

Non è consentito alcun uso a scopi commerciali del presente testo. Sono consentite la riproduzione e la circolazione in formato cartaceo o su supporto elettronico portatile (off-line) ad esclusivo uso scientifico, didattico o documentario, purché i documenti non vengano alterati in alcun modo sostanziale, ed in particolare mantengano le corrette indicazioni di data, paternità e fonte originale

© Copyright 2008  
Bancaria Editrice

BANCARIA EDITRICE  
Divisione di ABIServizi Spa  
Via della Cordonata, 7  
00187 Roma  
Tel. (06) 6767.391-2-3-4-5  
Fax (06) 6767.397  
**[www.bancariaeditrice.it](http://www.bancariaeditrice.it)**  
[servizioclienti@bancariaeditrice.it](mailto:servizioclienti@bancariaeditrice.it)

# CCNL



Per i dirigenti dipendenti dalle imprese  
creditizie, finanziarie e strumentali

Testo coordinato

10 gennaio 2008



# INDICE

---

<b>Premessa</b>	7
Art. 1 - Area contrattuale	9
Art. 2 - Inquadramento	9
Art. 3 - Prova	9
Art. 4 - Doveri e diritti	9
Art. 5 - Dirigente sottoposto a procedimento penale	10
Art. 6 - Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni	10
Art. 7 - Responsabilità civile verso terzi	11
Art. 8 - Struttura della retribuzione	11
Art. 9 - Stipendio	12
Art. 10 - Scatti di anzianità	12
Art. 11 - Tredicesima mensilità	12
Art. 12 - Premio aziendale	13
Art. 13 - Sistema incentivante – Azionariato	13
Art. 14 - Ferie	13
Art. 15 - Festività – Semifestività	14
Art. 16 - Permessi per ex festività	14
Art. 17 - Congedi per motivi personali	14
Art. 18 - Malattie e infortuni	15
Art. 19 - Maternità	17
Art. 20 - Richiamo alle armi	17
Art. 21 - Missioni e trasferimenti	17
Art. 22 - Formazione e aggiornamento professionale	17
Art. 23 - Agevolazioni e provvidenze per motivi di studio	18
Art. 24 - Assistenza sanitaria	18
Art. 25 - Long term care	18
Art. 26 - Cessazione del rapporto di lavoro	19
Art. 27 - Risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'impresa	19
Art. 28 - Preavviso	20
Art. 29 - Trattamento di fine rapporto	20
Art. 30 - Collegio arbitrale	21
Art. 31 - Outplacement	22
Art. 32 - Tentativo obbligatorio di conciliazione	23
Art. 33 - Rappresentanza sindacale	24
Art. 34 - Procedura di rinnovo	24
Art. 35 - Indennità di vacanza contrattuale	25
Art. 36 - Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti	25
Art. 37 - Decorrenze e scadenze	25

**ALLEGATI**

<b>Allegato n. 1</b> - Elenco delle imprese cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro	29
<b>Allegato n. 2</b> - Tabelle economiche	41

**APPENDICI**

<b>Appendice n. 1</b> - Provvidenze per i disabili	45
<b>Appendice n. 2</b> - Commissioni nazionali di studio	47
<b>Appendice n. 3</b> - Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario	49
<b>Appendice n. 4</b> - Trattamento di fine rapporto e previdenza	53
<b>Appendice n. 5</b> - Fondo di solidarietà del personale del credito. Verbale di accordo	55
<b>Appendice n. 6</b> - Fondo di solidarietà del personale del credito. Verbale di accordo	57
<b>Appendice n. 7</b> - Accordo di proroga del Fondo di solidarietà del personale del credito	59
<b>Appendice n. 8</b> - Fondo nazionale del settore del credito per progetti di solidarietà	63
<b>Appendice n. 9</b> - Enbicredito	65
<b>Appendice n. 10</b> - Norma transitoria – Passaggio alla dirigenza	67
<b>Appendice n. 11</b> - Nuova struttura contrattuale	69
<b>Appendice n. 12</b> - Verbale di riunione sul tema dell'occupazione e per il rilancio del Fondo di solidarietà del settore	71
<b>Documentazione e riferimenti legislativi</b>	73

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIRIGENTI DIPENDENTI DALLE IMPRESE CREDITIZIE, FINANZIARIE E STRUMENTALI**

Il 10 gennaio 2008, in Roma

tra

- la **Delegazione per le trattative costituita nell’ambito del Comitato per gli Affari Sindacali e del Lavoro di ABI** composta dal Presidente Fabio Innocenzi, da Camillo Venesio, Graziano Caldiani, Carmine Lamanda, Stefano Libotte, Francesco Micheli, Rino Piazzolla, e da Matteo Basile, Wilma Borello, Angelo Carletta, Mario Giuseppe Napoli, Dario Nicolini, Roberto Quinale, Giovanni Rossi, Marco Vernieri e dal Direttore Generale Giuseppe Zadra, assistiti dal Responsabile dell’Area Sindacale e del Lavoro Giancarlo Durante e da Giorgio Mieli, Alfio Filosophi e Cristiana Minguzzi, con la collaborazione di Gianfranco Torriero, Vittorio Cianchi, Fabrizio Cirrincione, Ferdinando Giglio, Gabriele Livi, Stefano Nigrelli e Gianluca Scarelli

e

- l’**Associazione Sindacale Nazionale dell’Area Direttiva e delle Alte professionalità del Credito, della Finanza, delle attività simili e strumentali, delle Fondazioni bancarie e delle Authorities o Agenzie nazionali comunque denominate** (Dircredito-FD) rappresentata dal Segretario Generale Giampaolo Paiardi, dal Segretario Generale Aggiunto Carmelo Casciano e da Silvio Brocchieri, Tullio Cotini, Alessandro Dellino, Emilio Edoardo Meiattini, Giancarlo Mirandola, Cesare Veneziani;
- la **Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Personale di Credito, Finanza e Assicurazioni** (Sinfub) rappresentata dal Segretario Generale Pietro Pisani, dai Segretari Nazionali Mario Guarino, Ciro Luciano, Ettore Nardi, Antonio Raccuglia, assistiti dai Dirigenti Nazionali Gianpaolo Arrighi, Francesco Cuccovillo, D’Andrea Michele, Mario Martella, Domenico di Pietro, coadiuvati dal Direttore del Sindacato Sergio Santiangeli;

nonché, per adesione

- la **Federazione Autonoma Bancari Italiani** (Fabi) rappresentata dal Segretario Generale Enrico Gavarini, dai Segretari Generali Aggiunti Mauro Bossola, Lando Maria Sileoni, dai Segretari Nazionali Gianfranco Amato, Carmelo Benedetti, Franco Casini, Giuliano De Filippis, Valerio Poloni, Matteo Valenti e dai membri del Comitato Direttivo Centrale Gianfranco Bertinotti, Ernesto Biondino, Luciana Borsari, Tommaso Brindisi, Leonardo Comucci, Gianni Debiasi, Cetty Di Benedetto, Giovanni Donati, Gianni Dorigatti, Guido Fasano, Pier Paolo Ferri, Carlo Franchin, Alberto Frizzarin, Maria Furfaro, Maria Cristina Gessi, Giovanni Girotti, Attilio Granelli, Paolo Henin, Angelo Maranesi, Piero Marioli, Adriano Martignoni, Luciano Marzio, Piergiuseppe Mazzoldi, Giacomo

Melfi, Carlo Milazzo, Giuseppe Milazzo, Adriano Montanaro, Mauro Morelli, Pietro Mosca, Gaetano Motta, Marco Muratore, Mike Naldi, Werner Pedoth, Maria Teresa Pollicelli, Aldo Quarantiello, Carmelo Raffa, Roberto Riva, Angela Rosso, Ferdinando Saita, Antonella Sboro, Mauro Scarin, Fabio Scola, Sergio Severi, Corrado Villa, Riccardo Zaglio, Roberto Zamboni;

- la **Federazione Autonoma Lavoratori del Credito e del Risparmio Italiani** (Falcri) rappresentata dal Segretario Generale Maria Francesca Furfaro, dal Vice Segretario Generale Mariangela Comotti e dai Segretari Nazionali Salvatore Adinolfi, Roberto Ferrari, Michele Inturri, Marco Maiocchi, Alcardo Pelacchi;
- la **Federazione Italiana Bancari e Assicurativi** (Fiba-Cisl) rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Gallo e dai Segretari Nazionali Sergio Girgenti, Giampiero Mariani, Mario Mocci, Giacinto Palladino, Giulio Romani, Alessandro Spaggiari, Elena Vannucci;
- la **Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito** (Fisac-Cgil) rappresentata dal Segretario Generale Domenico Moccia e dai Segretari Nazionali Ezio Dardanelli, Franca Dellacasa, Nicola Maiolino, Graziella Rogolino, Enrico Segantini, Roberto Treu, Giovanna Tripodi;
- il **Sindacato Italiano Lavoratori Credito Enti Assimilati** (Silcea) rappresentata dal Presidente Dante Cecca, dal Vice Presidente Renato Olivi, dal Segretario Generale Otello Norcini, dai Segretari Nazionali Nicola Cavadini, Vincenzo Fusciardi, Antonio Liberatore, Bernardino Romiti, Marcello Ventre e dai Dirigenti Nazionali Giorgio Bertoli, Luigi Canadelli, Alessandro Crosa, Alberto De Gennaro, Giancarlo Finocchi, Sergio Mattiacci, Marino Mirante, Renzo Musa, Carlo Pezzotti, Carlo Prisco, Mario Tino;
- **Ugl Credito** rappresentata dal Segretario Nazionale Responsabile Fabio Verelli, dai Segretari Nazionali Manlio Augello, Massimo Bernetti, Carlo Carcione, Mario Coletta, Ennio De Luca, Rodolfo Leanza, Enrico Marongiu, Sergio Migliorini, Gianluca Pernisco, Cristina Ricci e dai membri della Giunta Nazionale Federativa Pietro Agrillo, Andrea Augello, Roberto Benedetti, Giuseppe Biamonte, Francesco Paolo Capone, Stefano Cetica, Stefano Donati Colarossi, Claudio Filippi, Bruno Lai, Generoso Melorio, Nazareno Mollicone, Luca Panariello, Piero Peretti, Roberto Petroni, Marina Porro, Mario Russo, Alessio Storace, Giacomo Tosini, Claudio Tosto, Vittorio Marcello Toussan, Claudio Zagnoli;
- la **Uil Credito, Esattorie e Assicurazioni** (Uilca) rappresentata dal Segretario Generale Massimo Masi, dal Presidente Elio Porino e dai Segretari Nazionali Antonio Barbera, Valeria Cavrini, Marco Gaudiomonti, Edgardo Maria Iozia, Luigi Mastrosanti, Giuseppe Miraglia, Renato Pellegrini, Vito Pepe, Mariateresa Ruzza, Mariangela Verga;

si è convenuto di stipulare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

La redazione del testo coordinato del presente contratto è stata completata il 2 luglio 2008.

# PREMESSA

---

Le Parti si danno atto che il presente contratto nazionale di rinnovo del ccnl 19 aprile 2005, viene stipulato al termine di un iter negoziale che ha visto la definizione delle seguenti intese:

- verbale di riunione del 20 giugno 2007 sul tema dell'occupazione e per il rilancio del Fondo di solidarietà del settore (in appendice n. 12);
- verbale di accordo dell'11 luglio 2007 – contributo straordinario a favore di Enbicredito (in appendice n. 9).

Le Parti si danno inoltre atto che:

- i principi e gli impegni contenuti nel Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario, stipulato il 16 giugno 2004, si intendono riferiti anche alla categoria dei dirigenti, per quanto compatibile con la relativa disciplina contrattuale (in appendice n. 3);
- gli accordi stipulati il 12 febbraio 2005 in tema di trattamento di fine rapporto e Fondi di previdenza aziendali e di determinazione dell'importo dell'assegno straordinario di sostegno al reddito si applicano anche alla categoria dei dirigenti (in appendice nn. 4, 5 e 6);
- il Protocollo 13 gennaio 2005 sul “Fondo nazionale del settore del credito per progetti di solidarietà” si riferisce anche ai dirigenti (in appendice n. 8).

\* \* \*

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti costituisce una normazione unitaria e inscindibile.

Le imprese cui si applica il presente contratto sono quelle indicate nell'elenco allegato (all. n. 1).

L'ABI si impegna a fornire alle organizzazioni sindacali stipulanti l'elenco aggiornato delle imprese destinatarie del contratto stesso, nonché le successive variazioni.



## **Art. 1 – Area contrattuale**

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dirigenti delle imprese di credito, finanziarie ed a quelli delle imprese controllate che svolgono attività creditizia, finanziaria, ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. n. 385/93, o strumentale, ai sensi degli artt. 10 e 59 del medesimo decreto.

2. Si fa riferimento, altresì, in quanto compatibili con la figura del dirigente, alle previsioni di cui al cap. I del contratto collettivo nazionale di lavoro 8 dicembre 2007 per i quadri direttivi e le aree professionali.

## **Art. 2 – Inquadramento**

1. Ai fini del presente contratto sono dirigenti i lavoratori/lavoratrici subordinati, ai sensi dell'art. 2094 del codice civile, come tali qualificati dall'azienda in quanto ricoprono un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, di autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni di promozione, coordinamento e gestione generale al fine di realizzare gli obiettivi dell'impresa.

2. Nell'ambito dello sviluppo professionale dei dirigenti l'impresa individua funzioni manageriali correlate a diversi livelli di responsabilità, sia nelle attività espletabili presso le strutture centrali che nella rete commerciale, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

3. L'impresa informa gli organismi sindacali aziendali della categoria circa gli effetti conseguenti all'applicazione del comma che precede.

## **Art. 3 – Prova**

L'effettuazione del periodo di prova, ai sensi dell'art. 2096 c.c., può essere richiesta soltanto ai dirigenti di nuova assunzione e per un periodo non superiore a sei mesi, salva la possibilità di proroga, e per altri sei mesi, se all'uopo intervenga accordo fra le parti.

## **Art. 4 – Doveri e diritti**

1. Il dirigente ha il dovere di dare all'impresa, nella esplicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa per la realizzazione dei fini aziendali, secondo le direttive dell'impresa stessa e le norme del presente contratto.

2. Il dirigente ha diritto al rispetto ed alla tutela della sua dignità nell'espletamento della propria attività lavorativa.

3. Al dirigente è fatto divieto di comunicare notizie riservate di ufficio e svolgere attività contraria agli interessi dell'impresa, o comunque incompatibile con i doveri di ufficio, nonché di fare operazioni di borsa su strumenti finanziari derivati e di fare parte, a qualunque titolo, di organismi collegiali tributari, comunque denominati, nei casi in cui tale partecipazione non sia obbligatoria per legge.

4. I dirigenti la cui presenza è necessaria per la estrazione dei valori possono assentarsi dalla residenza previa segnalazione all'impresa, fornendo indicazioni per la loro reperibilità. Solo in caso di urgenti necessità possono prescindere da tale preventiva segnalazione, dando all'impresa stessa, non appena possibile, motivato avviso della loro assenza.

5. I detentori di chiavi debbono garantirne la consegna per l'estrazione dei valori all'apertura dello sportello.

6. Per l'assunzione l'impresa può chiedere all'interessato il certificato generale del casellario giudiziale di data non anteriore a 3 mesi ed il certificato dei carichi pendenti.

### **Art. 5 – Dirigente sottoposto a procedimento penale**

1. Il dirigente il quale venga a conoscenza, per atto dell'autorità giudiziaria (Pubblico ministero o altro magistrato competente), che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, deve darne immediata notizia all'impresa. Analogo obbligo incombe sul dirigente che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.

2. Qualora l'impresa in relazione a quanto previsto dall'art. 26, comma 1, 1° e 2° alinea, intenda rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto al dirigente interessato.

3. L'impresa può anche disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del dirigente interessato per motivi cautelari.

4. L'allontanamento dal servizio per motivi cautelari viene reso noto per iscritto al dirigente interessato e può essere mantenuto dall'impresa per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

5. La circostanza che il dirigente allontanato dal servizio per motivi cautelari, vi venga poi riammesso dall'impresa, pendenti le indagini preliminari o le successive fasi di cui al comma 1, lascia immutati gli effetti della comunicazione prevista dal comma 2.

6. Il dirigente allontanato dal servizio, ai sensi dei comma che precedono, conserva, per il periodo relativo, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso viene considerato di servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal presente contratto collettivo di lavoro.

7. Anche durante il periodo di allontanamento del dirigente dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così per l'impresa che per il dirigente medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 26.

#### **NOTA A VERBALE**

Restano fermi gli effetti della norma transitoria in calce all'art. 5 del ccnl 1° dicembre 2000.

### **Art. 6 – Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni**

1. Qualora nei confronti del dirigente venga notificata informazione di garanzia o provvedimento analogo ovvero esercitata azione penale in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni, le spese giudiziali comprese quelle di assistenza legale sono a carico dell'impresa, fermo restando il diritto dell'interessato a scegliersi un legale di sua fiducia.

2. Nei casi di cui sopra, al dirigente che sia privato della libertà personale verrà conservato il posto di lavoro con diritto alla retribuzione fermi restando i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa.

3. Qualora il danneggiato si costituisca parte civile nei confronti del dirigente, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'impresa.

4. Nei casi di cui ai comma precedenti, resta esclusa la applicabilità delle disposizioni contenute nei comma da 2 a 7 dell'articolo che precede.

5. Il dirigente che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'impresa.

6. Le garanzie e le tutele di cui al comma 1 e 3 del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente alla cessazione del rapporto, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con norme inderogabili di legge che disciplinino la materia e, comunque, con eventuali disposizioni regolamentari già vigenti sulla materia stessa.

#### NOTA A VERBALE

Restano fermi gli effetti della norma transitoria in calce all'art. 6 del ccnl 1° dicembre 2000.

### **Art. 7 – Responsabilità civile verso terzi**

In relazione a quanto previsto dall'art. 5 della legge del 13 maggio 1985, n. 190, le imprese terranno a proprio carico l'onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi – ivi comprese le eventuali connesse spese legali – conseguente allo svolgimento delle mansioni, salvo i casi di dolo o colpa grave, dei dirigenti particolarmente esposti al rischio medesimo.

### **Art. 8 – Struttura della retribuzione**

1. La struttura del trattamento economico del dirigente – che viene fissato dall'impresa – si determina di massima secondo quanto previsto dalle norme seguenti.

