDACALE DEL GRUPPO BPVN

CGIA

FISAP

FIRA

FIRCA

MR

Verbale di accordo in materia di part time

In Lodi-Verona, il giorno 30 giugno 2007

tra

Banca Popolare Italiana Soc. coop. (BPI), in qualità di Banca Capogruppo, anche per conto delle Società: Cassa di Risparmio di Lucca Pisa Livorno S.p.A., Banca Popolare di Crema S.p.A., Banca Popolare di Cremona S.p.A., Banca Popolare di Mantova S.p.A., Bfibanca S.p.A., Bipielle ICT S.p.A., Bipielle Real Estate S.p.A. e Bipielle Società di Gestione del Credito S.p.A.

Banco Popolare di Verona e Novara Soc. coop. a r.l. (BPVN), in qualità di Banca Capogruppo, anche per conto delle Società: Banco Popolare di Verona e Novara Scarl, Banca Popolare di Novara S.p.A., Credito Bergamasco S.p.A. e Società Gestione Servizi - BPVN S.p.A.

e

le Delegazioni delle Organizzazioni Sindacali Direredito-ED, FABI, Falceri, Fiba-Cisl, Finsac-Cgil, Sinfub, Silca, Ugl-Credito e Uilen costituito presso le citate Società.

premesso che:

**Abrogato**

- le Parti ritengono di valorizzare il part time quale strumento che consente di conciliare opportunamente gli impegni professionali con le esigenze della sfera personale e familiare delle lavoratrici e dei lavoratori interessati;
- il Piano Industriale relativo alla costituzione del Gruppo Banco Popolare, avente valenza sino al 31.12.2010, prevede tanto una crescita delle attività delle Reti commerciali quanto la necessità di conseguire sinergie organizzative nell'ambito delle attività di sede centrale e di back office;
- in data 30 giugno 2007 è stato sottoscritto l'"Accordo Quadro del Gruppo Banco Popolare" per la disciplina delle ricadute sul Personale rinvenienti dal citato processo di costituzione del Gruppo Banco Popolare;

tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

1. A decorrere dalla sottoscrizione del presente verbale e per tutta la durata del periodo di vigenza del Piano Industriale, viene esteso l'accordo del 26.9.2003 ("Normativa part-time", all.n°1) alle seguenti Aziende: Credito Bergamasco S.p.A., Banca Popolare Italiana soc. coop., Cassa di Risparmio di Lucca Pisa Livorno S.p.A., Banca Popolare di Crema S.p.A., Banca Popolare di Cremona S.p.A., Banca Popolare di Mantova S.p.A., Bfibanca S.p.A., Bipielle ICT S.p.A., Bipielle Real Estate e Bipielle Società di Gestione del Credito S.p.A.

2. In via sperimentale, a decorrere dal mese di gennaio 2008 e per tutta la durata del periodo di vigenza del Piano Industriale, le domande di trasformazione del

Regioni

Mani

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

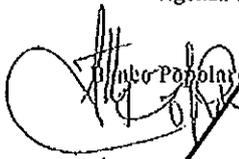
rapporto di lavoro a tempo parziale (ovvero quelle di rinnovo) presentate da dipendenti - appartenenti alle aree professionali ed ai quadri direttivi di 1° e 2° livello che non abbiano funzioni gerarchiche e/o ruoli di responsabilità funzionale - che operino presso strutture di Direzione Generale della Banca Popolare Italiana, Cassa di Risparmio di Lucca Pisa Livorno S.p.A., Bifbanca S.p.A., Bipielle ICT S.p.A., Bipielle Real Estate, o Bipielle Società di Gestione del Credito S.p.A. e Credito Bergamasco S.p.A., vengono accolte nella misura massima pari al 70% per ciascuna Azienda; l'accoglimento delle domande avverrà con i criteri di cui agli artt. 3 e 4 dell'accordo del 26.9.2003 e secondo le modalità stabilite nell'accordo stesso.

