

Accordo relativo ad argomenti di rilevanza aziendale e sociale
--

In Pordenone, il giorno 5 aprile 2002,
tra la Banca Popolare FriulAdria, rappresentata dal Direttore Generale Sig. Antonio Scardaccio;
e le Organizzazioni Sindacali:

F.A.B.I. – rappresentata dai Sigg: Ivano Miconi, Sergio Romano, Marcello Giambruno;

F.I.B.A. Cisl – rappresentata dai Sigg.: Giovanni Del Bel Belluz, Luigino Giacomini, Pierangelo Mazzarella, Piero Pesce, Renzo Tonizzo;

FISAC Cgil – rappresentata dai Sigg.: Stefano De Piccoli, Elisabetta Rosso, Giuseppe Igne, Maurizio Calderan;

Sindirigenticredito – rappresentata dai Sigg.: Luigi Cattarossi, Dario Luttini, Luigi Tagliapietra, Gianni Timeus, Giovanni Politeo;

UIL.CA – rappresentata dai Sigg.: Marco De Paolis, Benito Bellinetti, Giuseppe Gorassini

si è stipulato il seguente accordo relativamente a:

Accordo relativo ad argomenti di rilevanza aziendale e sociale
--

In Pordenone, il giorno 5 aprile 2002,

tra la Banca Popolare FriulAdria, rappresentata dal Direttore Generale Sig. Antonio Scardaccio;

e l' Organizzazione Sindacale:

UGL Credito rappresentata dai Sigg.: Francesca Lodi, Loris Sardelli, Marino Decolle, Gianpaolo Puggioni;

si è stipulato il seguente accordo relativamente a:

I) Mobilità e trasferimenti

La Banca, nel disporre i trasferimenti, applicherà le previsioni di cui al CCNL 11.7.1999, ricercando il maggior consenso possibile da parte degli interessati e disponendo gli stessi a fronte di comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive.

In caso di trasferimento ad unità produttiva situata ad oltre 40 Km. dal luogo di residenza o di abituale dimora la Banca interverrà con appositi strumenti in relazione all'impatto economico che dovesse emergere a carico del dipendente.

Nel disporre i trasferimenti saranno prioritariamente valutate, di norma, le richieste di avvicinamento e/o trasferimento avanzate dai dipendenti portatori di handicap, da quelli con contratto di lavoro a tempo parziale, dalle donne in stato di gravidanza, dai lavoratori impiegati in località ubicate ad oltre 40 Km. dal luogo di residenza e, in generale, da quelli in condizioni personali o familiari disagiate.

La Banca acquisirà il consenso degli interessati per i trasferimenti che riguardassero lavoratori portatori di handicap o con gravi condizioni di salute.

II) Tempo parziale

La Banca recepisce gli auspici contenuti all'art. 26 del CCNL dell' 11.7.1999 con riguardo al rapporto di lavoro a tempo parziale.

In sede di applicazione aziendale, compatibilmente con le esigenze di servizio e nel rispetto delle previsioni del CCNL, si conferma la disponibilità a aderire il più possibile all'accoglimento delle richieste, prevedendo di:

- dare la precedenza alle richieste di passaggio da rapporto di lavoro a tempo pieno a rapporto di lavoro a tempo parziale, avanzate dai Lavoratori che abbiano rilevanti e comprovati motivi personali o familiari;
- accogliere le richieste per un periodo massimo di un anno eventualmente rinnovabile;
- valutare favorevolmente le richieste di part-time avanzate dai lavoratori studenti e dalle lavoratrici al termine del periodo di astensione per maternità. In quest'ultimo caso, qualora la richiesta sia effettuata al rientro dalla maternità, il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà concesso per un periodo massimo fino a due anni, eventualmente rinnovabile con cadenza annuale.

III) Permessi per motivi familiari e personali

1. Permessi ex art. 48 CCNL.

In sede di applicazione dell'art. 48 del vigente CCNL saranno considerati permessi retribuiti le brevi assenze che la Banca accorderà per l'effettuazione di visite mediche urgenti o non effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro, purchè supportate da adeguata documentazione da presentare a richiesta del Servizio Risorse Umane.

Analogamente sarà valutata la possibilità di concedere brevi permessi retribuiti ai dipendenti con familiari afflitti da gravi patologie.

La Banca valuterà la possibilità di concedere, su motivata richiesta del dipendente, periodi di aspettativa non retribuita per una durata fino a 12 mesi, eccezionalmente prorogabili a 18 mesi, anche frazionabili in più periodi di durata non inferiore al mese.

2. Permessi ex L. 104/92 art.33

I dipendenti che assistono persone con handicap grave potranno usufruire di 5 giorni di permesso retribuito all'anno, aggiuntivi rispetto alle previsioni della legge 104/92. In alternativa ai 5 giorni di permesso retribuito gli interessati potranno richiedere un'erogazione economica di € 2.000,00 (euro duemila/00) annui lordi.

