



Lodi, Verona 7.8.2007

COORDINAMENTI GRUPPO BANCO POPOLARE

DISCIPLINA SUL PART-TIME

Nell'ambito della trattativa sindacale a seguito della costituzione del Gruppo Banco Popolare, è stato raggiunto un accordo in materia di part-time che prevede la **proroga** (scadeva il 31.12.2007) - **per tutta la durata del Piano Industriale (31.12.2010) per i colleghi della Banca Popolare di Verona-S. Geminiano S. Prospero, della Banca Popolare di Novara e della Società Gestione Servizi - dell'accordo 26.09.2003 (allegati 1 e 2) già vigente nelle suddette banche.**

L' allegato 1 di tale accordo , viene inoltre esteso alle seguenti Aziende: Credito Bergamasco S.p.A., Banca Popolare di Lodi spa, 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., Efibanca S.p.A., Bipielle ICT S.p.A., Bipielle Real Estate e Bipielle Società di Gestione del Credito S.p.A..

L'**allegato 1** prevede che, al ricorrere di determinate circostanze, 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.

Di seguito in sintesi gli Art. 3 e 4 dell'"allegato 1" accordo 26.9.2003:

Articolo 3 - Casi 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;*
- ☒ *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;*

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. La 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.

Articolo 4 - Altri casi

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 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;*
 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.*

Inoltre , 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 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., Efibanca S.p.A., Bipielle ICT S.p.A., Bipielle Real Estate, e 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.

Infine, le Parti hanno concordato **di prendere a riferimento l'accordo Part Time 26.09.2003 (in particolare allegato 2)** per la sua graduale estensione presso Banca Popolare Italiana, Cassa di Risparmio di Lucca Pisa Livorno S.p.A., Efibanca S.p.A., Bipielle ICT S.p.A., Bipielle Real Estate, e Bipielle Società di Gestione del Credito S.p.A. e Credito Bergamasco S.p.A.. A tal fine, a partire dal prossimo mese di settembre 2007, sarà avviata una fase di confronto tesa 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 (allegati 1 e 2) entro il 31 dicembre 2008 e per tutta la durata del periodo di vigenza del Piano Industriale.

L'allegato 2 accordo Part Time 26.09.2003 prevede:

- *presso le Filiali, le domande, giacenti o di nuova presentazione, relative alla trasformazione dei rapporti da orario intero a part-time o di rinnovo dei 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, 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.*

MOTIVAZIONI E DURATA

Le domande, redatte su apposito modello, verranno protocollate in ordine cronologico di ricevimento, classificate secondo i valori di priorità previsti dall'art. 4 del regolamento sul Part-time (visibile in bacheca sindacale) ed accolte entro 60 gg. dalla presentazione delle stesse, fino al raggiungimento delle percentuali previste per la D.G. e la Rete.

Il contratto di part-time avrà normalmente una durata compresa entro **36 mesi** e, su richiesta dell'interessato, presentata almeno 3 mesi prima della scadenza potrà essere prorogato per periodi da determinare: l'eventuale mancata concessione della proroga o del rinnovo verrà motivata dall'Azienda all'interessato almeno un mese prima della scadenza.

Le domande verranno accolte in linea di principio presso l'unità produttiva di appartenenza oppure ove non possibile per motivate esigenze di servizio, nel limite massimo di 20 km dal comune di residenza; in ogni caso il lavoratore part-time non potrà essere trasferito a più di 20 km dal comune di residenza senza il proprio consenso. A parità di condizioni di due o più interessati si terrà conto dell'ordine cronologico di presentazione della richiesta e, in subordine, dell'anzianità di servizio.

TIPOLOGIA E ARTICOLAZIONE D'ORARIO

Il part-time, nell'arco della settimana può essere effettuato 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 potrà essere:

- mattutina;
- pomeridiana;
- verticale settimanale;
- mista.

La durata settimanale dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale non potrà comunque essere inferiore a 15 ore settimanali e superiore a 32,30 ore settimanali.

Distribuzione e durata settimanale dell'orario individuale verranno concordate direttamente fra l'Azienda ed il lavoratore, in contemporanea valutazione delle sue esigenze personali e della necessità di un regolare funzionamento del servizio.

La proroga dell'accordo Part-time del Gruppo Popolare Verona e Novara per tutta la vigenza del P.I., nonché la sua applicazione nelle aziende del nuovo Gruppo, prive di uno specifico accordo, è sicuramente un positivo passo avanti verso regole certe e verificabili sulla gestione della materia, che, fino a questo momento, era rimasta, in particolare nelle aziende dell'ex Gruppo BPI, quasi a totale discrezione dell'azienda.

Ci auguriamo che questo sia un primo passo verso un cambio generale di mentalità nel considerare il part-time come una opportunità non solo per il collega che lo richiede, ma anche per l'azienda quale strumento di flessibilità per la ricerca di efficaci equilibri occupazionali e gestionali degli organici della Rete Sportellare.