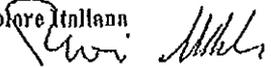
**Abrogato**

3. Gli accordi vigenti in materia di part time (all.1 ed accordo 26.9.2003 "Normativa part-time piano industriale 2002/2005", all.2) presso il Banco Popolare di Verona e Novara Scav, la Banca Popolare di Novara S.p.A. e la Società Gestione Servizi - BPVN S.p.A. vengono prorogati per tutta la durata del periodo di vigenza del Piano Industriale.

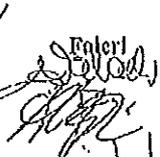
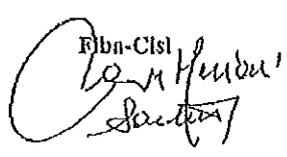
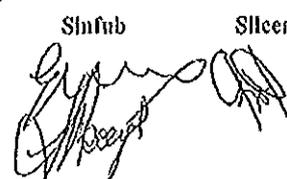
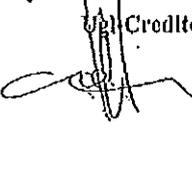
4. Le Parti concordano di prendere a riferimento gli accordi indicati nel precedente punto 3 per la loro graduale estensione presso le Aziende di cui al precedente punto 2. A tal fine, a partire dal prossimo mese di settembre 2007, sarà avviata una fase di confronto test a:

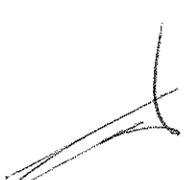
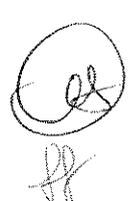
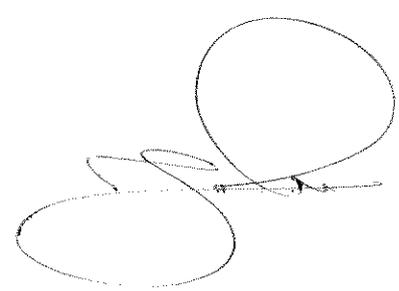
- effettuare un sondaggio presso le Aziende interessate, per rilevare il bacino dei possibili interessati alla trasformazione del rapporto a tempo parziale presso le sedi centrali e la rete delle filiali;
- ricavare dai risultati del suddetto sondaggio gli elementi di fatto che, tenuto anche conto delle ricadute della riorganizzazione in atto, consentano di definire tempi e modalità della suddetta applicazione graduale a partire dal 1° gennaio 2008, con complessiva e totale applicazione dei contenuti di detti accordi entro il 31 dicembre 2008 e per tutta la durata del periodo di vigenza del Piano Industriale.

Banco Popolare di Verona e Novara  


Banca Popolare Italiana  


Le Delegazioni delle Organizzazioni Sindacali costituite presso le citate società

Bipielle-ICT 
 Federl 
 Bipielle-Cisl   
 Fisas-Cgil 
 Sinsub 
 Silcen 
 Uil-Credito 
 Uilen 


Verbale di accordo

In Verona, il giorno 22 gennaio 2009

Banco Popolare Soc. coop.

tra

e

le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. Dircredito-Fd, Fabi, Fiba/Cisl, Fisaec/Cgil, Uilca e UGL-Credito

le Parti hanno convenuto quanto segue:

- per i lavoratori del Banco Popolare e della BPVN Immobiliare a tempo pieno, il valore convenzionale del buono pasto spettante è pari a € 5,29.  
Per i lavoratori delle medesime Aziende a tempo parziale, il valore convenzionale del buono pasto spettante è pari a:
  - € 3,46 per part-time orizzontale;
  - € 4,48 per part-time misto;
  - € 5,29 per part-time verticale.Tali importi verranno aggiornati in caso di variazione del valore facciale del buono pasto ordinario;
- il buono pasto deve intendersi sostitutivo e non aggiuntivo di quanto previsto allo stesso titolo dal CCNL;
- il buono pasto spetta per ogni giornata in cui il lavoratore effettua il normale intervallo;
- l'attribuzione del buono pasto non va effettuata al Personale:
  - che fruisce del trattamento di cui all'art. 64 del vigente Ccnl per le missioni oltre il cosiddetto corto raggio,
  - nelle giornate di assenza dal servizio.