2. Detta struttura del trattamento è costituita dallo stipendio, dagli scatti di anzianità e dall'“importo ex ristrutturazione tabellare” per ciascuno scatto di anzianità; il trattamento di cui al presente comma viene suddiviso in 13 mensilità.

3. Per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2006 ed il 31 dicembre 2007, viene riconosciuto un importo sotto forma di “una tantum” (v. tabella in all. n. 2). Tale importo:

- è computato, pro quota, in relazione all'eventuale minor servizio retribuito prestato dall'interessato nel periodo medesimo;
- è sterilizzato ai fini degli istituti contrattuali, tranne il trattamento di fine rapporto;
- non è computato ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o di previdenza aziendale, salvo diverse disposizioni di statuto o di regolamento disciplinanti i trattamenti stessi. Tale esclusione opera anche nei casi in cui le predette disposizioni di statuto o di regolamento prendano a base, con qualsivoglia formulazione, gli emolumenti utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto;
- viene “tabellizzato” a far tempo dal 1° gennaio 2008 ed è utile dalla medesima data ai fini dei trattamenti di cui all'alinea che precede.

4. Per il periodo 1° gennaio 2008 – 31 dicembre 2010, relativamente alle voci stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare, si applicano le tabelle allegate.

5. Il trattamento economico minimo annuo del dirigente è pari a:
- € 61.722,83 dal 1° gennaio 2008;
  - € 62.247,51 dal 1° luglio 2008;
  - € 62.776,61 dal 1° dicembre 2008;
  - € 63.247,47 dal 1° luglio 2009;
  - € 63.879,92 dal 1° ottobre 2009;
  - € 64.358,97 dal 1° dicembre 2009;
  - € 64.841,66 dal 1° luglio 2010;
  - € 65.327,99 dal 1° dicembre 2010.

6. Le competenze mensili vengono corrisposte il 27 di ciascun mese.

## NORMA TRANSITORIA

Per quanto concerne il personale cessato dal servizio tra il 1° gennaio 2006 ed il 31 dicembre 2007, gli effetti economici relativi a detto periodo si applicano al personale medesimo, con esclusione delle ipotesi di cessazione dovute a licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo, a dimissioni senza immediato diritto a trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, ad esodi incentivati, ovvero ad accesso al Fondo di solidarietà ex d.m. 28 aprile 2000, n. 158 e d.m. 28 aprile 2006, n. 226.

\* \* \*

La struttura della retribuzione definita dal contratto nazionale 1° dicembre 2000 – confermata nel ccnl 19 aprile 2005 e nel presente contratto – è stata improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione ed è stata realizzata a “costo zero” tanto per quel che concerne gli effetti nazionali quanto per gli effetti aziendali.

## **Art. 9 – Stipendio**

Le misure mensili dello stipendio sono indicate nella tabella in allegato n. 2.

## **Art. 10 – Scatti di anzianità**

1. La misura mensile dello scatto di anzianità e la misura mensile, per ciascuno scatto di anzianità, dell'importo ex ristrutturazione tabellare sono indicati nella tabella in allegato n. 2; a far tempo dal 1° gennaio 2001 tali emolumenti vengono riconosciuti al dirigente con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione a tale data); 4 anni per il primo scatto nei casi di assunzione.

2. Il numero massimo complessivo di scatti e di importi ex ristrutturazione tabellare maturabili dal dirigente è pari a 9 se si tratta di dirigente (o funzionario) alla data del 1° luglio 1995; è, invece, pari a 7 se l'interessato è stato assunto (o nominato funzionario o dirigente) successivamente al 1° luglio 1995. Ogni scatto ed importo ex ristrutturazione tabellare decorrono dal primo giorno del mese in cui maturano (v. tabella in all. n. 2).

3. Nel passaggio da quadro direttivo di 3° o 4° livello a dirigente si mantiene l'anzianità maturata con detto inquadramento.

## **Art. 11 – Tredicesima mensilità**

1. Al dirigente viene corrisposta annualmente, entro il 20 dicembre, la gratificazione di Natale, computando le voci che costituiscono il trattamento economico per le quali sia prevista l'erogazione per tredici mensilità.

2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, la gratificazione compete in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

3. Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, la gratificazione compete in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali è stato corrisposto il trattamento stesso.

4. Ai fini di cui sopra, nei confronti del dirigente già destinatario dei contratti collettivi ACRI in servizio al 1° novembre 1999, gli eventuali compensi percentuali saranno computati sulla media degli ultimi dodici mesi (dal 1° dicembre dell'anno precedente al 30 novembre dell'anno in corso), mentre le diarie forfettizzate in via mensile o per periodi maggiori saranno computate nella misura del 40%.

### **Art. 12 – Premio aziendale**

L'impresa stabilisce i criteri per l'attribuzione di un premio aziendale ai dirigenti, informandone gli organismi sindacali della categoria.

### **Art. 13 – Sistema incentivante – Azionariato**

Le Parti stipulanti avvieranno entro il 31 dicembre 2005 i lavori di una Commissione di studio per esaminare tutte le problematiche connesse alla materia anche alla luce delle esperienze maturate in altri settori, in Italia ed in Europa.

### **Art. 14 – Ferie**

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, di ventisei giorni.

2. Il computo delle ferie viene effettuato sulla base dei soli giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, anche nei confronti del dirigente che svolge la propria attività presso unità operante al sabato.

3. Ai dirigenti assunti direttamente dall'impresa con tale inquadramento, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione è dovuto un congedo di 2 giorni per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, computando come mese intero l'eventuale frazione di mese, con un massimo di 20 giorni.

4. Ai disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.

5. L'impresa può richiamare l'assente prima del termine delle ferie quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del dirigente di completare le ferie stesse in un periodo successivo, con diritto al rimborso delle spese derivanti dall'interruzione che il dirigente stesso dimostri di aver sostenuto.

6. Detto rimborso viene effettuato anche per le spese di viaggio, di vitto e di alloggio sostenute durante il viaggio di rientro in servizio a richiesta dell'impresa, nonché per l'eventuale ritorno nella località in cui il dirigente si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio.

7. Il rimborso ha luogo anche nel caso di spese conseguenti allo spostamento, per necessità di servizio, del periodo di ferie precedentemente fissato.

8. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, al dirigente che non abbia già usufruito delle ferie, viene liquidata la retribuzione corrispondente a tanti dodicesimi del periodo di ferie che gli sarebbe spettato nell'anno quanti sono i mesi interi di servizio prestato dal 1° gennaio dello stesso anno (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata).

9. Nel caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza per malattia, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i sei mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi sei mesi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

10. Non sono computati nella durata delle ferie i giorni di accertata malattia o infortunio intervenuti nel corso delle stesse che siano stati dal dirigente immediatamente denunciati all'impresa.

### **Art. 15 – Festività – Semifestività**

1. Sono considerati giorni semifestivi: la vigilia di Ferragosto, la vigilia di Natale, il 31 dicembre, la vigilia di Pasqua, nonché, in ciascuna località, la ricorrenza del Santo Patrono.

2. In considerazione della vigente disciplina di legge in tema di coincidenza delle festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno con la domenica e del consolidato indirizzo giurisprudenziale maturato al riguardo, l'impresa ha facoltà di riconoscere, d'intesa con il dirigente, in alternativa al compenso aggiuntivo, altrettante giornate di permesso, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.

### **Art. 16 – Permessi per ex festività**

1. Al dirigente spetta annualmente un numero di permessi giornalieri retribuiti corrispondente a quello delle giornate che (già indicate come festive dagli artt. 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260) non siano più, per successive disposizioni di legge, riconosciute come tali, alle seguenti condizioni:

- che dette ex festività ricorrano in giorni in cui sia prevista la prestazione lavorativa per l'interessato;
- che il dirigente abbia diritto per quei giorni all'intero trattamento economico.

2. Per i permessi di cui al presente articolo che, pur spettando, non siano stati comunque utilizzati nell'anno, viene liquidata la corrispondente retribuzione sulla base dell'ultima mensilità percepita nell'anno di competenza secondo il comune criterio (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata), entro la fine di febbraio dell'anno successivo.

3. Ai fini di cui al comma 1 del presente articolo, vengono convenzionalmente considerate come date di cadenza per le festività dell'Ascensione e del Corpus Domini, quelle in atto prima dell'entrata in vigore della legge 5 marzo 1977, n. 54 (e cioè, rispettivamente, il 39° ed il 60° giorno dopo la domenica di Pasqua).

### **Art. 17 – Congedi per motivi personali**

Su richiesta del dirigente l'impresa può concedere un congedo straordinario per comprovate necessità personali o familiari. Durante tale periodo non è dovuto il trattamento economico.

## Art. 18 – Malattie e infortuni

1. In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'impresa conserva il posto e l'intero trattamento economico al dirigente che abbia superato il periodo di prova per:

anzianità	mesi
<i>a)</i> fino a 5 anni	6
<i>b)</i> da oltre 5 anni e fino a 10 anni	8
<i>c)</i> da oltre 10 anni e fino a 15 anni	12
<i>d)</i> da oltre 15 anni e fino a 20 anni	15
<i>e)</i> oltre i 20 anni e fino a 25 anni	18
<i>f)</i> oltre i 25 anni	22

2. I periodi di assenza per malattia e infortunio possono essere calcolati dall'impresa con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato. In tal caso i periodi di conservazione del posto e del trattamento economico sono i seguenti:

anzianità	mesi
<i>a)</i> fino a 5 anni	8
<i>b)</i> da oltre 5 anni e fino a 10 anni	10
<i>c)</i> da oltre 10 anni e fino a 15 anni	14
<i>d)</i> da oltre 15 anni e fino a 20 anni	18
<i>e)</i> oltre i 20 anni e fino a 25 anni	22
<i>f)</i> oltre i 25 anni	24

3. In ogni caso, per l'ultimo periodo, non può essere praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, secondo la comune interpretazione riportata nel Chiarimento a verbale in calce al presente articolo.

4. I periodi suindicati sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tbc, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico e di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.

5. Ai fini di quanto previsto dai comma che precedono non si terrà conto delle assenze per il tempo strettamente necessario al dirigente per sottoporsi al trattamento di dialisi.

6. Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti comma non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui il dirigente sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, se la malattia sia iniziata prima di tale data: se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi.

7. I periodi di assenza per malattia o infortunio accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto in tema di ferie.

8. In caso di assenza conseguente ad infortunio sul lavoro, il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dall'impresa con deduzione di tutte le somme che il dirigente ha diritto di riscuotere da parte dell'Istituto assicuratore.

9. Le imprese segnaleranno, con un mese di anticipo, ai dirigenti interessati, nei singoli casi, la scadenza del termine del periodo di comporta contrattualmente previsto.

10. Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il dirigente, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa di cui al comma precedente non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio.

11. Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal dirigente che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui l'interessato ultrasessantenne abbia maturato i requisiti in parola.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti hanno chiarito che la garanzia minima prevista dal R.D.L. di cui al comma 3 del presente articolo per l'ultimo periodo di malattia si riferisce al comporta per sommatoria e, in tale ambito, unicamente al trattamento economico da riservare al dirigente, senza alcun prolungamento del complessivo periodo di conservazione del posto previsto dal presente articolo.

Quanto sopra, conseguentemente, produce effetti solo ed esclusivamente sul trattamento (retribuzione o non) da riservare per il periodo di aspettativa non retribuita (ma non sulla sua durata che resta ferma come individuata dal presente articolo).

Esempi a verbale:

1. Un dirigente che, ai sensi della tabella di cui al comma 2 del presente articolo, ha diritto ad 8 mesi di comporta retribuito più 8 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 7 dei predetti 8 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comporta retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tali da raggiungere gli 8 mesi), a 2 mesi di aspettativa con retribuzione al 50% e ad ulteriori 6 mesi di aspettativa non retribuita.

2. Un dirigente che, ai sensi della tabella di cui al comma 2 del presente articolo, ha diritto a 14 mesi di comporta retribuito più 8 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 13 dei predetti 14 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comporta retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tali da raggiungere i 14 mesi), a 1 mese di aspettativa con retribuzione al 100% ed a 4 mesi di aspettativa con retribuzione al 50% e ad ulteriori 3 mesi di aspettativa non retribuita.

#### RACCOMANDAZIONE

ABI raccomanda alle imprese di valutare con la massima considerazione, ai fini di quanto previsto dal comma 4 del presente articolo, la condizione dei dipendenti affetti da patologie di analoga gravità.

## **Art. 19 – Maternità**

1. Durante il congedo di maternità per gravidanza e puerperio, al dirigente compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, nel limite massimo di cinque mesi.

2. Nel caso in cui sia posta a carico di Enti previdenziali l'erogazione di trattamenti sostitutivi in misura inferiore a quella di cui al comma precedente, le prestazioni in parola vengono integrate dalle imprese per la relativa differenza sempre nel predetto limite massimo di cinque mesi.

3. Ove, durante il periodo di astensione obbligatoria, interviene una malattia, si applica l'articolo che precede, a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

4. I dirigenti che sono stati assenti dal servizio per periodi significativi a causa di maternità, malattia o infortunio, saranno ammessi al rientro in servizio, in presenza di mutamenti organizzativi e/o di nuove attività nel frattempo intervenuti, a forme di aggiornamento professionale che – nell'ambito delle previsioni contrattuali in essere – facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa e ne salvaguardino la professionalità.

## **Art. 20 – Richiamo alle armi**

1. Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro, ma lo sospende a tutti gli effetti fino alla data di effettiva ripresa del servizio.

2. I periodi di cui sopra vengono computati ai fini degli scatti di anzianità, nonché della maturazione degli scaglioni previsti per la determinazione dei trattamenti di malattia e di preavviso.

3. I benefici di cui sopra non sono cumulabili con quanto eventualmente fosse attribuito allo stesso fine dall'impresa al dirigente anche per effetto di leggi od accordi in materia.

4. Il dirigente deve ripredere servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.

5. Non riprendendo servizio entro detto termine, il dirigente è considerato dimissionario, salvo il caso di forza maggiore.

## **Art. 21 – Missioni e trasferimenti**

1. L'impresa può inviare il dirigente in missione nonché trasferirlo ad altra sede di lavoro.

2. I relativi trattamenti vengono determinati dall'impresa sulla base dei criteri generali previsti per i quadri direttivi dal contratto nazionale 8 dicembre 2007.

## **Art. 22 – Formazione e aggiornamento professionale**

### *Premessa*

Alla luce dell'internazionalizzazione dei mercati, dei processi di ristrutturazione e di aggregazione in atto nell'industria finanziaria, della repentina evoluzione tecnologica, nonché dell'innovazione dei prodotti e dei servizi bancari, le Parti riconoscono il ruolo strategico e la centralità della formazione e dell'aggiornamento professionale dei dirigenti.

Ai fini di cui sopra le imprese si avvarranno anche delle risorse derivanti dai

Fondi interprofessionali e delle altre fonti – europee, nazionali e regionali – di finanziamento della formazione manageriale.

1. L'impresa favorisce in maniera continua e permanente la formazione manageriale e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti, con iniziative, anche di autoformazione, consone alle funzioni da essi ricoperte ed adeguate rispetto ai livelli di preparazione ed esperienza richiesti dalle responsabilità affidate.

2. Le iniziative formative devono essere opportunamente differenziate nei confronti dei neo dirigenti, di coloro che devono sviluppare in misura più avanzata le proprie competenze, nonché di coloro nei cui confronti, per esigenze rilevanti di ristrutturazione e/o riorganizzazione, occorra favorire l'occupabilità.

3. L'impresa informa annualmente gli organismi sindacali della categoria in merito ai criteri adottati in materia.

4. Gli organismi sindacali aziendali possono prospettare proprie indicazioni in ordine a quanto comunicato in merito ai predetti criteri.

5. La partecipazione alle singole iniziative formative viene concordata fra l'impresa ed il dirigente interessato e non comporta alcun onere per il medesimo, nei limiti stabiliti fra le parti.

### **Art. 23 – Agevolazioni e provvidenze per motivi di studio**

I dirigenti hanno diritto ad agevolazioni e provvidenze per motivi di studio corrispondenti a quelle riconosciute aziendalimente al restante personale ai sensi del contratto nazionale 8 dicembre 2007.

### **Art. 24 – Assistenza sanitaria**

1. La spesa annua complessiva a carico dell'impresa per misure a carattere assistenziale, che sovvenzano il dirigente in caso di spese connesse a malattie o infortuni, è fissata in € 361,52 per ciascun interessato in servizio e per il relativo nucleo familiare (coniuge e figli fiscalmente a carico), oltre all'importo di € 413,17 previsto dalla norma transitoria in calce all'art. 8 del ccnl 1° dicembre 2000. L'utilizzo della predetta misura viene effettuato sentiti gli organismi sindacali aziendali della categoria.

2. Resta fermo quanto previsto in materia dall'art. 5 dell'accordo di rinnovo del ccnl 22 giugno 1995 ABI e dagli specifici accordi sottoscritti fra le medesime Parti stipulanti il presente contratto.

3. I trattamenti di cui sopra – salvo il diritto al predetto importo di € 413,17 – non si cumulano con analoghe misure eventualmente in atto presso singole imprese, salvo l'adeguamento dell'importo all'uopo destinato ove inferiore.

4. Data la loro natura, le somme destinate ad interventi di carattere assistenziale non sono, ovviamente, computabili ai fini del trattamento di fine rapporto.

5. Il presente articolo non si applica presso le imprese già destinatarie del ccnl ACRI 16 giugno 1995, restando in essere le eventuali disposizioni aziendalimente in atto in materia e fermo comunque quanto previsto dalla norma transitoria in calce all'art. 8 del ccnl 1° dicembre 2000.

### **Art. 25 – Long term care**

1. Le Parti stipulanti il presente contratto convengono di introdurre con decorrenza 1° gennaio 2008 una copertura assicurativa per long term care, in relazione all'in-

sorgenza di eventi imprevisi ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza.

2. Detta copertura verrà garantita per il tramite della Cassa nazionale di assistenza sanitaria per il personale dipendente del settore del credito (Casdic) attraverso un contributo annuale pari a € 200 procapite a carico dell'impresa, da versare entro il mese di gennaio di ogni anno.

3. Ai fini dell'attuazione di quanto precede, nell'ambito della Casdic si avvieranno, entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente accordo di rinnovo, i lavori per stabilire quanto necessario per il funzionamento dell'istituto stesso (ad esempio, inizio della copertura assicurativa; tipologia delle prestazioni garantite; procedure tecniche relative all'attivazione dell'istituto; modalità anche temporali del versamento).

