

**Osservazioni CGIL CIDA DASBI FABI
FIBA-CISL al documento di sintesi sulle
proposte della Banca
in materia di orario di lavoro,
permessi, congedi e aspettative**

Orario standard	pag. 1
Turni e sfalsamenti	pag. 3
Orario concentrato	pag. 4
Orario multiperiodale	pag. 5
Orario personalizzato	pag. 7
Part-time	pag. 8
Part-time in accompagnamento all'uscita	pag. 11
Lavoro a distanza	pag. 12
Fruizione del congedo ordinario	pag. 13
Banca delle ore.....	pag. 14
Banca del tempo	pag. 15
Congedi e aspettative	pag. 17
Personale a contratto	pag. 19
Relazioni sindacali in materia di orario di lavoro	pag. 20

ORARIO STANDARD

Orario settimanale

L'orario standard ha durata di 37,5 ore settimanali ed è ripartito su 5 giorni lavorativi.

Il dipendente può essere autorizzato a una prestazione settimanale inferiore a 37,5 ore, con recupero della deficienza oraria mediante prestazioni aggiuntive da rendere in altre settimane del medesimo mese.

Il saldo a fini retributivi è effettuato su base mensile, ma per settimane intere (al termine dell'ultima settimana intera del mese).

Prestazione minima giornaliera

La durata della prestazione minima giornaliera è fissata in 6,5 ore.

Il dipendente può essere autorizzato a una prestazione giornaliera inferiore a 6,5 ore, con recupero della deficienza oraria mediante prestazioni aggiuntive da rendere nel mese di riferimento.

Le deficienze di prestazione rispetto alla prestazione minima giornaliera di 6,5 ore vanno giustificate con permessi.

La durata media della prestazione giornaliera (7,5 ore) viene in rilievo quale parametro per rilevare la durata dell'assenza giornaliera e oraria in uscita (ad eccezione dei profili orari speciali, definiti sulla base dell'utilizzo di permessi quali ad esempio riposi giornalieri e permessi per assistenza di portatori di handicap).

Flessibilità in ingresso

La flessibilità in ingresso è:

- di 2 ore per l'AC, dalle 7:30 alle 9:30;
- di 1 $\frac{3}{4}$ ore per le Filiali, dalle 7:30 alle 9:15.

Il riferimento delle ore 8.00 viene in rilievo ai fini del computo delle assenze orarie in entrata.

Intervallo pomeridiano

Sono confermate la durata e la collocazione degli intervalli attualmente previsti con riferimento a ciascuna Struttura (da un minimo di 40 minuti a un massimo di 1 ora; 30 minuti per i fruitori delle misure di sostegno); per i turnisti l'intervallo è portato, in tutti i casi, a 30 minuti.

L'intervallo standard di Struttura può essere:

- ridotto fino a 30 minuti (nell'ambito della collocazione di quello standard);
- ampliato fino a un massimo di 2 ore (nell'arco orario 12.40-14.40).

Presso le Filiali, per il personale che utilizza il servizio di mensa esterno (tramite esercizio convenzionato ma non ticket restaurant) l'intervallo ha durata minima di 1 ora.

Se si osserva l'intervallo standard di Struttura, non è necessaria alcuna timbratura (come oggi).

Se si osserva un intervallo diverso da quello standard, la sua durata è rilevata mediante timbratura dal posto di lavoro.

Può accedere al servizio di mensa - al ricorrere delle condizioni indicate (Circ. 52/1989) - il personale per il quale sia prevista una prestazione minima giornaliera di almeno 6,5 ore ovvero che renda comunque una prestazione lavorativa effettiva nella giornata di almeno 6 ore.

Presidio dei processi operativi

Per assicurare il presidio continuativo dei processi operativi, il Capo della Struttura fa ricorso all'istituzione di turni e sfalsamenti.

A fronte di esigenze eccezionali e transitorie il Capo della struttura può:

- richiedere la presenza del dipendente entro una determinata ora all'interno della fascia di flessibilità (in ingresso) o fino a una determinata ora (in uscita), sempre con l'inizio della prestazione minima giornaliera all'interno della fascia di flessibilità;
- individuare una determinata collocazione e, se del caso, durata dell'intervallo.

Nell'individuazione dell'orario della prestazione e/o della collocazione e durata dell'intervallo (da effettuare nei limiti di quanto strettamente necessario), sono osservati criteri di rotazione tra il personale interessato.

Ai dipendenti cui viene richiesta la prestazione lavorativa occasionale in orario rigido viene corrisposto, per le giornate interessate, un compenso di presidio.

Lavoro straordinario

E' fissato in 200 ore annue il limite al raggiungimento del quale viene meno l'obbligo di effettuare prestazioni straordinarie.

TURNI E SFALSAMENTI

Turni e sfalsamenti vengono istituiti per soddisfare esigenze operative stabili e continuative che coinvolgono fasce orarie più ampie dell'orario standard.