Banco Popolare  
*[Signature]*

Delegazioni di Gruppo

Dircredito-Fd  
*[Signature]*

Fabi

Fiba/Cisl  
*[Signature]*

Fisaec/Cgil  
*[Signature]*

Uilca

Ugl-Credito  
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

Verbale di accordo in materia di part time

In Verona, il giorno 15 novembre 2012

tra

il Banco Popolare, in qualità di Capogruppo

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo delle OO.SS. Dioredito-PD, FABI, FIba-Cisl, FIsac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito e Ullea

premesso che:

**Abrogato**

- con l'accordo del 11.12.2010 le Parti hanno concordato di "prorogare per il biennio 2011-2012 la normativa sul part-time" rimandando "a livello aziendale" la verifica di "eventuali e circoscritte criticità applicative dell'accordo medesimo";
- le Parti intendono confermare il part time quale strumento che consente di conciliare opportunamente gli impegni professionali con le esigenze della sfera personale o familiare delle lavoratrici e dei lavoratori;

si conviene quanto segue.

1. Le Parti valutano di comune interesse la definizione - entro il 31.5.2013 - di una nuova normativa del part time che, in coerenza con gli assetti organizzativi e distributivi, favorisca la creazione di valore per le Aziende e le Risorse del Gruppo.
2. Conseguentemente, al fine di favorire la ricerca delle migliori soluzioni, le Parti concordano di prorogare fino al 30.6.2013 l'applicazione degli accordi "Normativa part-time" e "Normativa part-time Piano Industriale 2002/2005" del 26.9.2003 alle Aziende destinatarie dell'Accordo, con le seguenti specifiche:
  - presso il Banco Popolare la percentuale del 8,5% di cui alla lettera b) dell'articolo 2 dell'Accordo del 26.9.2003 "Normativa part-time Piano Industriale 2002/2005" sarà calcolata a livello di Direzione Territoriale avendo a riferimento il totale dei dipendenti assegnati alle Filiali di competenza di ciascuna Direzione Territoriale singolarmente considerata;
  - le richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale presentate entro il 30 giugno p.v. saranno accolte - ricorrendone i presupposti - per un periodo non superiore a 12 mesi e comunque con una scadenza non oltre il 31.12.2013.

Banco Popolare  
 Dioredito-PD  
 FABI  
 FIba/Cisl  
 FIsac/Cgil  
 Sinfub  
 Ugl-Credito  
 Ullea

MR

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Verbale di incontro

Verona, il giorno 3 ottobre 2013

tra

la Banca Popolare in qualità di Capogruppo, anche in nome e per conto delle società del Gruppo

e

le Delegazioni Sindacali del Gruppo delle OO.SS. Dircredito-FD, Fubi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito e Uilca

gli organismi sindacali aziendali delle OO.SS. Dircredito-FD, Fubi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito e Uilca

si conviene quanto segue

Occupazione

Fondo di solidarietà

In data 18, 19 e 27 settembre u.s. si è svolta la verifica dell'andamento delle richieste di accesso volontario al F.d.S. di cui agli accordi del 27.6.2013 e 30.7.2013. Dall'esame dei dati è emerso che è pervenuto un numero di domande di accesso volontario al F.d.S. che - rispettando i criteri dell'accordo - risulta maggiore di quanto stabilito in data 27.6.2013.

Le Parti, con l'intenzione di agevolare le richieste di accesso volontario al F.d.S., pur nel rispetto delle compatibilità economiche aziendali, hanno convenuto di accogliere tutte le richieste rientranti nei criteri stabiliti dall'accordo, che risultano essere pari a 358 risorse.

\*\*\*

Dichiarazione aziendale

L'Azienda evidenzia che non sussistono i presupposti per l'attivazione della procedura di cui al punto 6 dell'Accordo 27.6.2013 (L.223/91).

Part-time

Le Parti intendono confermare il part-time quale strumento che consente di conciliare opportunamente gli impieghi professionali con le esigenze della sfera personale familiare delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali e la flessibilità del lavoro.