### **Art. 26 – Cessazione del rapporto di lavoro**

1. La cessazione del rapporto, superato il periodo di prova, può avvenire:

- ai sensi dell'art. 2118 c.c.;
- per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
- per superamento da parte del dirigente del periodo di conservazione del posto per malattia;
- per raggiungimento da parte del dirigente dei requisiti di legge per la pensione di vecchiaia, tempo per tempo vigenti;
- per dimissioni;
- per morte.

2. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

### **Art. 27 – Risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'impresa**

1. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'impresa ex art. 2118 c.c. il dirigente può chiedere entro 15 giorni da quello in cui ha notizia del licenziamento, la relativa motivazione che l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.

2. Il dirigente medesimo, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dall'impresa, può ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 30.

3. Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle indennità di preavviso, del trattamento di fine rapporto e delle competenze di fine rapporto.

4. Il ricorso al Collegio arbitrale è escluso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia, o comunque che abbia superato, se uomo, i 65 anni di età e, se donna, i 60 anni di età.

\* \* \*

5. Le Parti si danno atto che quanto convenuto in materia di cessazione del rapporto ha tenuto conto della previsione (art. 7, comma 4) contenuta nel D.M. 28 aprile 2000, n. 158 – recante la disciplina del Fondo per il sostegno del reddito e dell'occupazione, prorogato fino al 30 giugno 2020 ai sensi del D.M. 28 aprile 2006, n. 226 – secondo la quale “alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), punto 2 e lett. b),

nell'ambito dei processi di cui all'art. 2" del medesimo decreto, "possono accedere anche i dirigenti, ferme restando le norme di legge e di contratto applicabili alla categoria".

6. Qualora il dirigente fruisca dei trattamenti di cui sopra è escluso il ricorso al Collegio arbitrale.

### **Art. 28 – Preavviso**

1. In caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'impresa non per giusta causa è dovuto il preavviso nelle seguenti misure:

- a) qualora il dirigente non abbia diritto con effetto immediato al "trattamento di previdenza aziendale migliorativo":
  - mesi 5 se il dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore ai 2 anni;
  - un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri 7 mesi di preavviso;
  - in conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come sopra dovuto non può, comunque, essere superiore a 12 mesi;
- b) qualora il dirigente abbia diritto con effetto immediato al "trattamento di previdenza aziendale migliorativo":
  - nella misura fissa di 6 mesi.

2. Laddove la risoluzione del rapporto avvenga per dimissioni del dirigente, questi è tenuto a dare all'impresa, sia nel caso della lett. a) che in quello della lett. b) del comma precedente, un preavviso nella misura fissa di mesi 3, salvo che intervenga tra il dirigente e l'impresa un accordo per abbreviare o prolungare il termine.

3. Qualora non siano osservati i termini previsti nei precedenti comma, è dovuta, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari al trattamento economico che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

4. È in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio e sia durante il preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e, più specificatamente, di corrispondere le mensilità relative al periodo di preavviso non compiuto.

5. In caso di morte del dirigente, compete agli aventi diritto, oltre al trattamento economico fino al termine del mese in corso, il trattamento che sarebbe spettato al dirigente ove la risoluzione del rapporto fosse stata dovuta ad iniziativa dell'impresa.

6. L'indennità di mancato preavviso viene corrisposta nella misura di cui al comma 1, lett. a) qualora gli aventi causa non abbiano diritto a percepire il "trattamento di previdenza aziendale migliorativo".

7. Qualora invece vi sia diritto a detto trattamento di previdenza, l'indennità di mancato preavviso spetta nella misura fissa di sette mensilità.

8. Per "trattamento di previdenza aziendale migliorativo" si intende quello per il quale il dirigente venga a beneficiare di un trattamento di previdenza migliore di quello risultante dalle disposizioni di legge sulle assicurazioni sociali obbligatorie.

### **Art. 29 – Trattamento di fine rapporto**

1. La retribuzione annua di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto è composta, oltre che dallo stipendio, da tutti gli emolumenti costitutivi del trattamento economico aventi carattere continuativo anche se con corresponsione

periodica. Da tale computo restano esclusi soltanto gli emolumenti di carattere eccezionale, quanto corrisposto a titolo di effettivo rimborso, anche parziale, di spese sostenute ed i trattamenti corrisposti ai sensi dell'art. 21 del presente contratto o, comunque, corrisposti con finalità simili al dirigente trasferito o in missione.

2. Nel caso di risoluzione per giusta causa da parte dell'impresa, se i fatti che l'hanno determinata hanno provocato danno materiale all'impresa, è possibile operare la compensazione, ai sensi dell'art. 1252 c.c., tra quanto dovuto al dirigente e quanto al medesimo imputabile a titolo di risarcimento.

3. Ove non venga raggiunto un diretto accordo fra le parti sull'ammontare del danno, detto conteggio può essere effettuato in sede giudiziale, sempre fino a concorrenza delle somme relative, salvo restando comunque ogni eventuale maggior diritto dell'impresa stessa.

### **Art. 30 – Collegio arbitrale**

1. Ai sensi dell'art. 412 ter e quater c.p.c. è istituito, a cura delle Organizzazioni stipulanti, un Collegio arbitrale irrituale che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente contratto. Salvo diverso accordo tra le parti stipulanti, il Collegio ha sede in Roma o Milano.

1) Il Collegio è composto da tre membri due dei quali designati rispettivamente dall'ABI e dalla Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto adita dal dirigente ricorrente. Il terzo membro, con funzioni di Presidente, viene scelto di comune accordo da tale Organizzazione sindacale e dall'ABI.

2) In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo viene sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiore a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, viene designato, su richiesta dell'ABI o dell'Organizzazione sindacale adita dal dirigente, dal Presidente del Tribunale di Roma.

3) Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

4) Il Collegio dura in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale ed è rinnovabile.

5) Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

6) Le funzioni di segreteria vengono svolte a cura dell'ABI.

7) Espletato, con esito negativo, il tentativo obbligatorio di conciliazione, la parte interessata inoltra ricorso ad una delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, a mezzo raccomandata a.r., entro 15 giorni dal suddetto esperimento. Fa fede, ai fini del rispetto del termine stabilito per il ricorso, la data di spedizione della raccomandata.

8) Il Collegio viene investito della vertenza su istanza della Organizzazione sindacale adita dal dirigente. Detta Organizzazione inoltra al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso sottoscritto dal dirigente, entro i quindici giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso.

9) Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata a.r., essere trasmessi contemporaneamente, a cura della Organizzazione di cui al precedente comma, all'ABI ed al datore di lavoro interessato.

10) I ricorsi pendenti avanti il Collegio già costituito che siano inoltrati nel perio-

do intercorrente fra la data di stipulazione del contratto e il momento della eventuale costituzione di un nuovo Collegio, vengono decisi indipendentemente dalla intervenuta costituzione del nuovo Collegio.

11) Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza.

12) Il Collegio provvede all'espletamento del procedimento arbitrale osservando il principio del contraddittorio. Sentite le parti interessate il Collegio stabilisce le forme ed i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria secondo i criteri da esso ritenuti più opportuni.

13) Il Collegio può assegnare alle parti un termine per l'eventuale presentazione di documenti e memorie ed un ulteriore termine per eventuali repliche.

Il Collegio emette il proprio lodo entro 60 giorni dalla data della prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga, fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

14) Durante il mese di agosto di ciascun anno solare sono sospesi i termini di cui al presente articolo.

15) Ove il Collegio, con motivato giudizio pronunciato secondo equità, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, dispone contestualmente, a favore del dirigente ed a carico del datore di lavoro, a titolo risarcitorio, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto da corrisondersi in aggiunta a quest'ultime.

16) Sulla base delle proprie valutazioni circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, il Collegio stabilisce l'indennità supplementare nella misura graduabile tra:

- un minimo pari al corrispettivo di 7 mesi di preavviso ed in aggiunta al preavviso spettante al dirigente in base al presente contratto;
- un massimo pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso ed in aggiunta al preavviso spettante al dirigente in base al presente contratto.

17) In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio globalmente prestato in impresa o nel gruppo, in qualsiasi qualifica, superiore a dieci anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti fra i 46 ed i 56 anni, nelle seguenti misure calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 2 mensilità in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto
- 3 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto
- 4 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto
- 5 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto
- 6 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto
- 7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto.

18) Le spese della procedura arbitrale vengono ripartite al 50% fra le parti stipulanti che hanno costituito il Collegio stesso.

### **Art. 31 – Outplacement**

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'impresa ex art. 2118 c.c., questa è tenuta ad attivare una procedura di outplacement, su richiesta dell'interessato e sempreché lo stesso non abbia avanzato ricorso al Collegio arbitrale ai sensi degli artt. 27 e 30.

2. L'impresa terrà a proprio carico, per 6 mesi, l'importo della spesa da versare alla società di outplacement, individuata d'intesa fra l'impresa ed il dirigente interes-

sato nell'ambito di quelle che abbiano aderito all'apposita Convenzione – che definisce anche gli standard di prestazione e di costo – stipulata dall'ABI.

### **Art. 32 – Tentativo obbligatorio di conciliazione**

1. In caso di controversie individuali di lavoro le parti interessate, anziché adire la commissione di conciliazione amministrativa presso le Direzioni provinciali del lavoro, possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dagli articoli 410 e ss. c.p.c., di esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali secondo le modalità e le procedure sottoindicate.

2. Viene costituita, a tale scopo, una Commissione paritetica di conciliazione.

3. La segreteria della Commissione ha sede presso l'ABI di Roma o Milano. Le riunioni della Commissione hanno luogo presso gli uffici dell'Associazione, di Roma o di Milano, ovvero presso gli uffici della Direzione generale dell'impresa interessata alla controversia.

4. La predetta Commissione è composta:

- a) per le imprese, da un rappresentante dell'ABI;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

5. La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione secondo la presente procedura, deve farne richiesta alla Commissione paritetica di conciliazione, anche tramite una Organizzazione sindacale stipulante o, se trattasi di imprese, anche tramite l'ABI.

6. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione, è inviata alla parte convenuta.

7. La richiesta deve precisare:

- a) le generalità del ricorrente e l'impresa interessata;
- b) la delega per la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione ad una Organizzazione sindacale stipulante, qualora la parte ricorrente sia il dirigente; all'ABI qualora la parte ricorrente sia l'impresa;
- c) il luogo dove devono venire effettuate le comunicazioni inerenti la procedura;
- d) l'oggetto della vertenza.

8. La Commissione paritetica di conciliazione, una volta ricevuta la comunicazione, comunica a tutte le parti, tempestivamente, data e luogo della comparizione ai fini del tentativo di conciliazione.

9. Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro 60 giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione. Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato ai fini dell'art. 412 bis c.p.c.

10. Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, si forma un verbale che deve essere sottoscritto dalle parti nonché dalla Commissione paritetica di conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 c.p.c., come modificati dal d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

11. Il processo verbale di conciliazione viene depositato, a cura di una delle Parti o della segreteria della Commissione paritetica di conciliazione, presso la Direzione Provinciale del Lavoro, ai fini del successivo inoltro al Tribunale competente per territorio.

12. Se la conciliazione non riesce, si applicano le disposizioni dell'art. 412 c.p.c., come modificato dal d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80.

### **Art. 33 – Rappresentanza sindacale**

1. Le Parti stipulanti il presente contratto definiranno i criteri e le modalità per il riconoscimento di organismi sindacali aziendali autonomi dei dirigenti, esaminando, altresì, criteri e modalità di coinvolgimento a livello di gruppo.

2. Le medesime Parti stipulanti riconoscono la rilevanza della funzione sindacale riguardante i dirigenti sia a livello nazionale che in impresa, specie nell'attuale fase di trasformazione strutturale del settore del credito.

3. Le stesse Parti ritengono che il rapporto con i dirigenti si debba ispirare ad un modello partecipativo e che gli interventi degli organismi sindacali di cui al comma 1 dovranno essere effettuati coerentemente al ruolo e alla funzione in impresa del personale destinatario del presente contratto.

4. A tal fine le Parti costituiranno entro il 31 dicembre 2005 una commissione paritetica per definire i criteri e le modalità per il riconoscimento di organismi sindacali aziendali autonomi per i dirigenti.

#### **NOTA A VERBALE**

Ciascuna impresa comunica all'organismo sindacale aziendale dei dirigenti il numero complessivo degli appartenenti alla categoria alla data del 31 dicembre di ogni anno.

#### **DICHIARAZIONI DELLE PARTI**

1) Le Parti si danno atto che la materia relativa ai comitati aziendali europei (CAE) è disciplinata dal d.lgs. n. 74 del 2 aprile 2002 per le imprese ed i Gruppi di imprese di dimensione comunitaria, alla luce anche della Direttiva UE n. 109 del 20 novembre 2006.

In relazione a quanto sopra, le medesime Parti si danno atto che i Comitati Aziendali Europei costituiscono gli organismi attraverso i quali si sviluppano le attività di informazione e consultazione nei gruppi bancari di dimensioni comunitarie aventi "casa madre" in Italia ed auspicano che in tale ambito ci si ispiri a principi di sostenibilità e compatibilità ambientale e sociale.

2) Le Parti condividono la necessità di un forte impegno comune per il rilancio della bilateralità e, in particolare, degli attuali organismi bilaterali (Osservatorio sulla CSR, Enbicredito, Cassa Nazionale di Assistenza Sanitaria per il Personale Dipendente del Settore del Credito – CASDIC) che debbono effettivamente operare con efficacia sulle materie ad essi demandate.

3) Le Parti costituiranno, entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto, un'apposita Commissione tecnica paritetica al fine di recepire nel contratto nazionale l'art. 5 del d. lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 in tema di informazioni riservate.

4) Le Parti convengono di convocare entro il primo semestre 2008 la Conferenza congiunta prevista all'ultimo comma della Parte B del Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del 16 giugno 2004, nel cui ambito saranno esaminati anche i temi del Libro Verde e della strategia di Lisbona.

### **Art. 34 – Procedura di rinnovo**

1. Le organizzazioni sindacali dei dirigenti stipulanti si impegnano a presentare la piattaforma alla controparte imprenditoriale in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del presente contratto.

2. Durante i tre mesi precedenti la scadenza del contratto e per il mese successivo a detta scadenza – ovvero per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma se successiva – le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà, come conseguenza a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi della data a partire dalla quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'articolo che segue.

### **Art. 35 – Indennità di vacanza contrattuale**

1. In relazione a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, in riferimento a quanto stabilito all'articolo che precede, in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del presente contratto, verrà corrisposto ai dirigenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato indennità di vacanza contrattuale.

2. L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato sulla voce stipendio.

3. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.

4. L'indennità non sarà più erogata dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale.

### **Art. 36 – Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti**

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro sostituisce integralmente, per le materie dallo stesso regolate, quanto contenuto nei preesistenti contratti collettivi di lavoro di categoria o aziendali, o regolamenti aziendali, fatta eccezione per le sole condizioni più favorevoli stabilite da contratti individuali stipulati "intuitu personae".

2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro rappresenta una normazione unitaria ed inscindibile con gli effetti di cui al comma che precede.

3. È comune impegno delle Parti stipulanti il presente contratto nazionale operare, ciascuna nel rispetto del proprio ruolo, per favorire la puntuale applicazione ed attuazione della normativa contrattuale.

4. Ai fini di cui al comma che precede ciascuna delle Parti stipulanti può chiedere un incontro da tenere in sede ABI entro 7 giorni dalla richiesta, per esaminare controversie collettive aziendali, rivenienti da questioni interpretative o da lamentate violazioni di norme del contratto stesso, con l'obiettivo di ricercare le possibili soluzioni, in presenza dei rappresentanti dell'impresa interessata e delle relative strutture sindacali.

### **Art. 37 – Decorrenze e scadenze**

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale per la parte normativa e per quella economica.

2. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2008, salvo quanto previsto in singole norme, e scadrà, sia per la parte economica che per quella normativa, il 31 dicembre 2010.

3. Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un triennio, qualora non venga disdetto almeno 3 mesi prima della scadenza.



# ALLEGATI

---



# ALLEGATO 1

---

## ELENCO DELLE IMPRESE CUI SI APPLICA IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO\*

CREDITO SICILIANO	ACIREALE
BANCA DI CREDITO COOPERATIVO AGRIGENTINO	AGRIGENTO
CASSA DI RISPARMIO DI ALESSANDRIA	ALESSANDRIA
BANCA POPOLARE DI PUGLIA E BASILICATA	ALTAMURA
BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI ANAGNI	ANAGNI
FOCUS GESTIONI SGR	ANCONA
MEDIOLEASING	ANCONA
BANCA POPOLARE DI APRILIA	APRILIA
BANCA POPOLARE DELL'ETRURIA E DEL LAZIO	AREZZO
ETRURIA IMMOBILI E SERVIZI	AREZZO
ETRURIA INFORMATICA	AREZZO
EUROETRURIA SERVIZI FINANZIARI	AREZZO
MECENATE	AREZZO
CASSA DI RISPARMIO DI ASCOLI PICENO	ASCOLI PICENO
CITCO BANK NEDERLAND N.V. FILIALE IN ITALIA	ASSAGO (MILANOFIORI)
CASSA DI RISPARMIO DI ASTI	ASTI
BANCA DELLA CAMPANIA	AVELLINO
BANCA MERIDIANA	BARI
BANCA POPOLARE DI BARI	BARI
ISTITUTO FINANZIARIO REGIONALE PUGLIESE – FINPUGLIA	BARI
POPOLARE BARI SERVIZI FINANZIARI SIM	BARI
BANCA MEDIOLANUM	BASIGLIO
MEDIOLANUM DISTRIBUZIONE FINANZIARIA	BASIGLIO
MEDIOLANUM GESTIONE FONDI SGR	BASIGLIO
BANCA 24-7	BERGAMO
BANCA DEL GOTTARDO ITALIA SPA	BERGAMO
BANCA DI BERGAMO	BERGAMO
BANCA POPOLARE DI BERGAMO	BERGAMO
BPU ESALEASING	BERGAMO
CREDITO BERGAMASCO	BERGAMO
UNIONE DI BANCHE ITALIANE	BERGAMO
BANCA SELLA	BIELLA
BANCA SELLA HOLDING	BIELLA
BC FINANZIARIA	BIELLA
BIELLA LEASING	BIELLA
CASSA DI RISPARMIO DI BIELLA E VERCELLI	BIELLA
SECURSEL SRL	BIELLA
SELLA CORPORATE FINANCE	BIELLA
BANCO EMILIANO ROMAGNOLO	BOLOGNA
CARIFE SIM	BOLOGNA
CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA	BOLOGNA

---

\* Il presente elenco è aggiornato al 2 luglio 2008 (data di stesura del testo coordinato).