La disciplina di turni e sfalsamenti rimane invariata (non si applicano, quindi, le nuove forme di flessibilità previste per l'orario standard), fatta eccezione per la previsione di:

- una flessibilità in ingresso di 15 minuti;
- un intervallo pomeridiano di 30 minuti.

ORARIO CONCENTRATO (istituto sperimentale)

Orario settimanale

L'orario concentrato prevede la distribuzione dell'orario settimanale (37,5 ore) su 4 giorni lavorativi, individuati d'intesa tra la Direzione e il dipendente.

Prestazione minima giornaliera

La durata della prestazione minima giornaliera è fissata in 8,5 ore.

La durata media della prestazione giornaliera (9 ore e 22 minuti) viene in rilievo quale parametro per rilevare la durata dell'assenza giornaliera e oraria in uscita.

Flessibilità in ingresso e intervallo pomeridiano

La flessibilità in ingresso è di 1 ora e decorre dalle 7:30. La flessibilità in ingresso è di mezz'ora per le Filiali SSU.

L'intervallo pomeridiano standard di struttura può essere ridotto fino a 30 minuti (obbligatorio per le SSU) ma non può essere ampliato.

Accesso all'orario concentrato

L'orario concentrato è disposto su richiesta del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, nei limiti del 20% degli addetti a ciascuna Struttura e per periodi compresi tra 1 e 6 mesi, salvo rinnovo alla scadenza del periodo.

In caso di più domande accoglibili, eccedenti il limite del 20%, si utilizzano i criteri di priorità per l'accesso ai regimi orari particolari .

Ambito di applicazione

Non sono previste limitazioni all'accesso all'istituto per il personale delle Filiali SSU, salva la valutazione di compatibilità del Titolare della Struttura.

Non possono richiedere l'ammissione all'orario concentrato i dipendenti

- addetti ad attività da svolgere su turni o sfalsamenti;
- che svolgono funzione di Titolare o sostituto di Struttura o di unità di base;
- in esperimento.

ORARIO MULTIPERIODALE (istituto sperimentale)

Orario settimanale

L'orario multiperiodale prevede la differenziazione della durata dell'orario settimanale (da un minimo di 21 ore a un massimo di 48 ore) in un periodo di riferimento (da 1 a 6 mesi), nell'ambito del quale la durata media dell'orario settimanale resta comunque di 37,5 ore.

L'orario settimanale è distribuito su 5 giorni lavorativi.

Prestazione minima giornaliera

La durata della prestazione minima giornaliera dell'orario multiperiodale è pari a:

- 8,5 ore nei casi in cui l'orario settimanale è pari o superiore a 42,5 ore;
- 6,5 ore, nei casi in cui l'orario settimanale è compreso tra 32,5 e 42 ore;
- 5 ore nei casi in cui l'orario settimanale è compreso tra 25 e 32 ore;
- 4 ore nei casi in cui l'orario settimanale è compreso tra 21 e 24,5 ore.

La durata media della prestazione giornaliera (variabile in funzione dell'orario settimanale) viene in rilievo quale parametro per rilevare la durata dell'assenza giornaliera e oraria in uscita.

Flessibilità in ingresso e intervallo pomeridiano

In caso di orario settimanale compreso tra 32,5 e 42 ore, si applica il medesimo regime della flessibilità in ingresso e dell'intervallo pomeridiano previsto per l'orario standard (flessibilità in ingresso di 2 ore in AC e di 1,5 ore nelle Filiali; intervallo standard ampliabile fino a 2 ore o riducibile fino a 30 minuti).

In caso di orario settimanale pari o inferiore a 32 ore ovvero pari o superiore a 42,5 ore, si applica il regime della flessibilità in ingresso e dell'intervallo pomeridiano previsto per l'orario concentrato (flessibilità in ingresso di 1 ora - a decorrere dall'inizio dell'arco orario - e intervallo pomeridiano standard non ampliabile ma riducibile fino a 30 minuti)

Se l'orario settimanale è pari o inferiore alle 32 ore, l'accesso al servizio di mensa - al ricorrere delle condizioni indicate (Circ. 52/1989) - è subordinato a una prestazione lavorativa effettiva nella giornata di almeno 6 ore.

Accesso all'orario multiperiodale

L'orario multiperiodale può essere attivato su richiesta del dipendente ovvero su proposta dalla Direzione:

- su richiesta del dipendente

L'orario multiperiodale è disposto, compatibilmente con le esigenze di servizio, nei limiti del 10% degli addetti a ciascuna Struttura e per periodi compresi tra 1 e 6 mesi, salvo rinnovo alla scadenza del periodo.

In caso di più domande accoglibili, eccedenti il limite del 10%, si utilizzano i criteri di priorità per l'accesso ai regimi orari particolari (v. scheda sul part-time).