A tal fine le Parti concordano di prorogare fino al 30.6.2014 l'applicazione degli accordi "Normativa part-time" o "Normativa part-time Piano Industriale 2002/2005" del 26.9.2003 alle Aziende già destinatarie con la seguente specificità:

- presso il Banco Popolare la percentuale del 8,5% di cui alla lettera b) dell'articolo 2 dell'Accordo del 26.9.2003 "Normativa part-time Piano Industriale 2002/2005" sarà calcolata a livello di Direzione Territoriale (o ex Direzione Territoriale nel caso di Verona, Lodi e Novara) avendo a riferimento il totale dei dipendenti assegnati alle Filiali di competenza di ciascuna Direzione Territoriale singolarmente considerata.

FIRBI  
 FUBI  
 FIBA-CISL  
 FISAC-CGIL  
 SINFUB  
 UGL-CREDITO  
 UILCA

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Entro il mese di ottobre p.v. sarà pubblicata una circolare aziendale con la quale saranno riepilogati i contenuti delle intese vigenti e saranno fornite le istruzioni operative per la lavorazione delle domande di lavoro a tempo parziale.  
La trasformazione/rinnovo dei rapporti di lavoro a tempo parziale avrà scadenza 26.6.2014.

**Abrogato**

Dichiarazione aziendale

Nell'ambito della circolare sarà specificato che, in via transitoria, saranno ritenute valide anche le domande di rinnovo del part-time in scadenza al 31.12.2013 presentate dal 1.10.2013 al 31.10.2013.

Fermo quanto previsto dall'Accordo 26.9.2003, l'Azienda in caso di parità di tutti gli altri requisiti previsti dall'art. 4 dell'Accordo stesso, ad eccezione della temporalità di presentazione della domanda di rinnovo del part-time, si impegna a valutare favorevolmente l'accoglimento delle domande di cui al paragrafo precedente.

Le Parti si incontreranno nel corso del mese di dicembre p.v. per un monitoraggio delle domande presentate.

Le Parti valutano di comune interesse la definizione - entro il 31.5.2014 - di una nuova normativa del part-time che, in coerenza con gli assetti organizzativi e distributivi, favorisca la creazione di valore per le Aziende e le Risorse del Gruppo; in tale contesto l'Azienda dichiara l'interesse anche a ricercare soluzioni volte alla diffusione del part-time verticale.

Assunzioni/stabilizzazioni

A seguito dei dati forniti dall'Azienda, si evidenzia che le assunzioni/stabilizzazioni intervenute da inizio 2013 al fine dell'accordo del 27.6.2013 risultano essere pari a 27 risorse.

Le parti convengono di procedere, in funzione delle prassi e delle esigenze tecnico-organizzative aziendali, alla stabilizzazione/assunzione di ulteriori 133 risorse entro il 31 dicembre 2013, nell'ottica di un piano di ricambio generazionale finalizzato a realizzare stabile occupazione.

Assunzioni:

Con riferimento all'accordo del 29.11.2012, le Parti concordano di prorogare al 31.3.2014 la scadenza di cui all'art. 3 del citato accordo (già prorogata al 30.9.2013 dall'accordo del 26.6.2013), al fine di individuare, anche nell'ambito del Welfare integrativo, soluzioni omogenee per tutti i dipendenti del Gruppo in grado di garantire il massimo beneficio. Tali soluzioni saranno ricercate anche attraverso i necessari approfondimenti da svolgersi nell'ambito della Commissione Welfare.

Welfare:

Le Parti, con l'obiettivo di individuare soluzioni finalizzate a massimizzare i benefici a favore dei dipendenti e di limitare gli oneri a carico degli stessi, sviluppando soluzioni innovative nell'ambito del welfare integrativo, concordano, con riferimento all'importo di 3 milioni di euro previsto dall'Accordo 26.6.2013, di attivare un percorso per definire le modalità di erogazione basate sui seguenti principi:

1. attribuzione di quote di pari importo a tutti i dipendenti, indipendentemente dall'inquadramento;
2. destinazione in via prioritaria alle forme di assistenza sanitaria a favore esclusivamente degli iscritti in servizio alla data del 30.11.2013;