CONSUMER FINANCIAL SERVICES	BOLOGNA
COOPERLEASING	BOLOGNA
NEOS BANCA SPA	BOLOGNA
NETTUNO FIDUCIARIA	BOLOGNA
SANPAOLO IMI FONDI CHIUSI SOCIETÀ DI GESTIONE DEL RISPARMIO	BOLOGNA
UNICREDIT BANCA	BOLOGNA
UNIPOL BANCA	BOLOGNA
UNIPOL MERCHANT – BANCA PER LE IMPRESE	BOLOGNA
UNIPOL PRIVATE EQUITY SGR	BOLOGNA
BANCA POPOLARE DELL'ALTO ADIGE	BOLZANO
BERGER S.P.A.	BOLZANO
CASSA DI RISPARMIO DI BOLZANO	BOLZANO
CASSA DI RISPARMIO DI BRA	BRA
BANCA DI VALLE CAMONICA	BRENO
BANCA DELL'ARTIGIANATO E DELL'INDUSTRIA	BRESCIA
BANCO DI BRESCIA SAN PAOLO CAB	BRESCIA
BIPOP CARIRE	BRESCIA
CAPITALGEST ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	BRESCIA
CAPITALGEST SGR	BRESCIA
CRITEFI SIM	BRESCIA
FINECO LEASING	BRESCIA
SBS LEASING	BRESCIA
SIFRU GESTIONI FIDUCIARIE SIM	BRESCIA
UBI BANCA PRIVATE INVESTMENT	BRESCIA
UBI SISTEMI E SERVIZI	BRESCIA
BANCA POPOLARE DELL'ETNA	BRONTE
BANCA CIS	CAGLIARI
SARDEGNA RICERCHE	CAGLIARI
SOCIETÀ FINANZIARIA INDUSTRIALE RINASCITA SARDEGNA S.F.I.R.S.	CAGLIARI
FINMOLISE – FINANZIARIA REGIONALE PER LO SVILUPPO DEL MOLISE	CAMPOBASSO
CASSA DI RISPARMIO DI CARRARA	CARRARA
FARBANCA	CASALECCHIO DI RENO
BANCA POPOLARE DEL CASSINATE	CASSINO
BANCA STABIESE	CASTELLAMMARE DI STABIA
FINCALABRA SPA	CATANZARO
CASSA DI RISPARMIO DI CENTO	CENTO
CASSA DI RISPARMIO DI CESENA	CESENA
UNIBANCA SPA	CESENA
BANCO DI CREDITO P. AZZOAGLIO	CEVA
SERFINA BANCA	CHIETI
CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DI CHIETI	CHIETI SCALO
CASSA DI RISPARMIO DI CITTÀ DI CASTELLO	CITTÀ DI CASTELLO
BANCA DI CIVIDALE S.P.A.	CIVIDALE DEL FRIULI
BANCA POPOLARE DI CIVIDALE	CIVIDALE DEL FRIULI
CIVILEASING	CIVIDALE DEL FRIULI
CASSA DI RISPARMIO DI CIVITAVECCHIA	CIVITAVECCHIA
C-BANKING – CEDACRI BANKING SERVICES	COLLECCHIO

CEDACRI SPA	COLLECCHIO
UNICREDIT PROCESSES & ADMINISTRATION SPA	COLOGNO MONZESE
TREVI FINANCE	CONEGLIANO
TREVI FINANCE N. 2	CONEGLIANO
TREVI FINANCE N. 3	CONEGLIANO
BANCA POPOLARE DI CORTONA	CORTONA
BANCA CARIME	COSENZA
BANCA POPOLARE DI CREMA	CREMA
BANCA POPOLARE DI CREMONA	CREMONA
BANCA POPOLARE DI CROTONE	CROTONE
SOCIETÀ ITALIANA LEASING E FINANZIAMENTI SPA	CUNEO
BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA S.P.A.	DESIO
BANCA AGRICOLA COMMERCIALE DELLA REPUBBLICA DI SAN MARINO	DOGANA REPUBBLICA S. MARINO
CASSA DI RISPARMIO DI FABRIANO E CUPRAMONTANA	FABRIANO
BANCA DI ROMAGNA	FAENZA
CARIFANO – CASSA DI RISPARMIO DI FANO	FANO
CASSA DI RISPARMIO DI FERMO	FERMO
CASSA DI RISPARMIO DI FERRARA	FERRARA
FINPROGET	FERRARA
BANCA CR FIRENZE	FIRENZE
BANCA FEDERICO DEL VECCHIO	FIRENZE
BANCA IFIGEST SPA	FIRENZE
BANCA TOSCANA	FIRENZE
BANCO DESIO TOSCANA	FIRENZE
CENTRO FACTORING	FIRENZE
CENTRO LEASING BANCA	FIRENZE
CENTRO LEASING RETE	FIRENZE
CREDIAL ITALIA	FIRENZE
CREDIRAMA	FIRENZE
ETRURIA LEASING	FIRENZE
FINDOMESTIC BANCA	FIRENZE
MERCANTILE LEASING	FIRENZE
MPS CAPITAL SERVICES BANCA PER LE IMPRESE	FIRENZE
MPS VENTURE SGR	FIRENZE
CASSA DI RISPARMIO DI FOLIGNO	FOLIGNO
BANCA POPOLARE DI FONDI	FONDI
CASSA DEI RISPARMI DI FORLÌ E DELLA ROMAGNA	FORLÌ
CASSA DI RISPARMIO DI FOSSANO	FOSSANO
BANCA DELLA CIOCIARIA	FROSINONE
ARGO FINANCE ONE	GENOVA
ARGO MORTGAGE	GENOVA
ARGO MORTGAGE 2	GENOVA
BANCA CARIGE – CASSA DI RISPARMIO DI GENOVA E IMPERIA	GENOVA
BANCA PASSADORE & C.	GENOVA
BANCO DI SAN GIORGIO SPA	GENOVA
CARIGE ASSET MANAGEMENT SGR	GENOVA
CREDITIS SERVIZI FINANZIARI	GENOVA
FINANZIARIA LIGURE PER LO SVILUPPO ECONOMICO – FILSE	GENOVA
PRIAMAR FINANCE	GENOVA

BANCA DI IMOLA	IMOLA
BANCA DELLE MARCHE	JESI
BANCA DI CREDITO DEI FARMACISTI	JESI
BANCA POPOLARE DI ANCONA	JESI
S.E.DA. – SOCIETÀ ELABORAZIONE DATI	JESI
SE.BA.	JESI
CASSA DI RISPARMIO DELLA SPEZIA	LA SPEZIA
BANCA POPOLARE DI LAJATICO S.C.P.A.	LAJATICO
BANCA POPOLARE DI LANCIANO E SULMONA	LANCIANO
CARISPAQ CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DELL'AQUILA SPA	L'AQUILA
BANCA SELLA SUD ARDITI GALATI	LECCE
MPS BANCA PERSONALE	LECCE
BANCA POPOLARE LECCHESE	LECCO
BANCA DI LEGNANO	LEGNANO
BANCA POPOLARE SANT'ANGELO	LICATA
BANCA POPOLARE DI LODI	LODI
BIPITALIA ALTERNATIVE	LODI
SOCIETÀ GESTIONE CREDITI BP	LODI
TIEPOLO FINANCE	LODI
TIEPOLO FINANCE 2	LODI
CARILO – CASSA DI RISPARMIO DI LORETO SPA	LORETO
BANCA DEL MONTE DI LUCCA	LUCCA
BANCO DI LUCCA	LUCCA
CASSA DI RISPARMIO DI LUCCA PISA LIVORNO DUCATO	LUCCA
AGRISVILUPPO	MANTOVA
BANCA AGRICOLA MANTOVANA	MANTOVA
BANCA POPOLARE DI MANTOVA	MANTOVA
BANCA DI CREDITO COOPERATIVO S. BARNABA DI MARINO – ROMA	MARINO
BANCA POPOLARE DI MAROSTICA	MAROSTICA
BANCA POPOLARE DEL MATERANO	MATERA
BANCA POPOLARE PUGLIESE	MATINO
BPP SVILUPPO FINANZIAMENTI E SERVIZI	MATINO
ABAXBANK SPA	MILANO
ABC INTERNATIONAL BANK	MILANO
ABF FACTORING	MILANO
ABF LEASING	MILANO
ABN AMRO ASSET MANAGEMENT ITALY SGR	MILANO
ABN AMRO BANK N.V. – SEDE IN ITALIA	MILANO
ALBERTINI SYZ INVESTIMENTI ALTERNATIVI SGR	MILANO
ALETTI & C. BANCA DI INVESTIMENTO MOBILIARE S.P.A.	MILANO
ALETTI FIDUCIARIA	MILANO
ALETTI GESTIELLE ALTERNATIVE SGR	MILANO
ALETTI GESTIELLE SGR	MILANO
ALETTI PRIVATE EQUITY SGR	MILANO
ALLIANZ BANK FINANCIAL ADVISORS	MILANO
ALTER SOCIETÀ DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE	MILANO
AMERICAN EXPRESS BANK GMBH	MILANO
ANIMA SGR	MILANO

APERTA SGR	MILANO
ARCA	MILANO
ARCA IMPRESA GESTIONI SGR	MILANO
ASPRA FINANCE	MILANO
ASSOCIAZIONE NAZIONALE BANCHE PRIVATE	MILANO
B.P.VI FONDI SGR	MILANO
BANCA ALBERTINI SYZ & C.	MILANO
BANCA ARNER (ITALIA)	MILANO
BANCA BSI ITALIA	MILANO
BANCA CESARE PONTI	MILANO
BANCA DELLA NUOVA TERRA	MILANO
BANCA ESPERIA SPA	MILANO
BANCA EUROMOBILIARE	MILANO
BANCA GALILEO	MILANO
BANCA GENERALI	MILANO
BANCA IMI	MILANO
BANCA ITALEASE	MILANO
BANCA MB	MILANO
BANCA POPOLARE COMMERCIO E INDUSTRIA	MILANO
BANCA POPOLARE DI MILANO – SOCIETÀ COOPERATIVA A RESPONSABILITÀ LIMITATA	MILANO
BANCA PROFILO	MILANO
BANCA PROSSIMA	MILANO
BANCA REGIONALE EUROPEA	MILANO
BANCA SARA	MILANO
BANCA UCB	MILANO
BANCASINTESI SERVIZI IMPRENDITORIALI NEGOZIAZIONE TITOLI E SOLUZIONI INDIVIDUALI	MILANO
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA S.A. – FILIALE IN ITALIA	MILANO
BANCO DO BRASIL S.A. – FILIALE IN ITALIA	MILANO
BANK OF AMERICA NATIONAL ASSOCIATION – FILIALE IN ITALIA	MILANO
BANK OF CHINA – FILIALE DI MILANO	MILANO
BARCLAYS BANK PLC – SEDE IN ITALIA	MILANO
BAYERISCHE LANDESBANK	MILANO
BIPIELLE FINANZIARIA	MILANO
BIPIEMME GESTIONI SOCIETÀ DI GESTIONE DEL RISPARMIO	MILANO
BIPIEMME PRIVATE BANKING SIM	MILANO
BNP PARIBAS – SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
BNP PARIBAS LEASE GROUP	MILANO
CALIT MILANO	
CALYON, CORPORATE AND INVESTMENT BANK	MILANO
CARTASI	MILANO
CASSA DEI RISPARMI DI MILANO E DELLA LOMBARDIA	MILANO
CASSA LOMBARDA	MILANO
CENTROBANCA – BANCA DI CREDITO FINANZIARIO E MOBILIARE	MILANO
CENTROBANCA SVILUPPO IMPRESA SGR	MILANO
CENTROSIM – SOCIETÀ DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE DELLE BANCHE POPOLARI ITALIANE	MILANO

CITIBANK NATIONAL ASSOCIATION – SEDE IN ITALIA	MILANO
CITIBANK INTERNATIONAL PLC. SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
CITICORP FINANZIARIA – CITIFIN	MILANO
CREDIT SUISSE	MILANO
CREDIT SUISSE (ITALY) SPA	MILANO
CREDIT SUISSE ASSET MANAGEMENT FUNDS SGR	MILANO
CREDITO ARTIGIANO	MILANO
DB CONSORTIUM	MILANO
DEUTSCHE ASSET MANAGEMENT ITALY	MILANO
DEUTSCHE ASSET MANAGEMENT SIM	MILANO
DEUTSCHE BANK	MILANO
DEUTSCHE BANK AG	MILANO
DEUTSCHE BANK MUTUI	MILANO
DRESDNER BANK A.G. – SEDE IN ITALIA	MILANO
DWS ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	MILANO
DWS INVESTMENTS ITALY SGR	MILANO
EFIGESTIONI SGR	MILANO
ESSEGIBI FINANZIARIA	MILANO
EURIZON ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	MILANO
EURIZON CAPITAL SGR	MILANO
EUROMOBILIARE ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	MILANO
EUROMOBILIARE ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
FACTORIT SPA	MILANO
FARMAFACTORING	MILANO
FIDITALIA	MILANO
FIDUCIARIA SANT'ANDREA	MILANO
FINANZA E FUTURO BANCA SOCIETÀ PER AZIONI	MILANO
FINECO CREDIT	MILANO
FINECO PRESTITI	MILANO
FINLOMBARDA	MILANO
FLASHBANK	MILANO
FORTIS BANK – SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
GENERAL ELECTRIC CAPITAL BANK S.A.	MILANO
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	MILANO
GRUPPO BANCA LEONARDO	MILANO
HOLDING BANCA SARA	MILANO
HSBC BANK PLC SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
HVB – SEDE DI MILANO	MILANO
HYPO REAL ESTATE BANK INTERNATIONAL	MILANO
INTERBANCA	MILANO
INTERMONTE SIM	MILANO
INTERNATIONAL FACTORS ITALIA – IFITALIA	MILANO
INTESA LEASE SEC	MILANO
INTESA PREVIDENZA – SOCIETÀ DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE	MILANO
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING	MILANO
INTESA SEC NPL	MILANO
INTESA SEC.	MILANO
INTESA SEC. 2	MILANO
INTESA SEC. 3	MILANO
INTESA TRADE SIM	MILANO

INTRA PRIVATE BANK S.P.A.	MILANO
ISP CB IPOTECARIO	MILANO
ISP CB PUBBLICO	MILANO
ISP SEC. 4	MILANO
ISTITUTO CENTRALE DELLE BANCHE POPOLARI ITALIANE	MILANO
ITACA SERVICE	MILANO
ITALEASE FINANCE	MILANO
ITALEASE GESTIONE BENI	MILANO
ITALEASE NETWORK	MILANO
IW BANK S.P.A.	MILANO
JPMORGAN CHASE BANK, NATIONAL ASSOCIATION	MILANO
KEY CLIENT	MILANO
LEASINT	MILANO
LEONARDO ALTERNATIVE SGR	MILANO
LEONARDO SGR	MILANO
LEONARDO SIM	MILANO
LINEA	MILANO
LOCAT	MILANO
MACQUARIE BANK LIMITED	MILANO
MC GESTIONI SGR	MILANO
MEDIOCREDITO ITALIANO	MILANO
MEDIOFACTORING	MILANO
MELIORBANCA PRIVATE	MILANO
MELIORBANCA SPA	MILANO
MELIORFACTOR	MILANO
MONTE PASCHI ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
MONTE TITOLI	MILANO
MPS ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	MILANO
NEW PRESTITEMPO	MILANO
NOVARA INVEST SIM (IN LIQUIDAZIONE)	MILANO
OPTIMA SPA – SGR	MILANO
PIONEER ALTERNATIVE INVESTMENT MANAGEMENT SGRPA	MILANO
PIONEER GLOBAL ASSET MANAGEMENT SPA	MILANO
PIONEER INVESTMENT MANAGEMENT S.G.R.P.A.	MILANO
PROFILO ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
RASFIN SIM	MILANO
RREEF ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	MILANO
RREEF FONDIMMOBILIARI SGR	MILANO
RREEF OPPORTUNITIES MANAGEMENT	MILANO
S.G.C. – SOCIETÀ GESTIONE CREDITI	MILANO
S.I.RE.F. – SOCIETÀ ITALIANA DI REVISIONE E FIDUCIARIA	MILANO
S+R INVESTIMENTI E GESTIONI – SGR	MILANO
SANTANDER PRIVATE BANKING	MILANO
SELLA GESTIONI SGR	MILANO
SIA-SSB	MILANO
SOCIETE GENERALE – SEDE IN ITALIA	MILANO
SOCIETE GENERALE SECURITIES SERVICES	MILANO
STATE STREET BANK GMBH	MILANO
SYMPHONIA SGR	MILANO
SYSTEMA ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
THE BANK OF TOKYO-MITSUBISHI UFJ, LTD	MILANO

THE ROYAL BANK OF SCOTLAND – SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
TLX	MILANO
UBI CENTROSYSTEM	MILANO
UBI PRAMERICA ALTERNATIVE INVESTMENTS SG	MILANO
UBI PRAMERICA SGR	MILANO
UBS (ITALIA) S.P.A.	MILANO
UBS FIDUCIARIA	MILANO
UBS GLOBAL ASSET MANAGEMENT (ITALIA) SGR	MILANO
UNICREDIT AUDIT	MILANO
UNICREDIT BANCA PER LA CASA	MILANO
UNICREDIT CONSUMER FINANCING BANK	MILANO
UNICREDIT FACTORING	MILANO
UNICREDIT GLOBAL INFORMATION SERVICES	MILANO
UNICREDIT GLOBAL LEASING	MILANO
UNICREDIT REAL ESTATE	MILANO
UNICREDIT SPA	MILANO
UNICREDIT XELION BANCA	MILANO
VALORA	MILANO
WE@SERVICE	MILANO
WESTLB AG	MILANO
BANCA EMILVENETA	MODENA
BANCA MODENESE	MODENA
BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA	MODENA
CLARIS FACTOR	MONTEBELLUNA
VENETO BANCA	MONTEBELLUNA
VENETO BANCA HOLDING	MONTEBELLUNA
BANCA COOPERATIVA CATTOLICA	MONTEFIASCONE
BANCA POPOLARE DI MONZA E BRIANZA SPA	MONZA
BANCA POPOLARE VALCONCA	MORCIANO DI ROMAGNA
BANCA POPOLARE DI SVILUPPO S.C.P.A. A R.L.	NAPOLI
BANCA PROMOS	NAPOLI
BANCO DI NAPOLI	NAPOLI
COMMERCIO E FINANZA – LEASING E FACTORING	NAPOLI
SANPAOLO IMI INVESTIMENTI PER LO SVILUPPO SGR	NAPOLI
SOCIETÀ PER LA GESTIONE DI ATTIVITÀ – S.G.A.	NAPOLI
VALLELONGA SERVIZI FINANZIARI	NAPOLI
BANCA POPOLARE DI NOVARA S.P.A.	NOVARA
CASSA DI RISPARMIO DI ORVIETO	ORVIETO
ANTENORE FINANCE – SOCIETÀ DI CARTOLARIZZAZIONE	PADOVA
BANCA ANTONVENETA S.P.A.	PADOVA
BANCA POPOLARE ETICA	PADOVA
CASSA DI RISPARMIO DI PADOVA E ROVIGO	PADOVA
GIOTTO FINANCE – SOCIETÀ DI CARTOLARIZZAZIONE	PADOVA
GIOTTO FINANCE 2	PADOVA
SEC SERVIZI	PADOVA
THEANO FINANCE – SOCIETÀ DI CARTOLARIZZAZIONE	PADOVA
BANCA NUOVA	PALERMO
BANCO DI SICILIA	PALERMO
IRFIS – MEDIO CREDITO DELLA SICILIA	PALERMO
PRESTINUOVA	PALERMO