- su proposta della Direzione

La Direzione comunica formalmente al personale l'intenzione di adottare l'orario multiperiodale, indicando la durata prevista, le risorse potenzialmente coinvolte e la soglia minima di adesioni richiesta per l'attivazione.

Il personale - per il quale la proposta non è vincolante - avanza le proprie candidature. In relazione al numero di candidature presentate, la Direzione valuta la possibilità di attivare l'orario multiperiodale e ne dà comunicazione al personale.

In caso di più domande concorrenti, eccedenti i posti disponibili, si utilizzano i criteri di priorità per l'accesso ai regimi orari particolari (vedi scheda part time)

Ambito di applicazione

Non possono richiedere l'ammissione all'orario multiperiodale i dipendenti

- addetti ad attività da svolgere su turni o sfalsamenti;
- che svolgono la funzione di Titolare o sostituto di Struttura o di unità di base;
- in esperimento.

ORARIO PERSONALIZZATO (istituto sperimentale)

Orario settimanale

L'orario personalizzato prevede una predeterminata distribuzione dell'orario settimanale (37,5 ore) - d'intesa tra il dipendente e il Titolare della Struttura - tra le 5 giornate lavorative. La durata dell'orario giornaliero che ne consegue deve essere compresa tra un minimo di 5 e un massimo di 9 ore.

Orario giornaliero

La durata dell'orario giornaliero è determinata; non esiste, pertanto, la prestazione minima giornaliera.

Flessibilità in ingresso e intervallo pomeridiano

Flessibilità in ingresso di 1 ora a decorrere dalle 7:30.

Si applica il medesimo regime dell'intervallo pomeridiano previsto per l'orario standard (intervallo standard ampliabile fino a 2 ore o riducibile fino a 30 minuti).

Se la durata dell'orario giornaliero è inferiore a 6,5 ore, l'accesso al servizio di mensa - al ricorrere delle condizioni indicate (Circ. 52/1989) - è subordinato a una prestazione lavorativa effettiva nella giornata di almeno 6 ore.

Ambito di applicazione

Possono richiedere l'ammissione all'orario personalizzato i dipendenti che abbiano almeno un anno di servizio effettivo, con esclusione:

- dei dipendenti addetti attività di sportello;
- dei dipendenti addetti ad attività da svolgere su turni o sfalsamenti;
- dei dipendenti che svolgano funzione di Titolare o sostituto di Struttura o di unità di base.

Accesso all'orario personalizzato

L'orario personalizzato è disposto su richiesta del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, nei limiti del 15% degli addetti a ciascuna Struttura e per periodi compresi tra 1 e 6 mesi, salvo rinnovo alla scadenza del periodo.

In caso di più domande accoglibili, eccedenti il limite del 15%, si utilizzano i criteri di priorità per l'accesso ai regimi orari particolari (v. scheda sul part-time).

PART-TIME

Orario settimanale

L'orario part-time prevede una durata dell'orario settimanale inferiore alle 37,5 ore dell'orario standard. Il part-time può essere orizzontale (l'orario settimanale è distribuito su 5 giorni lavorativi) ovvero verticale (l'orario settimanale è distribuito su un numero di giorni lavorativi inferiore a 5).

Sono previsti diversi profili orari, in dipendenza del numero di giorni su cui l'orario settimanale si ripartisce e della durata del medesimo:

- part-time verticale su 4 giorni di 21, 24, 28, 30 o 32,5 ore settimanali;
- part-time verticale su 3 giorni di 21, 24 28 ore settimanali;
- part-time orizzontale di 21, 24, 28, 30 o 32,5 ore settimanali.

Prestazione minima giornaliera

La durata della prestazione minima giornaliera è fissata in:

- 8,5 ore in caso di part-time verticale su 3 giorni di 28 ore settimanali;
- 6,5 ore in caso di:
 - part-time verticale su 4 giorni di 32,5, 30 e 28 ore settimanali;
 - part-time verticale su 3 giorni di 24 o 21 ore settimanali;
- 5 ore in caso di:
 - part-time verticale su 4 giorni di 24 ore settimanali;
 - part-time orizzontale di 32,5, 30 e 28 ore settimanali;
- 4 ore in caso di:
 - part-time verticale su 4 giorni di 21 ore settimanali;
 - part-time orizzontale di 24 e 21 ore settimanali.

La durata media dell'orario giornaliero (variabile in funzione dell'orario settimanale e del numero di giorni lavorativi) viene in rilievo quale parametro per rilevare la durata dell'assenza giornaliera e oraria in uscita.

Prestazioni eccedenti

Entro le 37,5 ore settimanali sono considerate lavoro supplementare

Oltre le 37,5 ore settimanali sono considerate lavoro straordinario.