FABT  
Pierluigi Zucchetto  
Per Chilo  
Kizom  
che ab

Nicola Carabini  
MFM

SINPUS

Sp-

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

MR  
[Signature]

Accordo per la gestione delle tensioni occupazionali e delle riadute sul  
Personale del Gruppo Banco Popolare

Verona, il giorno 23 gennaio 2014

tra

il Banco Popolare in qualità di Capogruppo, anche in nome e per conto delle società del Gruppo

e

le Delegazioni Sindacali del Gruppo delle OO.SS. Dircredito-FD, Fmbi, Fiba-Cisl, Fisas-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito e Uilca

e

gli Organismi Sindacali Aziendali costituiti presso le Aziende del Gruppo Dircredito-FD, Fmbi, Fiba-Cisl, Fisas-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito e Uilca

premesso che

- in data 27.12.2013 il Gruppo Banco Popolare, ai sensi e per gli effetti degli artt. 20 e 21 CCNL, ha fornito alle Organizzazioni Sindacali l'informativa in materia di tensioni occupazionali riguardante tutte le Aziende del Gruppo medesimo, che costituisce parte unitaria, inscindibile ed integrante la presente intesa;
- con tale documento informativo l'Azienda - nel sottolineare la stretta continuità e connessione delle attuazioni aziendali indispensabili al progressivo conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale 2011-2013/2015, da sostenere durante l'intero arco temporale di vigenza del Piano medesimo - ha evidenziato il percorso negoziale compiuto nel 2013, sia per definire la gestione condivisa delle eccedenze di organico aziendale rilevato (cfr. - inteso in materia di Fondo di Solidarietà del 27.6 e 3.10), sia per regolare le riadute sul personale rilevanti dal Progetto di Nuovo Modello Distributivo di Rete (cfr. - Informativa del 28.6. e successivi documenti integrativi);
- con riferimento alla gestione degli esuberi, per effetto delle richiamate intese del 27.6 e 3.10, si è prevista l'ammissione alla prestazione straordinaria di sostegno al reddito ed il pensionamento per un numero di lavoratori complessivamente corrispondente alla totalità delle eccedenze di organico aziendale rilevato nel 2013;
- con riguardo al Progetto di Nuovo Modello Distributivo di Rete previsto con attuazione a far tempo dal 17.2.2014, nel corso delle fasi di confronto successive alle informative del 28.6.2013 e del 27.12.2013, l'Azienda ha fornito dati complessivi relativi alle riadute sulla totalità del personale interessato dall'attuazione del modello medesimo, confermando, in particolare, tra gli

SINFUB, Dircredito, FISA R, FISA CISE, MR, DICA 1, Ugl-Credito, Uilca, Sinfub, Fmbi, Fiba-Cisl, Fisas-Cgil, Ugl-Credito e Uilca.

OMISSIS

OMISSIS

Inoltre, al verificarsi della concreta applicabilità degli strumenti legislativi di "Solidarietà generazionale" e nel quadro della evoluzione normativa avviata dall'Accordo Nazionale del 20.12.2013, le Parti si incontreranno per valutare la possibile adozione.

*Part - Time*

Fermo restando quanto già condiviso in materia con l'intesa del 3 ottobre 2013, le Parti concordano di prorogare l'intesa del 26.9.2003 fino al 31.12.2015, prevedendo inoltre che in caso di priorità prevista per la concessione del part-time di cui all'art.4.5 venga inserita tra quelle di cui all'art.3, esclusivamente a favore delle lavoratrici madre.

10. Intervento organizzativo

La realizzazione dei processi di riorganizzazione previsti dall'applicazione del nuovo modello di rete comporta mutamenti di mansioni e di ruoli organizzativi e rende necessario il ricorso alla mobilità professionale, intesa come acquisizione di diversificate esperienze lavorative, interessando trasversalmente tutte le categorie del Personale.

I conseguenti processi di ricollocazione terranno conto delle professionalità acquisite e delle esperienze maturate contemporando le esigenze aziendali con quelle personali avverranno nel rispetto delle previsioni contrattuali in tema di equivalenza di mansioni e di fungibilità, salvo quanto di seguito previsto.