QUADRIFOGLIO	PARABITA
BANCA MONTE PARMA	PARMA
CASSA DI RISPARMIO DI PARMA E PIACENZA	PARMA
MEDIOSYSTEM	PERUGIA
BANCA DELL'ADRIATICO	PESARO
AB CAPITAL	PESCARA
BANCA CARIFE SPA	PESCARA
BANCA DI PIACENZA	PIACENZA
BANCA FARNESE	PIACENZA
ITALEASING	PISA
TIRRENA PROFESSIONAL FACTOR (IN LIQUIDAZIONE)	PISA
BANCA INTERREGIONALE	PISTOIA
CASSA DI RISPARMIO DI PISTOIA E PESCIA	PISTOIA
BANCA POPOLARE FRIULADRIA	PORDENONE
CARIPRATO – CASSA DI RISPARMIO DI PRATO	PRATO
BANCA AGRICOLA POPOLARE DI RAGUSA	RAGUSA
BANCA POPOLARE DI RAVENNA	RAVENNA
CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA	RAVENNA
ARIOSTO SRL	REGGIO EMILIA
CREACASA	REGGIO EMILIA
CREDEM LEASING	REGGIO EMILIA
CREDEM PRIVATE EQUITY SGR	REGGIO EMILIA
CREDEMFACOR	REGGIO EMILIA
CREDITO EMILIANO HOLDING	REGGIO EMILIA
CREDITO EMILIANO S.P.A.	REGGIO EMILIA
FINECOBANK BANCA FINECO	REGGIO EMILIA
CASSA DI RISPARMIO DI RIETI	RIETI
CASSA DI RISPARMIO DI RIMINI SPA – CARIM	RIMINI
ETICREDITO – BANCA ETICA ADRIATICA	RIMINI
AGENZIA SVILUPPO LAZIO	ROMA
ARTIGIANCASSA – CASSA PER IL CREDITO ALLE IMPRESE ARTIGIANE	ROMA
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LE BANCHE POPOLARI	ROMA
BANCA DEL FUCINO	ROMA
BANCA FIDEURAM	ROMA
BANCA FINNAT EURAMERICA	ROMA
BANCA IMPRESA LAZIO	ROMA
BANCA INFRASTRUTTURE INNOVAZIONE E SVILUPPO	ROMA
BANCA NAZIONALE DEL LAVORO	ROMA
BANCA POPOLARE DI ROMA	ROMA
BANCA UBAE	ROMA
BANCO DESIO LAZIO	ROMA
BANK INSINGER DE BEAUFORT N.V.	ROMA
BANK SEPAH – FILIALE IN ITALIA	ROMA
BNL FINANCE	ROMA
BNL PARTECIPAZIONI	ROMA
BNL POSITIVITY	ROMA
CAPITALIA PARTECIPAZIONI	ROMA
CAPITALIA SOFIPA SGR	ROMA
CAPITALIA SOLUTIONS	ROMA
CASSA DI COMPENSAZIONE E GARANZIA	ROMA

COFIRI (IN LIQUIDAZIONE)	ROMA
CREAIMPRESA	ROMA
CREDIFARMA	ROMA
CREDITO FONDIARIO	ROMA
DCC – DEXIA CREDIOP	ROMA
DEXIA CREDIOP S.P.A.	ROMA
EFIBANCA	ROMA
ENTASI	ROMA
EUROFINANCE 2000	ROMA
EUROPE ARAB BANK – SUCCURSALE IN ITALIA	ROMA
EUROPROGETTI & FINANZA	ROMA
FERCREDIT – SERVIZI FINANZIARI	ROMA
FIDEURAM INVESTIMENTI – SOCIETÀ DI GESTIONE DEL RISPARMIO	ROMA
FINNAT FIDUCIARIA	ROMA
FINTECNA – FINANZIARIA PER I SETTORI INDUSTRIALE E DEI SERVIZI	ROMA
FONDI IMMOBILIARI ITALIANI – SOCIETÀ DI GESTIONE DEL RISPARMIO	ROMA
G.I.PROFIDI SIM IN LIQUIDAZIONE	ROMA
GMAC ITALIA	ROMA
IMI INVESTIMENTI	ROMA
INTERNATIONAL CREDIT RECOVERY (123)	ROMA
INTERNATIONAL CREDIT RECOVERY (5)	ROMA
INTERNATIONAL CREDIT RECOVERY (6)	ROMA
INTERNATIONAL CREDIT RECOVERY (8)	ROMA
INVESTIRE IMMOBILIARE – SOCIETÀ DI GESTIONE DEL RISPARMIO	ROMA
INVESTIRE IMMOBILIARE 2 – LEVERAGED SGR	ROMA
ISTITUTO BANCARIO DEL LAVORO	ROMA
ISTITUTO PER IL CREDITO SPORTIVO	ROMA
ISTITUTO PER LO SVILUPPO ECONOMICO DELL'ITALIA MERIDIONALE – ISVEIMER (IN LIQUIDAZIONE)	ROMA
ITALFONDIARIO	ROMA
MCC – MEDIOCREREDITO CENTRALE	ROMA
PRESTICINQUE	ROMA
ROMA SERVIZI INFORMATICI	ROMA
ROMAFIDES FIDUCIARIA E SERVIZI	ROMA
SANPAOLO INVEST SOCIETÀ DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE	ROMA
SEDICIBANCA	ROMA
SIMEST	ROMA
TAMLEASING	ROMA
UNICREDIT BANCA DI ROMA	ROMA
UNICREDIT CREDIT MANAGEMENT SERVICE	ROMA
STEP LOGISTICA	ROTTOFRENO
BANCA DI SCONTO E CONTI CORRENTI DI S. MARIA CAPUA VETERE	S. MARIA CAPUA VETERE
FINAOSTA – FINANZIARIA REGIONALE VALLE D'AOSTA	SAINT CHRISTOPHE
CASSA DI RISPARMIO DI SALUZZO	SALUZZO
BANCA POPOLARE DI SAN FELICE SUL PANARO – SOCIETÀ COOPERATIVA PER AZIONI	SAN FELICE SUL PANARO

HELP PHONE	SAN GIOVANNI
CREVERBANCA	AL NATISONE
	SAN GIOVANNI
	LUPATOTO
CSE CONSORZIO SERVIZI BANCARI	SAN LAZZARO
	DI SAVENA
CASSA DI RISPARMIO DELLA REPUBBLICA DI SAN MARINO	SAN MARINO RSM
CASSA DI RISPARMIO DI SAN MINIATO	SAN MINIATO
APULIA FINANCE	SAN SEVERO
APULIA PRONTOPRESTITO	SAN SEVERO
BANCAPULIA	SAN SEVERO
BANCA DI SASSARI	SASSARI
BANCO DI SARDEGNA	SASSARI
NUMERA	SASSARI
SARDALEASING	SASSARI
BANCA CASSA DI RISPARMIO DI SAVIGLIANO	SAVIGLIANO
CASSA DI RISPARMIO DI SAVONA	SAVONA
CREDITO INDUSTRIALE SAMMARINESE S.A.	SERRAVALLE R.S.M.
BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA	SIENA
CONSUM.IT	SIENA
MPS FINANCE BANCA MOBILIARE SPA	SIENA
MPS GESTIONE CREDITI BANCA	SIENA
MPS LEASING & FACTORING, BANCA PER I SERVIZI	
FINANZIARI ALLE IMPRESE	SIENA
BANCA PICCOLO CREDITO VALTELLINESE,	
SOCIETÀ COOPERATIVA	SONDRIO
BANCA POPOLARE DI SONDRIO	SONDRIO
BANCAPERTA	SONDRIO
BANKADATI SERVIZI INFORMATICI	SONDRIO
CRESET SERVIZI TERRITORIALI	SONDRIO
DELTAS	SONDRIO
FINANZIARIA SAN GIACOMO	SONDRIO
MEDIOCREVAL	SONDRIO
STELLINE SERVIZI IMMOBILIARI	SONDRIO
BANCA POPOLARE DI SPOLETO	SPOLETO
CASSA DI RISPARMIO DI SPOLETO	SPOLETO
TERCAS – CASSA DI RISPARMIO	
DELLA PROVINCIA DI TERAMO	TERAMO
TERFINANCE	TERAMO
CASSA DI RISPARMIO DI TERNI E NARNI	TERNI
BANCA DEL PIEMONTE	TORINO
BANCA INTERMOBILIARE	TORINO
BANCA PATRIMONI SELLA & C.	TORINO
BANCA REALE	TORINO
BANCA SAI S.P.A.	TORINO
BIM ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	TORINO
COMPAGNIA FINANZIARIA DE BENEDETTI	TORINO
CONSEL SPA	TORINO
CREDITO PIEMONTESE	TORINO
FC FACTOR	TORINO
IFIL INVESTMENTS	TORINO

INGENIERIA DE SOFTWARE BANCARIO	TORINO
INTESA SANPAOLO	TORINO
LEASIMPRESA	TORINO
PICTET & CIE (EUROPE)	TORINO
SANTANDER CONSUMER BANK S.P.A	TORINO
UNICREDIT INFRASTRUTTURE	TORINO
UNICREDIT PRIVATE BANKING	TORINO
UNIMANAGEMENT	TORINO
BANCA DI CREDITO POPOLARE	TORRE DEL GRECO
BANCA DI TRENTO E BOLZANO	TRENTO
BANCA SELLA NORDEST BOVIO CALDERARI	TRENTO
EUROBANCA DEL TRENTO	TRENTO
MEDIOCREDITO TRENTO-ALTO ADIGE S.P.A.	TRENTO
TECNOFIN TRENTINA	TRENTO
BANCA DI TREVISO	TREVISO
BANCA ITALO ROMENA	TREVISO
CLARIS LEASING	TREVISO
BG FIDUCIARIA – SOCIETÀ DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE	TRIESTE
BG SOCIETÀ DI GESTIONE DEL RISPARMIO	TRIESTE
GENERALI ASSET MANAGEMENT SPA	
SOCIETÀ DI GESTIONE DEL RISPARMIO	TRIESTE
SIMGENIA	TRIESTE
CASSA DI RISPARMIO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA	UDINE
HYPOT ALPE – ADRIA – BANK	UDINE
MEDIOCREDITO DEL FRIULI-VENEZIA GIULIA	UDINE
NORDEST BANCA	UDINE
BANCA POPOLARE DEL LAZIO	VELLETRI
CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA	VENEZIA
BANCA IFIS	VENEZIA MESTRE
BANCA POPOLARE DI INTRA	VERBANIA INTRA
BANCA POPOLARE DI VERONA – S. GEMINIANO	
E S. PROSPERO	VERONA
BANCO POPOLARE	VERONA
BREAKEVEN	VERONA
SOCIETÀ GESTIONE SERVIZI BP	VERONA
UNICREDIT CORPORATE BANKING	VERONA
UNICREDIT CREDIT MANAGEMENT BANK	VERONA
VERONA GESTIONI SGR	VERONA
BANCA VALSABBINA	VESTONE
BANCA POPOLARE DI VICENZA – SOCIETÀ COOPERATIVA	
PER AZIONI	VICENZA
BANCO DESIO VENETO	VICENZA
NEM SGR	VICENZA
NORDEST DUE SGR	VICENZA
BANCA CRV CASSA DI RISPARMIO DI VIGNOLA	VIGNOLA
BANCA DI VITERBO CREDITO COOPERATIVO	VITERBO
CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DI VITERBO SPA	VITERBO
CASSA DI RISPARMIO DI VOLTERRA	VOLTERRA

## ALLEGATO 2

### TABELLE ECONOMICHE (valori in euro)

<b>Una tantum dal 1/1/2006 al 31/12/2007</b>	
stipendio	2.883,85
scatto di anzianità	57,69
importo ex ristrutturazione tabellare	8,66

<b>Una tantum dal 1/1/2006 al 31/12/2006</b>	
stipendio	1.383,07
scatto di anzianità	27,67
importo ex ristrutturazione tabellare	4,15

<b>Una tantum dal 1/1/2007 al 31/12/2007</b>	
stipendio	1.500,78
scatto di anzianità	30,02
importo ex ristrutturazione tabellare	4,51

<b>1° gennaio 2008 (A)</b>	
stipendio	4.700,90
scatto di anzianità	94,04
importo ex ristrutturazione tabellare	14,11

<b>parametrazione dal 1° gennaio 2008 (B)</b>	
stipendio	4.747,91
scatto di anzianità	94,04
importo ex ristrutturazione tabellare	14,11

<b>dal 1° luglio 2008</b>	
stipendio	4.788,27
scatto di anzianità	94,84
importo ex ristrutturazione tabellare	14,23

<b>dal 1° dicembre 2008</b>	
stipendio	4.828,97
scatto di anzianità	95,65
importo ex ristrutturazione tabellare	14,35

<b>dal 1° luglio 2009</b>	
stipendio	4.865,19
scatto di anzianità	96,37
importo ex ristrutturazione tabellare	14,46

<b>dal 1° ottobre 2009</b>	
stipendio	4.913,84
scatto di anzianità	97,33
importo ex ristrutturazione tabellare	14,60

<b>dal 1° dicembre 2009</b>	
stipendio	4.950,69
scatto di anzianità	98,06
importo ex ristrutturazione tabellare	14,71

<b>dal 1° luglio 2010</b>	
stipendio	4.987,82
scatto di anzianità	98,80
importo ex ristrutturazione tabellare	14,82

<b>dal 1° dicembre 2010</b>	
stipendio	5.025,23
scatto di anzianità	99,54
importo ex ristrutturazione tabellare	14,93

# APPENDICI

---



# APPENDICE 1

---

## PROVVIDENZE PER I DISABILI

1. Fatte salve le eventuali condizioni aziendali più favorevoli già in atto alla data di stipulazione del presente contratto, a ciascun figlio o persona equiparata a carico – secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari – che per grave minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap ai fini dell'apprendimento, viene corrisposta una provvidenza annuale di € 103,29.

2. Tale provvidenza viene corrisposta entro il mese di giugno di ciascun anno solare e non oltre il compimento del ventiseiesimo anno di età del portatore di handicap, a presentazione da parte degli interessati, di idonea certificazione medica attestante, per l'anno di corresponsione, il sussistere delle condizioni richieste.



## **APPENDICE 2**

---

# **COMMISSIONI NAZIONALI DI STUDIO**

1. Le Parti stipulanti si incontreranno ad esito dei lavori della Commissione nazionale di studio di cui all'appendice n. 4 in calce al contratto 8 dicembre 2007 per i quadri direttivi e le aree professionali, per una valutazione congiunta in tema di scala parametrale.

2. Le Parti stipulanti attiveranno, entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto, i lavori di una Commissione nazionale di studio per verificare l'attualità dell'Accordo nazionale 12 marzo 1997 in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.