Flessibilità in ingresso e intervallo pomeridiano

La flessibilità in ingresso:

- per il part-time verticale su 3 giorni di 28 ore, è di 1 ora e decorre dall'inizio dell'arco orario di normale operatività;
- per le altre tipologie di part-time verticale nonché per il part-time orizzontale è disciplinata come per l'orario standard (flessibilità in ingresso di 2 ore in AC e di 1,5 ore nelle Filiali).

L'intervallo pomeridiano:

- per il part-time verticale su 4 giorni di 21 ore e su 3 giorni di 28 ore, l'intervallo standard di struttura può essere ridotto fino a 30 minuti ma non può essere ampliato;
- per le altre categorie di part-time verticale è disciplinato come per l'orario standard (intervallo standard ampliabile fino a 2 ore o riducibile fino a 30 minuti).
- le prestazioni in part time orizzontale di 30 e 32,5 ore settimanali hanno diritto a una pausa retribuita di 10 minuti.

Se la prestazione minima giornaliera è inferiore alle 6,5 ore (tutte le ipotesi di part-time orizzontale e part-time verticale su 4 giorni di 21 e 24 ore settimanali), l'accesso al servizio di mensa - al ricorrere delle condizioni indicate (Circ. 52/1989) - è subordinato a una prestazione lavorativa effettiva nella giornata di almeno 6 ore.

Ambito di applicazione

È ammesso al part-time anche il personale di grado superiore che non ricopra posizioni di Titolare o sostituto di Struttura o di unità di base.

- Possono richiedere l'ammissione al part-time i dipendenti che abbiano almeno un anno di servizio effettivo, con esclusione:
 - a) dei dipendenti addetti ad attività di sportello;
 - b) dei dipendenti addetti ad attività da svolgere su turni o sfalsamenti.
 - c) dei dipendenti che svolgano funzione di Titolare o sostituto di Struttura o di unità di base.
- Il part-time verticale su 3 giorni di 28 ore settimanali trova applicazione presso l'Amministrazione Centrale e le Filiali regionali e ad ampia operatività.

Accesso all'orario part-time

Il numero di posizioni annualmente ammesse al part-time è pari:

- in AC, al 10% del numero complessivo degli elementi ivi addetti, suddivisi per Servizio;
- nelle Filiali, a 2 posizioni fino a 20 addetti, con incremento di una posizione per scaglioni di 15 addetti (es. 3 posizioni da 31 a 45 addetti, 4 posizioni da 46 a 60 addetti).

Il Titolare della Struttura, subordinatamente a una valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, può autorizzare l'ammissione al part-time anche in deroga al numero di posizioni a disposizione, senza limiti quantitativi né causali predeterminate.

Il dipendente può presentare domanda di part-time:

- in occasione della sessione annuale attivata dall'amministrazione mediante pubblicazione di un bando (entro il mese di Settembre), che determina i posti disponibili, suddivisi per Filiale e per Servizio.
- al di fuori della sessione, salva disponibilità di posizioni.

Per i Funzionari e i gradi superiori non sono previste sessioni; la domanda di part-time può essere presentata in ogni momento.

La durata del rapporto in part-time è fissata, a scelta del dipendente, in un periodo compreso tra un mese e 36 mesi.

Il calcolo dei posti in relazione all'organico viene fatto in occasione della sessione annuale. Ogni mese vengono aggiornati sulla intranet i posti disponibili alla luce dei collocamenti effettuati e dei rientri.

Poiché nella "sessione annuale" vengono comparate solo le domande con decorrenza 1° settembre, al fine di garantire l'effettiva comparabilità delle diverse esigenze dei singoli, in presenza di domanda superiore all'offerta, le richieste di part-time presentate al di fuori della sessione annuale (con decorrenza diversa dal 1° settembre) hanno conclusione entro il 31 agosto successivo, se di durata annuale, del 2° anno successivo, se di durata biennale, o del 3° anno successivo, se di durata triennale.

Criteri di priorità per l'accesso al part-time e ai regimi orari particolari

In ogni caso in cui le domande di accesso al part-time eccedano le posizioni disponibili nell'ambito della singola Struttura è data priorità, nell'ordine, alle domande dei dipendenti che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- a) esistenza di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori dei dipendenti o assistenza di persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/92, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (art. 12 bis, comma 2, d.lgs. 61/2000);
- b) presenza di un figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 legge 104/92 (art. 12 bis, comma 3, d.lgs. 61/2000) ovvero di un figlio di età non superiore ai due anni;
- c) presenza di un figlio convivente di età non superiore ai tredici anni;
- d) situazione di handicap del dipendente, che si trovi nelle condizioni previste dall'art. 3, 3° comma, ovvero dall'art. 21, 1° comma, della legge 104/92;
- e) esistenza di familiari entro il terzo grado bisognosi di assistenza, al di fuori delle ipotesi di cui alla lettera a);
- f) nuclei monogenitoriali;
- g) frequenza di regolari corsi di studio da parte del dipendente.
- h) appartenenza del dipendente alle categorie contemplate dalla legge n. 68 del 1999;
- i) residenza in comune diverso da quello della sede di lavoro.