Vista la complessità dei processi riorganizzativi le Parti hanno verificato come possa presentarsi, nella prima fase di avvio del nuovo modello di rete, la necessità - con riferimento particolare alle posizioni lavorative in essere e che non siano oggettivamente più previste o disponibili in misura sufficiente nell'ambito del riassetto organizzativo in corso - di prevedere l'utilizzo fungibile del Personale coinvolto dalle modifiche organizzative, attraverso l'assegnazione a mansioni diverse ai sensi dell'art. 20 comma 2 del CCNL (figura con ruolo da Quadro Direttivo che andranno a ricoprire un ruolo da Area Professionale).

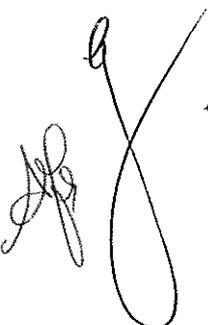
L'Azienda, nei confronti di tali risorse si impegna, al fine di coniugare la migliore allocazione con la riduzione del disagio delle stesse, a colloquiare tutte le risorse interessate che, su esplicita richiesta, potranno far partecipare all'incontro anche un rappresentante sindacale.

Il processo dei colloqui, al fine di garantire una omogeneità di gestione degli stessi nonché delle proposte di ricollocazione, sarà governato a livello centrale dalla Direzione Risorse.

I sopra citati colloqui - da svolgersi, con adeguata formalizzazione, nei confronti dei lavoratori individuali come sopra - potranno prevedere quanto segue:

1. in caso di assegnazione concordata ad un ruolo delle Aree Professionali verrà riconosciuto un importo pari a € 50,00 a titolo di "indennità personale" per 12 mensilità, non rivalutabile, non dinamico rispetto agli avanzamenti di carriera, non utile ai fini del TFR. La suddetta indennità verrà meno esclusivamente in caso di ricollocazione in ruolo da Quadro Direttivo avvenuta su richiesta del lavoratore interessato;
2. in mancanza di collocazione in una posizione da Quadro Direttivo ovvero in caso di mancata intesa per l'assegnazione in un ruolo delle Aree Professionali, verrà erogato un importo denominato "indennità di fungibilità di mansioni" pari a € 100,00 (€ 150,00 per

SINFUB  
 FISAC  
 ABRAC  
 UICA<sup>8</sup>  
 MR



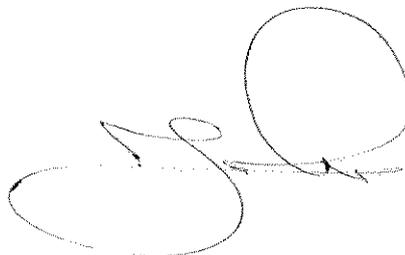
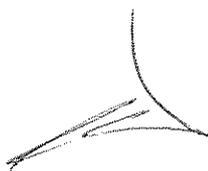
## Allegato 9

### Articolo 3 ex Accordo 26 settembre 2003

- ▶ 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;
- ▶ 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, o di genitore, ove trattasi di assistiti 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, o di genitore, ove gli assistiti siano 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, ematologici o strumentali;
- ▶ situazione personale del dipendente con "handicap in situazione di gravità" accertata ai sensi della legge 104/92;
- ▶ assistenza a figlio unico di età non superiore a 3 anni da parte della lavoratrice madre;
- ▶ situazione personale del dipendente affetto da malattia oncologica o assistenza del coniuge o di figli conviventi o di convivente more uxorio o di genitore ove gli assistiti siano affetti da malattia oncologica.

### Articolo 4 ex Accordo 26 settembre 2003

- ▶ assistenza diretta e continuativa nei confronti di:
  1. fratelli conviventi, nelle stesse situazioni di cui al precedente articolo 3, 3° e 4° alinea;
  2. 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. figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
  4. più di un figlio di cui almeno uno di età inferiore ai 10 anni;
  5. figlio unico di età non superiore ai 3 anni (da parte del lavoratore padre);
  6. figlio unico di età inferiore ai 10 anni;
  7. più di un figlio di cui almeno uno di età inferiore a 11 anni;
- ▶ 8. situazione dei dipendenti che frequentano corsi di studio legalmente riconosciuti, per un periodo pari alla durata legale del corso medesimo;
- ▶ 9. situazioni diverse dalle precedenti.