Il diritto alla previsione di cui al precedente capoverso è riservato ai dipendenti che si trovano nella situazione prevista dalla Legge 104/92, art. 33,cc 3,5,6 ed abbiano presentato domanda per il riconoscimento dei benefici di legge all'INPS.

3. Permessi per lutti familiari

La legge 53/2000 concede ai lavoratori 3 giorni di permesso retribuito all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente purchè la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica.

Nel caso in cui il dipendente avesse già fruito nell'anno dei 3 giorni, al verificarsi di lutti familiari che riguardino i soggetti di cui sopra competono al dipendente interessato 2 giorni di permesso retribuito per ogni ulteriore evento.

In caso di decesso dei suoceri compete un giorno di permesso retribuito.

4. Permessi per nascite

In occasione della nascita del figlio al dipendente compete un giorno di permesso retribuito da utilizzare entro 7 giorni dall'evento.

Il permesso compete anche in caso di adozione.

5. Altri permessi

Il dipendente chiamato a testimonianze od a comparizioni presso gli Uffici giudiziari in relazione a fatti connessi all'attività di servizio presso la Banca Popolare FriulAdria, avrà diritto a permessi retribuiti per il tempo necessario a tali testimonianze o comparizioni.

Nel caso in cui la convocazione riguardi fatti estranei all'attività di servizio presso la Banca Popolare FriulAdria il dipendente potrà assentarsi dal servizio per il periodo occorrente mediante ricorso a:

- utilizzo di ferie od altri permessi spettanti o, in second'ordine permessi non retribuiti, se il dipendente è convocato a seguito di azioni legali o giudiziarie dallo stesso promosse o provocate;
- permessi retribuiti, nel limite massimo di 3 giorni annui, qualora il dipendente sia chiamato a seguito di iniziative di terzi.

IV) Volontariato

(appendice 3 CCNL – 11 luglio 1999)

Considerato il valore sociale e la funzione dell'attività di volontariato come espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo, le aziende favoriranno gli appartenenti ad organizzazioni iscritte nei registri previsti dall'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266 e che prestano gratuitamente attività di volontariato, secondo le modalità e finalità di cui alla sopra citata Legge, nella fruizione – su richiesta degli interessati e compatibilmente con le esigenze di servizio – delle forme di flessibilità degli orari di lavoro previste dal contratto nazionale.

In sede aziendale, agli appartenenti alle organizzazioni di cui sopra, sarà concesso, a richiesta, un permesso retribuito di un giorno all'anno in data da concordare con il proprio Responsabile.

V) Prove di selezione

La Banca s'impegna ad esaminare le domande di assunzione e ad ammettere alle prove di selezione di volta in volta indette i figli e/o il coniuge (o il convivente purchè la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica) del dipendente deceduto o colpito da invalidità permanente in costanza di servizio.

A parità di valutazione con altri candidati sarà privilegiato il loro inserimento in Azienda.

VI) Mobbing

Con riferimento al fenomeno del mobbing la Banca si dichiara disponibile ad esercitare le azioni di prevenzione e di informazione che si rendessero necessarie per la tutela dei lavoratori.

VII) Commissione pari opportunità

Sarà istituita in Azienda una Commissione paritetica per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi della l. n. 125 del 1991, con l'obiettivo di valorizzare le risorse del lavoro femminile.

VIII) Assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale

Con decorrenza 1.1.2003 il contributo della Banca alle forme di assistenza sanitaria previste è stabilito nella misura dello 0,80% della retribuzione complessiva imponibile ai fini previdenziali.

Con tale erogazione la Banca adempirà completamente agli obblighi a suo carico previsti dall'art. 9 dell'Accordo del 30 giugno 2000 e parzialmente per quanto riguarda le previsioni riferite ai quadri direttivi di 3° e 4° livello di cui all'art. 74 del CCNL 11.7.1999; per questi ultimi pertanto la Banca continuerà a sostenere un onere aggiuntivo di euro 206,58.

Le Organizzazioni Sindacali si riservano di presentare loro indicazioni in merito alle forme di assistenza sanitaria integrativa alle quali destinare, su richiesta dei dipendenti, i contributi di cui sopra..

La Banca esaminerà congiuntamente alle OO.SS. le indicazioni ricevute, che dovranno pervenire entro il 31.10 di ogni anno ed a valere per l'anno successivo, valutandone la fattibilità ed attuando le eventuali formalizzazioni necessarie

La Banca si dichiara disponibile ad incontrare le OO.SS. per ridefinire l'onere contributivo a proprio carico qualora si verificassero rilevanti modifiche nell'ambito della normativa sull'imponibilità previdenziale della retribuzione, allo scopo di garantire il mantenimento del livello di prestazioni.

Al personale che intenda fruire delle prestazioni di medicina preventiva effettuate a cura del Fondo Integrativo Malattia del personale della Banca Popolare FriulAdria è concesso un permesso retribuito per il tempo necessario alle prestazioni medesime; la data del permesso deve comunque essere preventivamente concordata con il Responsabile dell'Ufficio di appartenenza.