In caso di pluralità di domande con il medesimo titolo di priorità, viene data precedenza, nell'ambito delle fattispecie di cui alle lettere a), b), c) ed e), ai dipendenti con maggior numero di familiari nelle condizioni previste.

A parità delle predette condizioni trova applicazione il criterio della maggiore anzianità di servizio.

Opzioni di fruizione del part-time e rientro all'orario standard

E' sempre possibile (con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello della domanda):

- cambiare profilo orario nell'ambito della stessa tipologia di part-time;
- passare da una tipologia all'altra (orizzontale e verticale);
- rientrare all'orario standard indipendentemente dalla valutazione delle esigenze di servizio.

PART-TIME IN ACCOMPAGNAMENTO ALL'USCITA

A partire dai 5 anni precedenti la data del collocamento a riposo d'ufficio, i dipendenti possono passare al rapporto part-time, senza effetti sul trattamento di quiescenza.

Il passaggio avviene al di fuori della sessione unica e non è previsto un numero massimo di posti. I rapporti part-time di accompagnamento all'uscita non incidono sul numero di posti disponibili nell'ambito della sessione unica.

I dipendenti possono optare, senza limitazioni, per una delle forme di part-time contrattualmente previste.

Il passaggio a part-time diventa irreversibile dopo 6 mesi.

Effetti

Il rapporto part-time non incide sul trattamento di quiescenza (di pensione e di fine rapporto). In particolare:

- popolazione assunta fino al 28.4.1993
I periodi di servizio part-time sono equiparati, ai fini del calcolo della pensione integrativa e dell'IFR, ai periodi di servizio full-time.
- popolazione assunta dal 28.4.1993
Le somme versate al Fondo pensione complementare a titolo di "contribuzione" e "TFR" nonché i contributi previdenziali da versare nell'ambito dell'A.G.O. sono commisurati, con oneri a carico della Banca, alla retribuzione virtuale spettante in caso di rapporto full-time.

LAVORO A DISTANZA

Vengono previsti due regimi che consentono lo svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria fuori dai locali della Banca:

- il telelavoro;
- il lavoro delocalizzato.

Il lavoro a distanza non può determinare prestazioni supplementari o straordinarie.

Telelavoro

Il telelavoro prevede lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori del luogo di lavoro (tranne un giorno a settimana), avvalendosi di strumenti di lavoro e connessioni forniti dalla Banca. Viene confermata l'attuale disciplina del telelavoro (accordi del 25 ottobre 2010).

Per indirizzare la ricognizione di nuove posizioni telelavorabili verso aree ove si registra un effettivo interesse del personale, i Capi Struttura (Servizi e Filiali) procederanno alla rilevazione di tale interesse mediante una formale comunicazione al personale addetto.

Sulla base di tale rilevazione, le Funzioni competenti amplieranno la mappa delle posizioni telelavorabili, avute anche presenti le valutazioni dei Capi Struttura in ordine alla possibilità di svolgere talune attività in telelavoro e alla sostenibilità, sul piano gestionale, dell'accoglimento dell'istanza.

Al telelavoro possono accedere tutti i dipendenti, ad eccezione di:

- Titolari e sostituti di Struttura o di unità di base;
- dipendenti con anzianità di servizio inferiore a due anni;
- dipendenti che svolgono attività che comportino:
 - maneggio di valori ovvero utilizzo di macchine;
 - rapporti con il pubblico ovvero frequenti interrelazioni "in presenza" con i colleghi.

Lavoro delocalizzato

Il lavoro delocalizzato prevede lo svolgimento della prestazione ordinaria al di fuori dei locali di lavoro, senza fornitura di strumenti e connessioni da parte della Banca. Al dipendente può essere riconosciuta, previa valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, al massimo 1 giornata di lavoro delocalizzato a settimana (eventualmente divisibile in 2 mezze giornate).

Applicabile con riferimento ad attività:

- che non implicano interdipendenze con processi che si possono svolgere solo sul posto di lavoro;
- il cui contenuto sia suscettibile di essere valutato sul piano dei risultati;
- ordinariamente svolte dal dipendente.

Il lavoro delocalizzato è adottato in via sperimentale per un anno presso l'A.C. e tutte le Filiali regionali. Dopo un anno dall'entrata in vigore è prevista una sede di verifica congiunta con le OO.SS. firmatarie dell'accordo ai fini dell'estensione dell'istituto anche presso le altre strutture.

FRUIZIONE DEL CONGEDO ORDINARIO

Ferie di legge

A partire dall'anno 2013, i 20 giorni di congedo di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 possono essere fruiti fino alla cessazione dal servizio, ma non vengono monetizzati, nemmeno al momento della cessazione. Fanno eccezione i casi in cui:

- la mancata fruizione dei congedi derivi dalla cessazione del rapporto di lavoro per cause non riconducibili alla volontà o alla condotta del dipendente (es. morte, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta).