**Allegato 10**

Modulo richiesta Part Time

Cognome e nome ..... Matricola .....

Via ..... Città ..... Telefono .....

- RACCOMANDATA A/R
- FAX SERVIZIO RISORSE UMANE
- DOCUMENTO PDF VIA E-MAIL AL SERVIZIO RISORSE UMANE

Spettabile  
(SOCIETÀ).....  
(struttura Risorse Umane di riferimento)

INDIRIZZO .....

Oggetto: Richiesta di proroga del rapporto di lavoro part time o trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il/La sottoscritto/a ..... In servizio presso  
....., con la presente chiede di (barrare l'ipotesi che interessa):

- prorogare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale senza alcuna modifica rispetto a quello in essere (**non compilare l'orario di lavoro sottostante**);
- prorogare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale con variazione oraria;
- 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 mesi: .....

- orario di lavoro:

	mattina		pomeriggio	
lunedì:	dalle .....	alle .....	dalle .....	alle .....
martedì:	dalle .....	alle .....	dalle .....	alle .....
mercoledì:	dalle .....	alle .....	dalle .....	alle .....
giovedì:	dalle .....	alle .....	dalle .....	alle .....
venerdì:	dalle .....	alle .....	dalle .....	alle .....

- totale numero ore lavorative settimanali: ore..... minuti .....

**MOTIVI DELLA RICHIESTA: BARRARE L'ARTICOLO DI RIFERIMENTO**

Normativa Aziendale sul Part Time – 26 settembre 2003 e verbale di accordo 23 gennaio 2014

stralcio articolo 3 – (di diritto)

- 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;
- assistenza ad almeno due figli, rispettivamente di età non superiore a 8 anni e 6 anni;

**Allegato 10**

- situazioni che comportano un impegno particolare e continuo del dipendente nell'assistenza del coniuge o di figlio conviventi, o di convivente more uxorio, o di genitore, ove trattasi di assistiti 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, o di genitore, ove gli assistiti siano 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;
- situazione personale del dipendente con "handicap in situazione di gravità" accertata ai sensi della legge 104/92;
- assistenza a figlio unico di età non superiore a 3 anni da parte della lavoratrice madre
- situazione personale del dipendente affetto da malattia oncologica o assistenza del coniuge o di figli conviventi o di convivente more uxorio o di genitore ove gli assistiti siano affetti da malattia oncologica.

**stralcio articolo 4 - (In classe di priorità)**

- assistenza diretta e continuativa nei confronti di:
  - 1. fratelli conviventi, nelle stesse situazioni di cui al precedente articolo 3, 3° e 4° alinea;
  - 2. 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. figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
  - 4. più di un figlio di cui almeno uno di età inferiore ai 10 anni;
  - 5. figlio unico di età non superiore ai 3 anni (da parte del lavoratore padre);
  - 6. figlio unico di età inferiore ai 10 anni;
  - 7. più di un figlio di cui almeno uno di età inferiore a 11 anni;
- 8. situazione dei dipendenti che frequentano corsi di studio legalmente riconosciuti, per un periodo pari alla durata legale del corso medesimo;
- 9. situazioni diverse dalle precedenti.....

*(laddove si faccia riferimento all'età del figlio, è da intendersi compreso il giorno di compleanno dell'età e tale requisito deve sussistere all'avvio del rapporto di lavoro a part time).*

Note eventuali ai motivi della richiesta: .....

data di nascita dei figli: .....

Dichiaro sotto la mia responsabilità personale e disciplinare l'effettiva esistenza delle situazioni riportate e sono consapevole che l'azienda potrà riservarsi di richiedere documentazione a supporto delle motivazioni sopra indicate.

Regoleranno il rapporto di lavoro a tempo parziale le norme di legge, del Ccnl e la normativa aziendale.

Ringraziando anticipatamente porgo cordiali saluti.

Firma .....