IX) Polizza Infortuni

La Banca si impegna a mantenere, a fronte delle conseguenze derivanti da infortunio professionale ed extra professionale, una polizza assicurativa a favore del Personale dipendente le cui prestazioni siano in linea con quelle garantite dalla polizza attualmente in essere.

In caso di variazioni rilevanti alle caratteristiche attuali della polizza la Banca informerà preventivamente le Organizzazioni Sindacali

X) Indennità cassieri

L'indennità di rischio, fermi i criteri di spettanza stabiliti dal CCNL, sarà riconosciuta con le seguenti modalità:

- da uno a sette giorni di adibizione nel mese: 50% della misura mensile;
- oltre sette giorni di adibizione nel mese: indennità intera.

Al personale adibito allo sportello che percepisce, almeno per un mese, l'intera indennità di rischio di tipo a) e b), sarà riconosciuta annualmente una somma di € 74,37 entro il mese di aprile a valere per l'anno in corso e con riconoscimento successivo per le nuove adibizioni.

Per il ripianamento delle differenze di cassa la Banca faciliterà la rateazione del debito con un minimo di € 100,00 al mese.

XI) Lavoratori studenti

Ai lavoratori che conseguono, dopo l'assunzione, la licenza di scuola media superiore, con esclusione dei titoli a carattere artistico, è attribuito, per una sola volta, un premio di euro 121,37. Ai lavoratori non laureati che conseguono dopo l'assunzione una laurea è attribuito un premio di euro 201,42. Tale premio compete nella misura di euro 123,95 per chi abbia conseguito una c.d. laurea breve di durata triennale; ulteriori euro 77,47 saranno riconosciuti al conseguimento della laurea specialistica.

I premi sono aggiuntivi rispetto alle previsioni dell'art. 59 del CCNL cui si rimanda per ogni altro aspetto normativo al riguardo.

XII) Divise ai commessi

Viene concordato che il personale adibito a mansioni di commesso possa fruire delle seguenti assegnazioni di abbigliamento:

- ❑ Al primo anno di assunzione due divise complete (una estiva ed una invernale); negli anni successivi un'alternata;
- ❑ Tre camice e due cravatte all'anno;
- ❑ Un paio di scarpe invernali ed un paio di scarpe estive all'anno;
- ❑ Un cappotto – o a richiesta un soprabito/impermeabile – ogni tre anni;
- ❑ Due camici all'anno per gli addetti all'archivio, all'economato ed al magazzino

Da parte del personale beneficiario delle assegnazioni di cui sopra vi è l'obbligo d'uso di quanto ricevuto.

XIII) Uso autovettura di proprietà -Indennità chilometrica

L'utilizzo da parte del dipendente dell'auto propria per ragioni di servizio è subordinato alla preventiva autorizzazione della Banca ed alla disponibilità del dipendente; in ogni caso, qualora fosse possibile, dovrà essere privilegiato l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico o aziendale.

Per l'uso dell'autovettura di proprietà al dipendente verrà corrisposta un'indennità chilometrica attribuita secondo le tabelle ACI pubblicate in Gazzetta Ufficiale con le modalità di cui all'art. 48 del DPR 917/1986 e calcolata prendendo a riferimento il costo chilometrico medio delle seguenti fasce di cilindrata: auto a benzina fino a 1200 cc, da 1201 a 1700 cc, superiori a 1700 cc; auto a gasolio fino a 1899 cc e superiori a 1899 cc.;

La Banca comunicherà di anno in anno i rimborsi in vigore.

La Banca provvederà a coprire le spese di ripristino degli eventuali danni subiti dagli automezzi dei dipendenti durante l'espletamento dei servizi comandati, secondo modalità che di volta in volta saranno concordate con l'interessato ed anche in funzione di eventuali interventi assicurativi di cui dovesse beneficiare il dipendente stesso.

Al fine di consentire alla Banca una puntuale valutazione degli eventi che hanno causato il danno nonché della dinamica dei sinistri, i dipendenti dovranno aver cura di segnalare con tempestività il sinistro documentandolo con certificazione probatoria.

XIV) Partecipazione a corsi di formazione

Si prevede che in caso di partecipazione a corsi di formazione, indipendentemente dal numero delle giornate mensili di frequenza, il dipendente avrà diritto al rimborso delle spese di viaggio e di vitto a piè di lista, con esclusione della corresponsione della diaria. Le spese di vitto, idoneamente documentate, saranno rimborsate nei limiti del 50% dell'importo previsto per la diaria di 1/3.

Le giornate di frequenza non si sommano ad eventuali ulteriori giornate di missione dovute ad eventi estranei alla formazione.

La presente disposizione non si applica per la partecipazione a corsi che si svolgano fuori del territorio in cui la Banca svolge la sua attività e per i quali si applicano le disposizioni contrattuali.

Il presente accordo sostituisce ogni precedente previsione aziendale per le materie trattate con decorrenza dalla data di stipula.