I congedi di legge maturati prima della sottoscrizione del presente accordo possono essere monetizzati per l'ultima volta ovvero versati nella banca del tempo.

Ferie eccedenti

I giorni di congedo maturati annualmente in eccedenza ai 20 giorni di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 (che corrispondono, a seconda dell'anzianità, a 3, 6 o 10 giorni) possono essere fruiti nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione.

Ove non fruiti, non vengono monetizzati ma confluiscono nella "Banca del tempo".

BANCA DELLE ORE

Estensione a tutto il personale della carriera direttiva.

Il limite massimo di ore accantonabili annualmente è innalzato a 75 ore.

E' possibile interrompere in ogni momento l'accantonamento.

Le ore sono fruibili anche a minuti.

Alla scadenza del periodo di fruibilità, è possibile optare tra monetizzazione e il versamento alla banca del tempo delle ore non godute.

Il personale della carriera direttiva può fruire delle ore accumulate nella "banca" anche nel mese di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione;

BANCA DEL TEMPO

La “banca del tempo” è una dotazione alimentabile dal dipendente con giorni di congedo ordinario monetizzabile e con prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro.

All’atto della sottoscrizione del presente accordo è alimentabile anche con residui di ferie di legge non godute al 31.12.2012.

Le ore accantonate nella “banca del tempo” possono essere fruite, in accompagnamento all’uscita, nonché a integrazione dei congedi spettanti durante tutto l’arco della vita lavorativa.

Le ore accantonate nella “banca del tempo” non sono liquidabili in nessuna forma (compenso per lavoro straordinario; a valere sul premio di presenza; indennità per ferie non fruite), salvo il caso di cessazione del rapporto di lavoro per cause non riconducibili alla volontà o alla condotta del dipendente (cfr. *infra*).

La banca del tempo si applica anche al personale di grado superiore.

Alimentazione

La “banca del tempo” può essere alimentata:

- con il congedo ordinario monetizzabile non fruito nei 18 mesi successivi all’anno di maturazione;
- con le ore eccedenti il normale orario di lavoro (straordinario/plus-orario), sulla base di un’opzione esercitabile con cadenza annuale, nella misura indicata dal dipendente all’atto dell’opzione entro il limite massimo di 200 ore annue;
- con le ore eccedenti il normale orario di lavoro (straordinario/plus-orario) accantonate nella banca delle ore, qualora non siano state utilizzate allo scadere del termine previsto per la relativa fruizione, sulla base di un’opzione esercitabile dal dipendente.
- soltanto all’atto della sottoscrizione del presente accordo anche con residui di ferie di legge non godute al 31.12.2012.

Utilizzo

La dotazione della “banca del tempo” può essere fruita secondo le seguenti modalità:

A. fruizione in accompagnamento all’uscita:

- cessazione anticipata dall’attività: utilizzo a giornate intere per interrompere l’attività lavorativa in anticipo rispetto alla data di collocamento a riposo, mantenendo il diritto al trattamento economico e contributivo-previdenziale.

E’ richiesto il preventivo esaurimento del congedo ordinario e delle ore accantonate in “banca ore” ma non ancora versate nella “banca del tempo”;

- rimodulazione della prestazione: utilizzo orario per modulare diversamente la propria prestazione lavorativa (giornaliera o settimanale), secondo modalità da concordare con l’Amministrazione (consentendo, ad esempio, una riduzione della prestazione analoga a quella che si potrebbe ottenere mediante il part-time).

Tale modalità di fruizione non può comunque dare luogo - anche in caso di utilizzo da parte di dipendenti con rapporto part-time - a una durata dell’orario settimanale e della prestazione minima giornaliera inferiore a quelle previste per il part-time orizzontale a 21 ore settimanali.

Non è richiesto il preventivo esaurimento del congedo ordinario e delle ore accantonate in “banca ore” ma non ancora versate nella “banca del tempo”;

B. fruizione, a giornate intere, a integrazione dei congedi spettanti (anche prima di 5 anni dalla data di collocamento a riposo d’ufficio) alle seguenti condizioni:

- 10 giorni (75 ore), fruibili a condizione del preventivo esaurimento del congedo ordinario e delle ore accantonate in “banca ore” ma non ancora versate nella “banca del tempo”. In casi eccezionali (es. assistenza a familiari inabili o motivi di studio) potranno ammettersi deroghe a tale limite, sempre nell’ambito della capienza delle ore;
- 10 giorni (75 ore), quale congedo di paternità, da fruire entro 5 mesi dalla nascita o adozione di un figlio. Non è richiesto il preventivo esaurimento del congedo ordinario e delle ore accantonate in “banca ore” ma non ancora versate nella “banca del tempo”.