## APPENDICE 3

---

# PROTOCOLLO SULLO SVILUPPO SOSTENIBILE E COMPATIBILE DEL SISTEMA BANCARIO

Il 16 giugno 2004, in Roma

*(Omissis)*

premesso che

- il sistema di relazioni sindacali nel settore del credito si è sviluppato secondo le linee previste dal Protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993, e dal Protocollo 22 dicembre 1998, con particolare riguardo al metodo concertativo ed agli assetti contrattuali. Tali assetti, confermati dal ccnl 11 luglio 1999, si articolano nel contratto collettivo nazionale di categoria – che ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica – e in un secondo livello di contrattazione (aziendale) riguardante materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto stesso che stabilisce anche tempistica – secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali – e materie del secondo livello;
- in coerenza con quanto sopra, con il Protocollo d'intesa del 4 giugno 1997 sul settore bancario, le Parti hanno condiviso principi, criteri e strumenti finalizzati ad una radicale ristrutturazione del sistema creditizio in una logica di efficienza e competitività internazionale;
- in tale contesto si è condiviso, fra l'altro che “il governo dei costi e le maggiori flessibilità trovano il loro riconoscimento nella centralità delle risorse umane, nella loro motivazione e partecipazione, secondo principi di collaborazione, di responsabilità diffuse e di pari opportunità”;
- in adempimento del predetto Protocollo sono stati stipulati l'accordo quadro 28 febbraio 1998 ed il contratto collettivo nazionale di lavoro 11 luglio 1999, attraverso i quali le Parti hanno contribuito al riposizionamento strategico ed al riequilibrio competitivo del sistema bancario italiano rispetto ai competitors europei ed, in particolare, alle ristrutturazioni e alle riorganizzazioni, ai processi di concentrazione nei gruppi bancari e di privatizzazione degli assetti proprietari, alle innovazioni dei processi produttivi, dei prodotti e dei canali distributivi, anche tramite il contenimento dei costi, l'introduzione di nuove flessibilità normative, la modernizzazione delle relazioni sindacali e l'individuazione di strumenti idonei per la gestione delle risorse umane da parte delle imprese ed il governo, in condizioni di equilibrio sociale, delle tensioni occupazionali, anche per mezzo del Fondo di solidarietà di settore;
- le Parti, preliminarmente al rinnovo del predetto ccnl 11 luglio 1999, hanno ravvisato l'opportunità – anche alla luce dell'esperienza applicativa del ccnl stesso – di sviluppare una più ampia riflessione sulle tematiche connesse al miglior utilizzo delle risorse umane, nello spirito, già condiviso nell'accordo 4 aprile 2002, di orientare l'evoluzione delle imprese bancarie, in un contesto competitivo, verso uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile;

- il nuovo ccnl, in coerenza e continuità con il percorso finora intrapreso dalle Parti, deve individuare, anticipando il cambiamento in un ambiente di crescente competitività, regole che assicurino sintesi efficaci fra obiettivi delle imprese ed attese dei lavoratori;
- con il presente Protocollo le Parti stipulanti, pertanto, intendono condividere principi e valori che possano risultare di opportuno indirizzo nel miglioramento continuo della qualità dei rapporti fra le imprese creditizie ed il proprio personale, nel rafforzamento della reputazione complessiva del sistema;
- il presente Protocollo costituisce una utile cornice ai fini del rinnovo del ccnl 11 luglio 1999,

A) quanto sopra premesso, le Parti:

1. valutano positivamente il contributo al risanamento offerto dal sistema di relazioni sindacali adottato nel settore dalla seconda metà degli anni '90 sulla base dei principi di cui ai Protocolli citati in premessa e si impegnano, pertanto, anche nel mutato scenario, a preservarne l'impostazione concertativa e la funzione propulsiva, particolarmente rilevante anche nella prospettiva di uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile;

2. ribadiscono la centralità del contratto nazionale e il comune impegno delle Parti firmatarie il presente Protocollo di operare, ciascuna nel rispetto del proprio ruolo, per garantire la puntuale applicazione ed attuazione della normativa contrattuale;

3. riaffermano il ruolo centrale delle risorse umane e l'obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per lo sviluppo ed il successo dell'impresa;

4. riconoscono che l'obiettivo di cui al punto precedente presuppone l'effettiva parità delle opportunità di sviluppo professionale, un'offerta formativa continua, la mobilità su diverse posizioni di lavoro, l'adeguatezza dei criteri di valutazione professionale, la qualità delle prestazioni, degli ambienti di lavoro, l'efficacia della prevenzione e degli interventi in materia di salute e sicurezza;

5. si impegnano ad adoperarsi attivamente affinché – in un mercato globale – vengano rispettati, ovunque si espliciti l'attività imprenditoriale, i diritti umani fondamentali, i diritti del lavoro, e si contrasti ogni forma di discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e sindacali;

6. riconoscono che le imprese, nel perseguire i propri legittimi obiettivi economici, in un mercato globale basato sulla competitività e sulla concorrenza, devono mirare soprattutto all'eccellenza delle performance, in termini di qualità e convenienza dei prodotti e servizi offerti;

7. in tale contesto, ribadiscono che vi sono valori etici fondamentali cui devono ispirarsi tutti coloro che, ai diversi livelli, operano nelle imprese e che l'azione delle imprese stesse e dei lavoratori deve dunque mirare ad uno sviluppo sostenibile e compatibile, ciò che comporta anche la costante attenzione agli impatti sociali ed ambientali connessi all'esercizio della propria attività;

8. riaffermano in tema di sistemi incentivanti – qualora adottati dalle imprese – e di valutazione del personale, che deve essere assicurata aziendalimente piena coerenza tra i principi declinati in materia, con particolare riguardo all'oggettività ed alla

trasparenza dei sistemi stessi, e i comportamenti assunti ad ogni livello nelle imprese, al fine di rafforzare all'interno delle medesime il necessario clima di fiducia, coesione e stabilità; conseguentemente, la procedura contrattuale in tema di sistema incentivante – così integrando, ivi compreso quanto indicato ai punti 9 e 10, le attuali previsioni – dovrà svolgersi, tra le Parti aziendali, nella prospettiva di ricercare soluzioni condivise;

9. ritengono opportuno che le imprese prevedano, nell'ambito dei sistemi incentivanti, anche obiettivi di qualità;

10. convengono che le Parti nazionali firmatarie del presente Protocollo potranno chiedere un incontro – da tenere in sede ABI entro sette giorni dalla richiesta – per dirimere controversie rivenienti da lamentate violazioni della procedura contrattuale sul sistema incentivante;

11. confermano che al personale impegnato nella rete in attività di vendita devono essere fornite informazioni e regole chiare ed esaurienti sui comportamenti da seguire nella relazione con la clientela, anche per quel che attiene alla valutazione, nel caso di vendita di prodotti finanziari, della “propensione al rischio” del cliente rispetto alle caratteristiche del prodotto.

In particolare tali obiettivi si realizzano:

- dedicando al medesimo personale una formazione specifica e specialistica nell'ambito della dotazione annuale prevista dal ccnl;
- ponendo la massima attenzione nelle fasi di assegnazione degli obiettivi del sistema incentivante e di eventuale variazione degli stessi;
- assicurando la piena applicazione delle garanzie di legge e di contratto a tutela, sia sul piano civile che penale, di coloro che abbiano operato nel rispetto delle istruzioni ricevute e con correttezza e buona fede.

## DICHIARAZIONI DELLE PARTI

1. Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, in considerazione di processi di ristrutturazione, di riorganizzazione o di acquisizione del controllo di imprese creditizie meridionali, auspicano che, nell'ambito delle appropriate procedure in sede aziendale o di gruppo, si valuti con la massima attenzione la possibilità di un utilizzo mirato e selettivo, anche per aree geografiche, delle risorse del Fondo di solidarietà di settore destinate alla formazione.

2. L'ABI, prendendo atto di quanto sopra, invita le Imprese a valutare con la massima attenzione l'istanza sindacale in tutti i casi in cui ciò sia compatibile con le esigenze organizzative e produttive rivenienti dai processi di cui sopra.

B)

Con riferimento alle imprese che volontariamente intendono adottare l'approccio alla Corporate Social Responsibility (CSR), le Parti considerano positivamente gli orientamenti assunti dall'Unione Europea in materia, a partire dal Consiglio di Lisbona del 2000, che ha affermato il nuovo obiettivo strategico per il nuovo decennio: diventare – quella europea – l'economia, basata sulla conoscenza, più competitiva e dinamica del mondo in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale.

In particolare le Parti assumono la definizione formulata nel Libro Verde della

Commissione europea del luglio 2001, secondo la quale la responsabilità sociale d'impresa è "l'integrazione volontaria da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali ed ambientali nelle loro attività commerciali e nelle loro relazioni con le parti interessate (stakeholder)".

Ne consegue che "affermando la loro responsabilità sociale e assumendo di propria iniziativa impegni che vanno al di là delle esigenze regolamentari e convenzionali, cui devono comunque conformarsi, le imprese si sforzano di elevare le norme collegate allo sviluppo sociale, alla tutela dell'ambiente ed al rispetto dei diritti fondamentali, adottando un sistema di governo aperto, in grado di conciliare gli interessi delle varie parti interessate nell'ambito di un approccio globale della qualità e dello sviluppo sostenibile".

Pertanto, le Parti stipulanti il presente Protocollo si impegnano a favorire la diffusione, nell'ambito del sistema bancario, della cultura, dei principi e dei valori connessi alla responsabilità sociale d'impresa come sopra definita. A tal fine valuteranno con particolare attenzione le indicazioni del Multistakeholder Forum Europeo e le iniziative conseguenti della Commissione Europea, nonché i risultati del progetto sulla responsabilità sociale d'impresa in corso di esame tra Federazione Bancaria Europea, Federazione Casse di Risparmio Europee, Federazione BCC Europee e Uni Europa Finanza.

Al medesimo scopo le Parti stipulanti costituiranno un Osservatorio nazionale paritetico che avrà il compito di:

- analizzare le buone pratiche e stimolarne e favorirne la diffusione nel sistema bancario italiano, anche con riguardo agli strumenti volontari come, ad esempio, il bilancio sociale o ambientale e i codici etici;
- nonché di sviluppare l'analisi e la ricerca di convergenze su tematiche che possono contribuire positivamente a promuovere il "valore" dell'impresa e ad ottimizzare il clima aziendale, quali:
  - relazioni sindacali ai vari livelli;
  - assetti del sistema creditizio meridionale e rapporti banche-imprese;
  - salute e sicurezza sul lavoro;
  - formazione continua, alla luce della dichiarazione congiunta UNI-Europa Finanza e FBE del 28 dicembre 2002 in materia di life long learning;
  - sviluppo delle competenze e crescita professionale;
  - pari opportunità professionali;
  - comunicazione interna alle imprese;
  - work life balance;
  - salvaguardia dell'ambiente per gli impatti diretti (consumi di energia, carta, emissioni inquinanti, riciclo, etc.);
  - iniziative a favore di disabili;
  - iniziative a favore del volontariato ed iniziative di solidarietà in genere;
  - azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici;
  - gestione del patrimonio intellettuale delle imprese.

Sui temi di cui sopra, le Parti convengono, altresì, di indire una Conferenza periodica congiunta che abbia ad oggetto uno o più dei temi di cui sopra, e di promuovere, sui medesimi, la partecipazione attiva a qualificati organismi, pubblici o privati, sia a livello nazionale che internazionale.

## APPENDICE 4

---

# TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E PREVIDENZA

Il 12 febbraio 2005, in Roma

*(Omissis)*

si sono incontrate al fine di chiarire la questione insorta in merito alla computabilità o meno delle somme versate dalle Aziende ai fondi di previdenza nella base utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR) ed hanno confermato – tenuto anche conto dei complessivi livelli retributivi definiti in sede di contrattazione collettiva – di aver inteso, tempo per tempo, escludere dalla base di calcolo del TFR i contributi versati dalle imprese per il finanziamento dei trattamenti previdenziali riconosciuti al personale delle aziende di credito.



## APPENDICE 5

---

# FONDO DI SOLIDARIETÀ DEL PERSONALE DEL CREDITO. VERBALE DI ACCORDO

Il 12 febbraio 2005, in Roma

*(Omissis)*

premesso che

- l’art. 11, comma 10, dell’Accordo 28 febbraio 1998, sottoscritto dall’ABI e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori richiamate in epigrafe, relativo alla istituzione del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell’occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito, e l’art. 10, comma 9, del decreto 28 aprile 2000, n. 158 dettano i criteri per la determinazione dell’importo dell’assegno straordinario di sostegno al reddito;
- in ordine alla corretta applicazione delle disposizioni indicate – relativamente alla nozione di “importo netto del trattamento pensionistico”, sotto il profilo riguardante la disciplina fiscale applicabile al trattamento pensionistico lordo ai fini della determinazione del corrispondente importo “netto” – è emersa la questione interpretativa se, ai predetti fini, si debba o meno tener conto delle detrazioni e/o deduzioni fiscali eventualmente spettanti al lavoratore interessato,

si conviene quanto segue:

### **Art. 1**

La premessa costituisce parte integrante del presente verbale di accordo.

### **Art. 2**

Le disposizioni di cui in premessa si interpretano nel senso che l’importo netto del trattamento pensionistico spettante nell’ambito dell’assicurazione generale obbligatoria si determina assoggettando l’importo lordo del predetto trattamento alle aliquote Irpef per scaglioni di reddito vigenti al momento della cessazione del rapporto di lavoro del dipendente che accede al Fondo, dovendosi ritenere pertanto esclusa, ai predetti fini, l’applicazione delle deduzioni dal reddito imponibile/detrazioni di imposta, previste in base alla legislazione vigente alla stessa data e tempo per tempo.

\* \* \*

Le Parti stipulanti il presente verbale di accordo impegnano i rispettivi rappresentanti nel Comitato Amministratore del “Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell’occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito” affinché, in seno al predetto Comitato, assumano le conseguenti deliberazioni.



## APPENDICE 6

---

# FONDO DI SOLIDARIETÀ DEL PERSONALE DEL CREDITO. VERBALE DI ACCORDO

Il 12 febbraio 2005, in Roma

*(Omissis)*

premesso che

- l’art. 11, comma 10, dell’Accordo 28 febbraio 1998, sottoscritto dall’ABI e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori richiamate in epigrafe, relativo alla istituzione del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell’occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito, e l’art. 10, comma 9, del decreto 28 aprile 2000, n. 158 dettano i criteri per la determinazione dell’importo dell’assegno straordinario di sostegno al reddito;
- in ordine alla corretta applicazione delle disposizioni indicate – relativamente alla nozione di “importo netto del trattamento pensionistico”, sotto il profilo riguardante i criteri di computo della “maggiorazione dell’anzianità contributiva mancante”, ai fini del calcolo del trattamento pensionistico lordo spettante – è emersa la questione se, ai predetti fini, si debba tener conto della anzianità contributiva che il lavoratore sarebbe in grado di maturare all’atto del raggiungimento dei requisiti per il diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, ovvero dell’anzianità contributiva minima richiesta dalle disposizioni di legge per il diritto alla pensione,

si conviene quanto segue:

### **Art. 1**

La premessa costituisce parte integrante del presente verbale di accordo.

### **Art. 2**

L’importo netto del trattamento pensionistico spettante nell’ambito dell’assicurazione generale obbligatoria si determina individuando la maggiorazione dell’anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di vecchiaia/anzianità, nella misura corrispondente al numero delle settimane di contribuzione che mancano sino al momento della maturazione, da parte del lavoratore, dei requisiti per il diritto alla pensione di vecchiaia e/o anzianità.

### **Art. 3**

Gli effetti di quanto previsto all’articolo 2 si applicano ai trattamenti per assegni straordinari di sostegno del reddito in atto alla predetta data o liquidati successivamente e decorrono dalla data della stipula del presente verbale di accordo.

\* \* \*

Le Parti stipulanti il presente verbale di accordo impegnano i rispettivi rappresentanti nel Comitato Amministratore del “Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell’occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito” affinché, in seno al predetto Comitato, assumano le conseguenti deliberazioni.

## APPENDICE 7

---

# ACCORDO DI PROROGA DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ DEL PERSONALE DEL CREDITO

Il 5 maggio 2005, in Roma

*(Omissis)*

premesso che

- l’articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996 n. 662 prevede che, in attesa di un’organica riforma del sistema di ammortizzatori sociali, vengano definite, in via sperimentale, con uno o più decreti, misure di politiche attive di sostegno del reddito e dell’occupazione nell’ambito dei processi di ristrutturazione aziendale e per fronteggiare situazioni di crisi, per le categorie e settori d’impresa sprovvisti di detto sistema;
- il decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro del tesoro, del 27 novembre 1997 n. 477, contenente il regolamento-quadro in materia, rinvia ai contratti collettivi nazionali per la definizione dei principi e criteri direttivi validi ai fini dell’adozione dei regolamenti dei Fondi di settore ai sensi dell’articolo 2, comma 28 della legge n. 662 del 1996;
- con l’accordo collettivo nazionale del 28 febbraio 1998 è stata convenuta, in attuazione delle disposizioni richiamate, la istituzione presso l’Inps del “Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell’occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito”;
- con il decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro del tesoro, del 28 aprile 2000 n. 158 è stato approvato il Regolamento relativo alla istituzione del predetto Fondo di solidarietà;

considerato che

- l’accordo collettivo nazionale 28 febbraio 1998 stabilisce, all’articolo 6, 1° comma che “il Fondo provvede, nell’ambito dei processi di cui all’articolo 3:
  - 1) in via ordinaria  
*(omissis)*;
  - 2) in via straordinaria:  
all’erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito, in forma rateale, e al versamento della contribuzione figurativa di cui alla legge n. 662 del 1996, articolo 2, comma 28, riconosciuti ai lavoratori ammessi a fruirne nel quadro dei processi di agevolazione all’esodo.  
*(omissis)*.

A detti interventi verranno ammessi, nell’ambito di un periodo di 10 anni dalla data di entrata in vigore del Regolamento, i soggetti di cui all’articolo 3.

Gli assegni straordinari per il sostegno del reddito sono erogati dal Fondo, per un massimo di 60 mesi nell'ambito del periodo di cui al comma che precede, su richiesta del datore di lavoro e fino alla maturazione del diritto a pensione di anzianità o vecchiaia a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, a favore dei lavoratori che maturino i predetti requisiti entro un periodo massimo di 60 mesi, o inferiore a 60 mesi, dalla data di cessazione del rapporto di lavoro”;

- l'articolo 18 dell'accordo collettivo nazionale citato, nel precisarne il carattere sperimentale, stabilisce che l'accordo medesimo decorre dall'entrata in vigore del Decreto interministeriale recante il Regolamento del Fondo e scadrà trascorsi 10 anni da tale data: esso potrà essere eventualmente rinnovato alla scadenza con i criteri e per il periodo che le Parti concorderanno;
- il Regolamento di cui al decreto 28 aprile 2000 n. 158, citato, stabilisce all'art. 14 che “il Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito” scade trascorsi dieci anni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, ed è liquidato secondo la procedura prevista dall'art. 6, commi 7, 8, 9 e 10;

rilevato che

- in attuazione e per effetto delle norme richiamate nelle premesse, il Regolamento del Fondo di solidarietà scadrà il 30 giugno 2010 (termine del decimo anno successivo alla data di entrata in vigore del decreto n. 158 del 2000: 1° luglio 2000);
- tenuto conto della scadenza attualmente stabilita, a far tempo dal 1° luglio 2005 il Fondo non potrà erogare l'assegno straordinario per il sostegno del reddito per la durata massima prevista (60 mesi) e che l'indicato periodo di erogazione della prestazione verrà progressivamente a ridursi con l'approssimarsi della scadenza del Fondo;
- è interesse reciproco delle Parti che il Fondo di solidarietà per il personale dipendente dalle Imprese di credito continui ad operare in condizioni che assicurino al meglio la rispondenza delle prestazioni garantite rispetto alle necessità delle Imprese medesime e dei lavoratori interessati;
- è opportuno ai predetti fini prevedere, nel rispetto delle procedure previste dal decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro del tesoro, del 27 novembre 1997, n. 477, modifiche dell'accordo collettivo nazionale del 28 febbraio 1998, che assicurino un adeguato prolungamento della valenza temporale della regolamentazione, a fronte delle richiamate problematiche concernenti la durata massima di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno del reddito;

si conviene quanto segue

### **Art. 1**

La scadenza di cui all'art. 18 dell'accordo collettivo nazionale 28 febbraio 1998 è di comune intesa fissata alla data del 30 giugno 2020.

L'accordo 28 febbraio 1998 potrà essere eventualmente rinnovato alla scadenza stabilita nel presente articolo, con i criteri e per il periodo che le Parti concorderanno.