Monetizzazione (norma a regime)

Le ore accantonate nella Banca del tempo non vengono monetizzate, nemmeno al momento della cessazione dal servizio.

Fanno eccezione i casi in cui la mancata fruizione delle ore derivi dalla cessazione del rapporto di lavoro per cause non riconducibili alla volontà o alla condotta del dipendente (es. morte, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta).

In tali casi le ore non fruite verrebbero monetizzate secondo i diversi regimi previsti dalla normativa regolamentare.

CONGEDI E ASPETTATIVE

CONGEDO STRAORDINARIO PER FESTIVITA' SOPPRESSE E RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Fruibilità sotto forma di permessi di durata anche inferiore all'ora.

CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO

- Riconoscimento di 10 giorni di congedo anche al personale della carriera direttiva (in luogo degli attuali 6 giorni).
- Utilizzabilità del congedo straordinario per l'effettuazione di cure riabilitative e terapie ambulatoriali anche presso strutture private.

MISURE DI SOSTEGNO ALLA GENITORIALITA'

a) Congedo parentale

Modalità di fruizione anche in ore.

Modifiche al trattamento economico, con riconoscimento del:

- 70% della retribuzione per i primi 30 gg. di assenza,
- 50% della retribuzione per i successivi 40 gg.,
- 30% della retribuzione per il restante periodo.

b) Congedo per malattia figli

Riconoscimento a ciascun genitore di 10 giorni di congedo non retribuito (in luogo dei 5 previsti dalla legge) per malattia dei figli di età compresa tra i tre e gli otto anni.

c) Congedo di paternità

Riconoscimento, a richiesta del dipendente, di un congedo di paternità retribuito fino a 5 giorni a valere sul congedo straordinario, da fruire nei 5 mesi dalla nascita/adozione del figlio di cui un giorno obbligatorio.

Fruibilità, a giornate intere, di 10 giorni (75 ore) di congedo di paternità, da fruire entro 5 mesi dalla nascita/adozione (v. "banca del tempo").

d) Congedo straordinario per inserimento figli al nido

Utilizzabilità dei permessi orari a valere sul congedo straordinario (nei limiti di due giornate) per l'inserimento dei figli al nido.

e) Riposi giornalieri

Fruibilità anche successivamente alla flessibilità in ingresso.

MISURE ASSISTENZIALI PER LA DISABILITA'

a) Congedo per assistenza a familiare disabile (art. 42, d. lgs. 151/2001)

Computabilità ai fini dell'anzianità di servizio.

b) Portatori di handicap

L'Amministrazione si impegna ad adoperarsi affinché i tempi dell'istruttoria e dell'adozione del provvedimento *ex lege* 104/1992 siano contenuti.

L'Amministrazione è disponibile valutare congiuntamente interventi di razionalizzazione delle misure vigenti - allo stato erogate anche da enti terzi (CASC; CSR) - al fine di migliorare gli interventi di sostegno alla famiglia e alle situazioni di particolare disagio, nonché ad approfondire il tema delle misure di *people care*.

TERAPIE SALVAVITA

- Documentabilità delle patologie anche con certificazione medica rilasciata da specialista privato.
- Sterilizzazione degli effetti ai fini del premio di presenza.

DISTACCO TEMPORANEO

Aumento fino a 10 del numero di settimane di distacco temporaneo per gravi motivi familiari (oggi fino a 6 settimane).

AGEVOLAZIONI PER MOTIVI DI STUDIO

- Fruibilità dei permessi orari per lavoratori studenti non solo in coda alla prestazione lavorativa.
- Estensione del congedo straordinario non retribuito fino a 30 giorni anche al personale con anzianità superiore a 5 anni.

PERSONALE A CONTRATTO

L'Amministrazione valuterà la possibilità di estendere al personale a contratto le nuove forme di flessibilità, per quanto compatibili con i relativi rapporti di lavoro.

RELAZIONI SINDACALI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

Il quadro delle relazioni sindacali in tema di orario di lavoro, congedi e permessi si articolerebbe su due livelli: nazionale e locale.

Relazioni sindacali a livello nazionale

A livello nazionale verrebbero previsti:

- un osservatorio sull'orario di lavoro;
- un'informativa annuale scritta in tema di orario di lavoro, congedi e permessi.

a) Osservatorio sull'orario di lavoro

E' una sede paritetica tra Banca e OO.SS. firmatarie del presente accordo di confronto sugli orari di lavoro applicati in Banca, nel corso della quale viene monitorato lo stato di implementazione della riforma e sono esaminate le questioni sorte in sede applicativa, al fine di individuare condivise linee guida di carattere gestionale. In tale sede vengono inoltre valutati i dati forniti con l'informativa annuale.

Alle riunioni dell'osservatorio partecipano congiuntamente le Organizzazioni Sindacali firmatarie, rappresentate da non più di 2 esponenti per Sigla.

Le linee guida di carattere gestionale, congiuntamente individuate nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio sull'orario di lavoro, sono vincolanti e sono rese pubbliche al fine di assicurare l'omogeneità dei comportamenti.

b) Informativa annuale in tema di orario di lavoro, congedi e permessi

Con cadenza annuale è fornito un Report contenente dati statistici, relativi agli istituti riportati nella scheda allegata, distinti per genere e per carriera e articolati con riferimento:

- all'intero Istituto;
- all'AC e alle Filiali;
- a ciascuna Area funzionale e tipologia di Filiale.

Relazioni sindacali a livello locale

A livello locale sono previsti:

- una sede di confronto per l'attivazione di turni e sfalsamenti;
- una sede informativa sull'attivazione dell'orario multiperiodale;
- un ampliamento dell'informativa semestrale;
- un'informativa annuale scritta in tema di orario di lavoro, congedi e permessi a livello di singola struttura.

Ove non sia costituita la Rappresentanza sindacale, viene consentita la partecipazione agli incontri in sede locale di un dirigente della Rappresentanza sindacale costituita presso la Sede regionale ovvero, se non costituita, di un dirigente degli organi di coordinamento nazionale.

a) Sede di confronto per l'attivazione di turni e sfalsamenti

L'introduzione di nuovi turni e sfalsamenti è subordinata all'attivazione di una sede di confronto a livello locale.

Essa prende avvio con l'illustrazione, nel corso di un incontro con le rappresentanze locali, delle esigenze che il regime orario è diretto a soddisfare, delle categorie orarie da introdurre, delle unità e del personale coinvolti.

Qualora nel corso dell'incontro non emergano orientamenti condivisi, viene convocato un nuovo incontro nei 10 giorni successivi. In assenza di soluzioni condivise, le rappresentanze locali possono formulare alla Direzione osservazioni scritte, che vengono riscontrate nei successivi 10 giorni. Nella nota di riscontro la Direzione locale comunicherà le iniziative che intende assumere.

b) Sede informativa sull'attivazione dell'orario multiperiodale

La proposta della Direzione locale di adottare l'orario multiperiodale, prima di essere diffusa tra il personale (per il quale non è comunque vincolante), è portata a conoscenza delle rappresentanze locali nel corso di un incontro, nel quale vengono illustrate le ragioni operative alla base dell'iniziativa, la durata prevista, le risorse potenzialmente coinvolte e la soglia minima di adesioni richiesta per l'attivazione.

c) Incontro semestrale

Ampliamento del contenuto degli incontri informativi semestrali alla materia degli orari di lavoro applicati presso la Struttura.

d) Informativa scritta annuale

Con cadenza annuale viene fornito un Report contenente dati relativi alla Struttura in materia di orario di lavoro, congedi e permessi, sulla base di un'articolazione analoga all'informativa a livello nazionale.

REPORT SU ORARIO DI LAVORO, CONGEDI, PERMESSI E BANCA DEL TEMPO

1) Orario di lavoro

1.1) orario standard:

- distribuzione delle scelte dei dipendenti relative a flessibilità in ingresso e intervallo pomeridiano;
- numero di richieste di presenze garantite da parte delle Direzioni.

1.2) prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro (straordinario/plus-orario):

- numero di ore totale;
- numero medio pro-capite;
- distribuzione dei dipendenti per scaglioni di ore.

1.3) banca delle ore:

- numero di ore versate alla banca ore;
- numero di ore utilizzate dalla banca ore;
- distribuzione dei dipendenti per scaglioni di ore (versate e utilizzate).

1.4) part-time:

- numero e collocazione dei dipendenti fruitori di ciascuna tipologia:
 - . orizzontale (32,5, 30, 28, 24 e 21 ore);
 - . verticale su 4 giorni (32,5, 30, 28, 24 e 21 ore);
 - . verticale su 3 giorni (28, 24 e 21 ore);
- numero domande presentate e non accolte.

1.5) orari particolari:

- numero e collocazione dei dipendenti fruitori di ciascuna tipologia:
 - . orario full-time su 4 giorni;
 - . orario multiperiodale;
 - . orario personalizzato;
- numero domande presentate e non accolte.

2) Congedi e permessi:

- dati sulla fruizione di ciascuna “tipologia” (gruppo di causali) di congedi e permessi: ammontare complessivo, distribuzione dei dipendenti per scaglioni di ore (per gruppi di causali).

3) Banca del tempo:

- numero di ore versate nella banca del tempo;
- numero di giorni di congedo versati nella banca del tempo;
- numero e modalità di fruizione delle ore: cessazione anticipata, modulazione orario; giorni di assenza;

- distribuzione dei dipendenti per scaglioni di ore/congedi (versati e utilizzati, secondo le diverse modalità).