## **Art. 2**

Le Parti stipulanti il presente accordo chiedono, ai sensi e per gli effetti del decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro del tesoro, del 27 novembre 1997, n. 477, ai competenti Dicasteri di emanare le norme conseguenti a modifica, sui punti corrispondenti, del testo del decreto 28 aprile 2000, n. 158, recante il Regolamento relativo all'istituzione del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito".



## APPENDICE 8

---

# FONDO NAZIONALE DEL SETTORE DEL CREDITO PER PROGETTI DI SOLIDARIETÀ

Il 13 gennaio 2005, in Roma

*(Omissis)*

### Premessa

In relazione agli accordi già intercorsi tra le Parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e le aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, in merito alla istituzione di un Fondo Nazionale per progetti di solidarietà tra i dipendenti e le imprese stesse, si conviene di anticiparne la costituzione, per contribuire prontamente ed efficacemente ad affrontare l'emergenza dovuta ai fenomeni naturali che hanno sconvolto intere regioni dell'Asia.

I fondi raccolti nell'anno 2005 tra le lavoratrici, i lavoratori e le aziende, saranno devoluti a iniziative umanitarie a favore delle popolazioni colpite dal terremoto e dal maremoto dello scorso 26 dicembre,

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

è costituito un Fondo nazionale per progetti di solidarietà allo scopo di finanziare iniziative umanitarie di assistenza, sia nell'ambito nazionale che internazionale.

La gestione del Fondo è assicurata da rappresentanti dell'ABI e delle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Protocollo d'intesa, che decideranno consensualmente sulla destinazione delle risorse.

Il Fondo sarà alimentato dai contributi dei dipendenti e, in pari misura, da quelli delle Aziende di Credito e Finanziarie e potrà ricevere donazioni ed ulteriori contributi anche da parte di terzi.

Il contributo dei dipendenti è fissato nella misura di 6 (sei) euro annui da trattenere sull'importo della tredicesima mensilità e potrà variare, d'intesa tra le Parti firmatarie del presente contratto. Per ogni dipendente che aderisce al Fondo, le Aziende verseranno 6 (sei) euro annui o la misura che potrà essere successivamente definita d'intesa tra le medesime Parti.

L'adesione al Fondo è volontaria e il dipendente in ogni momento può recedere dal contributo.

Annualmente sarà reso noto il "bilancio" del Fondo, con la specificazione di tutti gli interventi effettuati.

In caso di scioglimento del Fondo, decisione che dovrà essere assunta consensualmente dalle Parti stipulanti, gli eventuali attivi saranno devoluti ad Organizzazioni aventi le stesse finalità del Fondo.

### NORMA TRANSITORIA

L'adesione al Fondo è su base volontaria. La manifestazione di volontà dovrà essere espressa dai lavoratori all'atto dell'avvio del Fondo e potrà essere revocata di anno

in anno. La quota relativa all'anno 2005 sarà trattenuta nella busta paga di febbraio 2005, mentre quella relativa al 2006 sarà prelevata dalla tredicesima del dicembre 2005 e così di anno in anno.

Si allega il modulo di adesione al Fondo da accludere alla busta paga dei dipendenti del mese di gennaio 2005, o da diffondere fra i dipendenti stessi con altra idonea modalità, e da restituire compilato e sottoscritto ai competenti Uffici dell'Azienda.

*Allegato*

FAC SIMILE DEL MODULO DI ADESIONE  
AL FONDO NAZIONALE DEL SETTORE DEL CREDITO  
PER PROGETTI DI SOLIDARIETÀ

Data, .....

Io sottoscritto/a ....., matr. n. ...., dipendente da ....., aderisco, a far tempo dal corrente anno, al Fondo nazionale per i progetti di solidarietà tra i dipendenti e le imprese creditizie e finanziarie.

Autorizzo, pertanto, il mio datore di lavoro ad effettuare la trattenuta dell'importo netto di 6 (sei) euro, dalla prima busta paga utile.

Autorizzo, altresì, il mio datore di lavoro a trattenere ogni anno il medesimo importo dalla tredicesima mensilità, salvo mia revoca espressa.

Firma del lavoratore/lavoratrice

.....

# APPENDICE 9

---

## ENBICREDITO

Le Parti stipulanti si danno atto che il contributo di 1 euro pro-capite, previsto allo scopo di consolidare l'attività di Enbicredito, va versato dalle imprese anche con riferimento al personale con qualifica di dirigente in organico alla data del 31 dicembre 2004.

\* \* \*

### VERBALE DI ACCORDO

11 luglio 2007, in Roma

*(Omissis)*

Ad integrazione di quanto previsto dall'appendice n. 3 in calce al ccnl 12 febbraio 2005, le Parti stipulanti convengono che ciascuna impresa conferente all'ABI mandato di rappresentanza sindacale eroghi, entro il 30 settembre 2007, un contributo straordinario a favore di Enbicredito nella misura pari a 0,5 euro per ogni dipendente a tempo indeterminato in organico alla data del 30 giugno 2007.

Le Parti si riservano di valutare, per ciascuno degli anni successivi, la ripetizione del predetto contributo in relazione alle risultanze del rendiconto annuale dell'esercizio finanziario presentato da Enbicredito ai sensi dell'art. 11 del proprio Statuto.



# APPENDICE 10

---

## **NORMA TRANSITORIA – PASSAGGIO ALLA DIRIGENZA**

Il giorno 11 luglio 1999, in Roma

*(Omissis)*

### NORMA TRANSITORIA

#### PASSAGGIO ALLA DIRIGENZA

Così come previsto nell'Accordo quadro 28 febbraio 1998 la nuova dirigenza sarà ricompresa fra l'1,5% ed il 2,5% rispetto al totale del personale dell'impresa: a tal fine l'inquadramento di dirigente sarà attribuito ad una parte degli attuali funzionari con grado più elevato.

Le norme relative alla cessazione del rapporto di lavoro dei dirigenti, previste dal citato accordo quadro del 28 febbraio 1998, troveranno applicazione, trascorso un anno dal riconoscimento, nei confronti di coloro ai quali verrà attribuito dall'impresa tale inquadramento ai sensi del comma che precede.

Ciascuna impresa, pertanto, individuerà – tra i funzionari cui è attualmente riconosciuta una maggiorazione di grado superiore a 9 – quelli ai quali attribuire in relazione alle funzioni svolte, alla struttura ed organizzazione dell'impresa stessa, l'inquadramento da dirigente, informando gli organismi sindacali aziendali sui criteri e le modalità adottati.

Si conserva, in ogni caso, come assegno ad personam la quota di retribuzione eccedente i 100 milioni annui. Tale assegno non sarà riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi.

L'applicazione dei commi che precedono è connessa temporalmente all'espletamento della procedura prevista dal presente contratto in materia di quadri direttivi. Fino alla data prevista aziendalmente per l'applicazione del nuovo sistema relativo a tale categoria, continuano a trovare applicazione le corrispondenti norme contrattuali per il personale direttivo (ccnl ABI 22 giugno 1995 e ccnl ACRI 16 giugno 1995).

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti chiariscono che l'assegno ad personam di cui al comma 4 della presente norma è computabile ai fini della eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, del trattamento di fine rapporto e ai fini dei trattamenti di previdenza aziendali.



# APPENDICE 11

---

## NUOVA STRUTTURA CONTRATTUALE

Il 28 febbraio 1998, in Roma

(*Omissis*)

### **Art. 3 – Nuova Struttura contrattuale**

La struttura contrattuale del settore viene ridefinita, anche per quanto attiene al numero di contratti collettivi nazionali, realizzando discipline differenziate per categorie di personale che, ai sensi del Protocollo 4 giugno 1997, garantiscano le specificità professionali in un quadro omogeneo di regole.

Pertanto, la nuova struttura contrattuale del settore creditizio prevederà due contratti collettivi nazionali di lavoro: uno per i dirigenti ed uno per il restante personale.

#### 1) NUOVA DIRIGENZA

Si individuerà una dirigenza “allargata” che sarà indicativamente ricompresa fra l'1,5% ed il 2,5% rispetto al totale del personale dell'impresa; a questo fine l'inquadramento di dirigente sarà attribuito ad una parte degli attuali funzionari con grado più elevato.

Pertanto ciascuna impresa individuerà – tra i funzionari cui è attualmente riconosciuta una maggiorazione di grado superiore a 9 – quelli ai quali attribuire, in relazione alle funzioni svolte, alla struttura ed organizzazione dell'impresa stessa, l'inquadramento da dirigente, informando gli organismi sindacali aziendali sui criteri e le modalità adottati.

In sede nazionale verrà fissato unicamente il trattamento economico corrispondente al grado minimo di dirigente, ad un livello inferiore all'attuale.

L'eventuale differenza di trattamento economico dei funzionari inquadrati come dirigenti, nonché degli attuali dirigenti, verrà mantenuta come assegno ad personam. Fermo quanto stabilito all'art. 8 del presente accordo quadro, tale assegno non sarà riassorbibile per effetto di eventuali incrementi retributivi.

A tale personale si applicherà integralmente la nuova disciplina contrattuale dei dirigenti che verrà concordata fra le Parti stipulanti in sede di adeguamento di quella attuale. In particolare:

- come “declaratoria” di inquadramento dei dirigenti sarà mantenuta la seguente: “Ai fini del presente contratto sono dirigenti coloro i quali – sussistendo le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del codice civile ed in quanto ricoprono nell'impresa un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, di autonomia e di potere decisionale ed esplicano le loro funzioni di promozione, coordinamento e gestione generale al fine di realizzare gli obiettivi dell'impresa – siano dalle rispettive imprese cui appartengono come tali qualificati”.
- la cessazione del rapporto ad iniziativa dell'impresa – in analogia a quanto praticato al riguardo per la dirigenza degli altri settori – sarà regolata esclusivamente

dalle norme del codice civile, prevedendo l'introduzione di un collegio arbitrale per le controversie in materia.

Tale criterio si applica a coloro ai quali verrà attribuito dall'impresa l'inquadramento da dirigente secondo i suesposti principi, trascorso un anno da tale riconoscimento.

Resta fermo che le norme di legge o contrattuali sull'orario di lavoro e sulla prestazione lavorativa non si applicano ai dirigenti.

## APPENDICE 12

---

# VERBALE DI RIUNIONE SUL TEMA DELL'OCCUPAZIONE E PER IL RILANCIO DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ DEL SETTORE

Il 20 giugno 2007, in Roma

si è tenuto un incontro tra

*(Omissis)*

nel corso del quale sono state trattate le problematiche concernenti il tema dell'occupazione, con particolare riferimento all'individuazione di iniziative congiunte volte al rafforzamento del Fondo di solidarietà di settore.

L'ABI e i Sindacati si danno atto di quanto segue.

- Il tema dell'occupazione nelle imprese bancarie, concomitante con la fase di rinnovo del ccnl 12 febbraio 2005, è urgente in considerazione della forte accelerazione del fenomeno delle riorganizzazioni e delle concentrazioni bancarie che prefigura un sistema creditizio profondamente diverso da quello in essere solo pochi mesi fa, determinando una netta riduzione del numero dei grandi gruppi bancari, passati in breve tempo da 11 a 6. Le prevedibili, conseguenti ricadute sul piano occupazionale andranno opportunamente gestite, anche con l'obiettivo di favorire nuova occupazione verso attività che potranno essere utilmente sviluppate.
  - Sino ad oggi le conseguenze occupazionali rivenienti da questi riassetti proprietari e organizzativi sono state governate garantendo equilibrio sociale grazie all'intervento del Fondo di solidarietà del settore che ha consentito soluzioni non traumatiche rispetto alle eccedenze di personale denunciate dalle aziende e che si sono concretizzate in uscite, per lo più volontarie, del personale prossimo al pensionamento.
  - Il Fondo ha, dunque, consentito in questi anni di risolvere adeguatamente, senza tensioni sociali né oneri per la collettività, il problema degli esuberanti: dal 2000 ad oggi sono stati sottoscritti accordi per circa 24.000 lavoratori e gli attuali percettori dell'assegno straordinario sono circa 10.000.
  - Il Fondo, prorogato al 2020 con il D.M. 28 aprile 2006, n. 226, è stato, tuttavia, proprio in questa fase, caricato di ulteriori oneri per le imprese, in assenza di misure e/o interventi di sostegno da parte pubblica.
  - In particolare, tale ulteriore onerosità si è concretizzata con la legge 4 agosto 2006, n. 248 che ha abrogato il sistema di tassazione meno oneroso applicato in precedenza alle somme corrisposte al personale con una determinata anzianità per agevolarne l'esodo: sistema sul quale le Parti contrattuali avevano concepito il Fondo stesso nel 1998.
- Tanto premesso, le Parti convengono quanto segue.
- È necessario che l'ammortizzatore sociale applicato nel settore continui ad essere strumento efficace e specifico del sistema bancario per governare i processi

di riorganizzazione e concentrazione, ridurre le potenziali tensioni, gestire le eccedenze di personale, mitigare gli impatti sociali e favorire l'occupazione dei più giovani.

- In questo ambito la paventata estensione al settore del credito, da parte del Governo, degli ammortizzatori sociali applicati ad altri comparti (cassa integrazione guadagni, ordinaria o straordinaria, mobilità), non è considerata idonea ad affrontare e gestire le ricadute dei processi di concentrazione in atto, oltre a rappresentare un serio ostacolo alla continuità e funzionalità del Fondo di solidarietà.
- Si tratta, infatti, di una misura dagli effetti troppo onerosi per gli stessi lavoratori e per le banche sia sotto il profilo economico che sotto quello gestionale, il cui utilizzo peraltro non è rispondente alle esigenze del settore creditizio.
- Il tema dell'occupazione si collega anche alla più generale questione dei c.d. "oneri senza prestazioni corrispettive" gravanti sulle imprese del settore.
- Queste problematiche formeranno oggetto di un'iniziativa congiunta di ABI e delle Segreterie Nazionali dei Sindacati nei confronti del Governo finalizzata:
  - a rilanciare ed accrescere, anche ripristinando l'originario regime fiscale, l'efficacia del Fondo di solidarietà quale strumento prioritario di equilibrio sociale, valorizzandone la funzione di ammortizzatore del settore;
  - a evitare interventi legislativi che pregiudichino l'utilizzo dello strumento "Fondo esuberanti di settore".

**DOCUMENTAZIONE  
E RIFERIMENTI LEGISLATIVI**

---



**Convenzione per la fornitura  
da parte delle società aderenti  
ad ..... di servizi  
di supporto alla ricollocazione  
professionale (Outplacement – OTP)  
in relazione al contratto nazionale  
di lavoro dei dirigenti delle aziende  
associate all’ABI**

Il   1   2008, in Roma

*(Omissis)*

premessi che:

- nel contratto nazionale di lavoro dei dirigenti bancari del 1° dicembre 2000 è stata introdotta una norma in tema di outplacement, la quale prevede che: “Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell’azienda ex art. 2118 c.c., questa è tenuta ad attivare una procedura di outplacement, su richiesta dell’interessato e sempreché lo stesso non abbia avanzato ricorso al Collegio arbitrale ai sensi degli artt. 12 e 13.  
L’azienda terrà a proprio carico, per 4 mesi, l’importo della spesa da versare alla società di outplacement, individuata d’intesa fra l’azienda ed il dirigente interessato nell’ambito di quelle che abbiano aderito all’apposita Convenzione – che definisce anche gli standard di prestazione e di costo – stipulata dall’ABI”;
- nel verbale di accordo del 15 febbraio 2001, l’ABI e le Organizzazioni sindacali interessate, hanno convenuto – anche ai sensi dell’art.10, comma quater, del D.Lgs. n. 469 del 23 dicembre 1997 (come modificato dall’art. 117, della l.n. 388 del 23 dicembre 2000) – i criteri e le modalità per la fruizione da parte del dirigente di un servizio di consulenza di transizione professionale “career counseling” successivo a quello di supporto alla ricollocazione professionale;
- il D.M. 18 aprile 2001 ha determinato – ai sensi dell’art. 117, comma 4, l. 388 del 23 dicembre 2000 – i criteri per l’accreditamento, presso la Direzione Generale per l’impiego del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, delle società che esercitano attività di supporto alla ricollocazione professionale (OTP);
- il contratto nazionale di lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 10 gennaio 2008 ha confermato le precedenti disposizioni contrattuali in materia;

---

<sup>1</sup> La presente Convenzione è stata sottoscritta il \_\_\_\_\_ dall’AISO (Associazione Italiana Società di Outplacement), il \_\_\_\_\_ da CB & A. e il \_\_\_\_\_ dalla società CROSS S.r.l.

- a distanza di 7 anni dalla sua definizione si è reso, peraltro, necessario aggiornare la Convenzione,

occorre, conseguentemente, contemplare:

- i requisiti standard di contenuto e di qualità delle prestazioni che dovranno essere offerti dalle società di supporto alla ricollocazione professionale (OTP) al singolo dirigente interessato, al fine di facilitare la rioccupazione dello stesso;
- i relativi costi certi e la durata del servizio che le società di supporto alla ricollocazione professionale uniformemente offriranno;
- l'incarico del servizio affidato alla società di supporto alla ricollocazione professionale specificamente ed esclusivamente da parte dell'Azienda bancaria, fermo quanto previsto dalla citata norma contrattuale in ordine alla scelta della società di OTP.

tutto ciò premesso, si conviene che:

1. La premessa forma parte integrante della presente Convenzione.
2. Le società di OTP aderenti a \_\_\_\_\_ – il cui elenco figura in calce alla presente Convenzione – offriranno al dirigente bancario, il cui rapporto di lavoro sia stato risolto da un'Azienda associata ad ABI ai sensi della previsione contrattuale citata in premessa, un servizio di supporto alla ricollocazione professionale (primo modulo) che sia conforme ai seguenti requisiti standard.

*a) Contenuti del servizio*

- Accoglienza;
- supporto di counseling (rafforzamento e motivazione);
- bilancio delle competenze (analisi e inventario dinamico dei punti di forza personali e professionali);
- test vari (ad esempio: analisi grafologica, test di personalità, test di interessi professionali);
- analisi del mercato del lavoro e delle relative opportunità;
- elaborazione di un progetto professionale coerente con il bilancio delle competenze e con l'analisi del mercato;
- formazione avanzata nella gestione di metodologie e strumenti personalizzati di comunicazione, relazione interpersonale e self marketing;
- validazione del progetto professionale, approccio al mercato, sostegno per la campagna di ricerca di nuove opportunità professionali.

*b) Requisiti delle società che forniscono il servizio*

- Accredитamento presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (Direzione Generale per l'impiego) ai sensi del D.M. 18 aprile 2001;
- Esercizio dell'attività di OTP da almeno 5 anni;
- disponibilità di una logistica propria e stabile (uffici e servizi di segreteria), dedicata al servizio di OTP e adeguata al relativo svolgimento;
- esperienza professionale, da parte di almeno uno dei titolari o direttori della società, maturata nel campo della selezione, gestione, formazione e sviluppo delle risorse umane, non inferiore a 10 anni;

- presenza, oltre al titolare o direttore, di almeno 2 consulenti a tempo pieno, operanti nella “consulenza di carriera” da almeno 2 anni;
- disponibilità di capacità tecniche, risorse professionali e dimensioni tali da garantire il miglior risultato dell’incarico ricevuto;
- referenze favorevoli di incarichi significativi portati a termine;
- tenuta di un comportamento conforme al codice di etica e pratica professionale.

*c) Durata e luogo di prestazione del servizio – assistenza – strumentazione disponibile*

- Il servizio viene prestato per la durata di 6 (sei) mesi a partire dal conferimento dell’incarico, esclusivamente presso le sedi di una delle società di OTP;
- per tutta la sua durata il dirigente – per raggiungere i suoi obiettivi sulla base del profilo professionale, delle attese e di una sua partecipazione attiva – si avvarrà della qualificata assistenza dei consulenti della società di OTP, che cureranno che si raggiunga la necessaria e produttiva interrelazione/sintonia con il dirigente stesso;
- il dirigente potrà altresì disporre, presso gli uffici della società di OTP, dei servizi di segreteria, telefono, fax, fotocopiatrice, biblioteca, data base, collegamenti Internet.

*d) Costi*

- Il costo del servizio, interamente a carico dell’azienda, è fissato, per ciascun dirigente interessato, forfettariamente sulla base di due fasce retributive dei dirigenti:
- per una retribuzione annua lorda fino a € 87.500 (ottantasettemilacinquecento) il costo sarà di € 13.100 (tredicimilacentomila) + IVA;
- per una retribuzione annua lorda superiore il costo sarà pari a € 17.500 (diciasettemilacinquecento) + IVA.

Il pagamento dell’intero corrispettivo verrà eseguito anticipatamente in unica soluzione, dietro presentazione di fattura, preliminarmente all’inizio di fornitura del servizio al dirigente, salve diverse intese fra l’azienda e la società di OTP.

*e) Scelta della società*

L’Azienda sceglierà, d’intesa con il dirigente interessato – sulla base dell’elenco delle società aderenti a \_\_\_\_\_ (vedasi allegato) – la società di OTP del cui servizio si avvarrà il dirigente medesimo e con essa definirà i rapporti e procederà alla stipula del relativo contratto, secondo un modello standard che si allega alla presente.

\* \* \*

Al fine di agevolare il dirigente che ravvisasse l’utilità di interventi integrativi di sostegno e assistenza “affiancamento nell’inserimento” successivi al predetto percorso di supporto alla ricollocazione professionale,

si conviene altresì:

di definire uno specifico servizio di consulenza di transizione professionale “career counselling” (secondo modulo) – fornito dalla stessa Società di OTP che ha assicurato il primo modulo – di cui il dirigente interessato potrà fruire a sue spese e senza alcun ulteriore onere a carico dell’azienda. I contenuti, la durata e i costi di tale servizio sono stabiliti come di seguito indicato:

### *Contenuti*

- Coaching individuale finalizzato a personalizzare e a rafforzare le azioni di transizione professionali;
- approfondimento e ulteriore sviluppo delle azioni intraprese nel corso del servizio di OTP;
- ampliamento della campagna di ricerca per sviluppare o diversificare la gamma delle opportunità professionali da valutare nella concretizzazione e avvio della nuova attività professionale e per il sostegno al suo consolidamento;
- supporto relativo alle fasi precedente o immediatamente successiva al definitivo avvio della nuova attività professionale.

### *Durata*

L'inizio è previsto non oltre 2 (due) mesi dopo il completamento del servizio di OTP; la durata sarà fissata in relazione al conseguimento degli obiettivi professionali concordati con il dirigente interessato.

### *Costi*

Il costo del servizio è definito con gli stessi criteri del servizio di OTP, ossia sulla base dell'ultima retribuzione annua lorda del dirigente:

- fino a € 87.500 (ottantasettemilacinquecento) € 3.000 (tremila) + IVA
- oltre gli € 87.500 (ottantasettemilacinquecento) € 4.000 (quattromila) + IVA

\* \* \*

La società che fornisce i servizi di cui alla presente Convenzione è tenuta al rispetto delle norme del Codice di etica e pratica professionale adottato da ciascuna delle Associazioni stipulanti la presente Convenzione oltreché di quanto definito nella Convenzione stessa.

Nel rispetto delle norme vigenti in tema di tutela della “privacy” (d. lgs. n.196 del 2003), pena la decadenza delle intese regolate dalla presente convenzione, la società di OTP fornirà:

- all'azienda committente, al termine del servizio, un sintetico rendiconto sull'esito del percorso;
- all'ABI – per il tramite di     <sup>2</sup> – entro la fine di ogni anno solare, ovvero entro il mese di dicembre, un prospetto aggregato di tutti i casi trattati nel periodo e dei relativi esiti.

La presente Convenzione e le condizioni tutte fissate nella stessa hanno decorrenza dalla data di stipulazione e scadranno il 31 dicembre 2010.

Alla scadenza della presente Convenzione le Parti stipulanti si incontreranno per le opportune verifiche.

La Convenzione si intenderà tacitamente rinnovata per un biennio e così successivamente qualora non venga disdettata almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza.

### *Allegati:*

1. Elenco delle Società aderenti a     (Omissis)     .
2. Modello standard di contratto.

---

<sup>2</sup> AISO o CB & A. o CROSS S.r.l.

# ALLEGATO 2 ALLA CONVENZIONE

## Modello standard di contratto

Programma Individuale di supporto alla ricollocazione professionale  
(Outplacement – OTP)  
(Convenzione ABI – CCNL Dirigenti)

tra la Società (Associata a \_\_\_\_\_<sup>1</sup>)  
e l'Azienda Bancaria (Associata ABI):  
e relativo al signor:

### **A) Programma individuale di supporto alla ricollocazione professionale**

1. Quadro di riferimento
2. Contenuti del servizio
3. Condizioni economiche

### **B) Consulenza di transizione professionale**

1. Quadro di riferimento
2. Contenuti del servizio
3. Condizioni economiche

## **Codice di Etica Professionale**

### **A) Programma individuale di supporto alla ricollocazione professionale**

#### *1. Quadro di riferimento*

In forza del CCNL dei Dirigenti Bancari (10/1/2008) il signor ..... ha richiesto all'Azienda ..... l'attivazione di una procedura di OTP nell'ambito della Convenzione ABI/\_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ ed è stato concordemente deciso di affidare l'incarico alla Società ..... che lo ha accettato con la sottoscrizione del presente programma individuale di OTP.

#### *2. Contenuti del Servizio*

##### **2.1. Organizzazione generale del programma**

Il candidato sarà addestrato, e supportato dai consulenti di OTP che opereranno con lui senza limiti di tempo, per la durata di sei mesi a partire dalla data di conferimento dell'incarico, esclusivamente presso le sedi della società di OTP.

---

<sup>1</sup> AISO o CB & A. o CROSS S.r.l.

Durante tutto questo periodo il candidato avrà un posto per lavorare e potrà utilizzare i servizi di segreteria, telefono, fax, fotocopiatrice, documentazione, biblioteca, data base, collegamenti Internet e supporti audiovisivi.

I consulenti aiuteranno il candidato a conoscersi meglio, a definire realistici obiettivi professionali, ad identificare opportunità ed operare scelte consapevoli nella ricerca di una nuova attività: in altre parole a "gestire la sua futura carriera", in base al profilo professionale, alle attese e alla partecipazione attiva al programma.

I contenuti del servizio, dopo la fase di accoglienza, sono quindi:

- supporto di counseling (rafforzamento e motivazione);
- bilancio delle competenze (analisi e inventario dinamico dei punti di forza personali e professionali);
- test vari sulla personalità e sugli interessi professionali e loro restituzione;
- analisi del mercato professionale e delle relative opportunità;
- elaborazione di un progetto professionale coerente con il bilancio delle competenze e con l'analisi del mercato;
- formazione avanzata nella gestione di metodologie e strumenti personalizzati di comunicazione, relazione interpersonale e self-marketing;
- validazione del progetto professionale, approccio al mercato, sostegno per la campagna di ricerca di nuove opportunità professionali.

## 2.2. Feedback

Nel rispetto del d. lgs. n.196 del 2003 e successive modifiche e integrazioni, la società di OTP fornirà all'azienda committente, al termine dei 6 mesi del servizio, un sintetico rendiconto sull'esito del percorso e a \_\_\_\_\_<sup>2</sup> i dati occorrenti per la compilazione del prospetto aggregato da trasmettere periodicamente all'ABI.

## 3. Condizioni economiche

Il programma di cui al punto 2 inizierà nel corso del mese di ..... con il primo incontro tra il candidato e i consulenti.

L'onorario a carico dell'azienda per l'intero programma è stabilito forfettariamente in € 13.100 o 17.500 + I.V.A. a seconda della retribuzione fino a o superiore a € 87.500, che sarà fatturato all'inizio del programma.

Il pagamento dovrà avvenire in un'unica soluzione al ricevimento della fattura e comunque prima dell'inizio del programma (salve diverse intese fra l'azienda e la Società di OTP).

## B) Consulenza di transizione professionale

### 1. Quadro di riferimento

Al termine del programma individuale di OTP previsto nel contratto dei dirigenti bancari (10/1/2008) e dalla Convenzione ABI/\_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, il dirigente che ne ravvisi l'opportunità potrà completare il proprio percorso fruendo, presso la stessa società di OTP, di un successivo programma di transizione professionale "career counselling", consistente in interventi integrativi di sostegno ed assisten-

<sup>2</sup> AISO o CB & A. o CROSS S.r.l.

za, con i contenuti ed alle condizioni già prefigurate nella citata Convenzione ABI/\_\_\_\_\_ e che vengono richiamate integralmente nei successivi punti 2 e 3.

L'attivazione di tale servizio avverrà solo su ulteriore e specifica conferma che l'Azienda ..... – a ciò interessata dal dirigente – darà alla società di OTP entro e non oltre due mesi dal completamento del percorso di OTP, di cui alla parte A) del presente contratto.

## 2. *Contenuti del Servizio*

Organizzazione generale del programma

Il candidato sarà seguito dai consulenti di OTP che opereranno con lui per una durata che sarà fissata in relazione al conseguimento degli obiettivi professionali concordati con il dirigente interessato ed esclusivamente presso le sedi della società di supporto alla ricollocazione professionale.

Durante tutto questo periodo il candidato avrà un posto per lavorare e potrà utilizzare i servizi di segreteria, telefono, fax, fotocopiatrice, documentazione, biblioteca, data base, collegamenti Internet e supporti audiovisivi.

I contenuti del servizio sono:

- coaching individuale finalizzato a personalizzare e a rafforzare le azioni di transizione professionale;
- approfondimento e ulteriore sviluppo delle azioni intraprese nel corso del servizio di OTP;
- ampliamento della campagna di ricerca per sviluppare o diversificare la gamma delle opportunità professionali da valutare nella concretizzazione e avvio della nuova attività professionale e per il sostegno al suo consolidamento;
- supporto relativo alla fase precedente o immediatamente successiva al definitivo avvio della nuova attività professionale.

## 3. *Condizioni economiche*

L'onorario per l'intero programma, a carico del dirigente interessato, è di € 3.000 o 4.000 + I.V.A. a seconda della retribuzione fino a o superiore a € 87.500, che sarà fatturato all'inizio del programma.

Il pagamento dovrà avvenire in un'unica soluzione al ricevimento della fattura e comunque prima dell'inizio del programma.

\* \* \*

Codice di etica e pratica professionale

La società di OTP si conforma in tutto al Codice di etica e pratica professionale adottato da ciascuna delle Associazioni stipulanti la presente Convenzione.

Tutte le informazioni riguardanti l'attività e gli interessi dei Clienti e dei Candidati dovranno essere coperte dal segreto professionale e rispettare le norme in tema di tutela dei dati personali.

\* \* \*

Per quant'altro non specificamente indicato si fa riferimento alla Convenzione ABI/\_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ 2008.



# **Verbale di accordo 15 febbraio 2001 (outplacement)**

Il 15 febbraio 2001, in Roma

*(Omissis)*

premesso che:

- nel contratto nazionale di lavoro dei dirigenti bancari del 1° dicembre 2000 è stata introdotta una norma in tema di outplacement, la quale prevede che: “Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell’azienda ex art. 2118 c.c., questa è tenuta ad attivare una procedura di outplacement, su richiesta dell’interessato e sempreché lo stesso non abbia avanzato ricorso al Collegio arbitrale ai sensi degli artt. 12 e 13;

l’azienda terrà a proprio carico, per 4 mesi, l’importo della spesa da versare alla società di outplacement, individuata d’intesa fra l’azienda ed il dirigente interessato nell’ambito di quelle che abbiano aderito all’apposita convenzione – che definisce anche gli standard di prestazione e di costo – stipulata dall’ABI”;

- l’art. 10, comma 1 quater, del d.lgs. n. 469 del 23 dicembre 1997, come modificato dall’art. 117, della l. n. 388 del 23 dicembre 2000 regola, fra l’altro, l’attività di supporto alla ricollocazione professionale;
- la Convenzione OIL del 19 giugno 1997, ratificata dall’Italia il 2 febbraio 2000, prevede che nell’interesse di categorie di lavoratori e per servizi specificamente identificati rientranti nell’ambito di applicazione della Convenzione stessa, possono adottarsi deroghe ai principi generali che regolano la materia,

si conviene che:

## **Art. 1**

La premessa forma parte integrante del presente verbale di accordo.

## **Art. 2**

Secondo le intese già intercorse in occasione della stipula del contratto nazionale per i dirigenti del 1° dicembre 2000, nella convenzione ABI indicata in premessa, al secondo comma, verrà contemplata anche la facoltà per il dirigente – che sulla base di una sua libera ed autonoma scelta ne ravvisasse l’opportunità – di usufruire di un servizio di consulenza di transizione professionale, successivo a quello di outplacement, che sarà regolato in modo da garantire al dirigente interessato adeguati standard di prestazione e costi predefiniti e contenuti.

In particolare in detta convenzione ABI verrà previsto che il suddetto servizio di consulenza di transizione professionale:

- dovrà essere disciplinato espressamente ed esclusivamente nell’ambito del contratto che l’azienda committente stipulerà con la società di outplacement;
- verrà attivato su richiesta del dirigente, da presentare non oltre due mesi dal completamento del servizio di outplacement;
- il costo del servizio sarà in cifra fissa e predeterminata in relazione alla retribuzione annua lorda del dirigente;
- il suddetto costo resterà a carico del dirigente il quale metterà a disposizione dell’azienda l’importo relativo con modalità e criteri concordati direttamente fra l’interessato e l’azienda stessa.

### **Art. 3**

Il presente verbale d’accordo verrà trasmesso, a cura dell’ABI, al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, anche ai sensi dell’art. 7 della predetta Convenzione OIL.

# **Verbale di riunione 31 maggio 2001 (contributo annuo alla Cassa nazionale di assistenza sanitaria per il personale dipendente del settore del credito – Casdic)**

Il giorno 31 maggio 2001, in Roma

*(Omissis)*

in relazione a quanto previsto dal verbale di intesa del 7 febbraio 1996, e tenuto conto delle disposizioni del ccnl dell'11 luglio 1999, dell'accordo quadro del 31 ottobre 2000 e del ccnl 1° dicembre 2000, resta chiarito che la misura del contributo annuo per la Casdic:

- è pari a L. 700.000 a carico dell'Azienda a favore di ciascun quadro direttivo di 3° e di 4° livello – e del relativo nucleo familiare (coniuge e figli fiscalmente a carico) – iscritto alla Casdic e alle dipendenze di una Azienda aderente alla Cassa, come disposto dall'art. 74 del ccnl 11 luglio 1999;
- è pari a L. 1.500.000 a carico dell'Azienda a favore di ciascun dirigente – e del relativo nucleo familiare (coniuge e figli fiscalmente a carico) – iscritto alla Casdic e alle dipendenze di una Azienda aderente alla Cassa, anche ai sensi dall'art. 3 del ccnl 1° dicembre 2000;
- è pari a L. 300.000 a carico dei dirigenti, dei quadri direttivi di 3° e di 4° livello, iscritti alla Casdic e alle dipendenze di una Azienda aderente alla Cassa, come previsto dagli specifici accordi in materia.

Resta fermo quanto previsto in proposito dall'art. 5 dell'accordo di rinnovo del ccnl 22 giugno 1995 ABI.

La presente intesa non si applica presso le Aziende già destinatarie del ccnl ACRI 16 giugno 1995, restando in essere le eventuali disposizioni aziendali in atto in materia.

Le previsioni del presente verbale di riunione non operano inoltre in quelle situazioni aziendali – diverse da quelle di cui al comma precedente – che, per la materia dell'assistenza sanitaria integrativa, siano diversamente definite, fermo restando che i trattamenti suindicati non si cumulano con analoghe misure eventualmente in atto presso singole Aziende.



## PRINCIPALI RIFERIMENTI LEGISLATIVI

---

- R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (Disposizioni relative al contratto di impiego privato)
- L. 10 giugno 1940, n. 653 (Trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi)
- L. 27 maggio 1949, n. 260 (Disposizioni in materia di ricorrenze festive)
- L. 31 marzo 1954, n. 90 (Modificazioni alla L. 27 maggio 1949, n. 260, sulle ricorrenze festive)
- L. 3 maggio 1955, n. 370 (Conservazione del posto ai lavoratori richiamati alle armi)
- L. 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento)
- D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 (Regolamento di esecuzione della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri)
- L. 29 maggio 1982, n. 297 (Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica)
- L. 11 novembre 1983, n. 638 (Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 12 settembre 1983, n. 463 – Misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni per vari settori della pubblica amministrazione e proroga di taluni termini) – Art. 13 (Cure termali)
- L. 13 maggio 1985, n. 190 (Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi)
- D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 (Riconoscimento come giorni festivi di festività religiose determinate d'intesa tra la Repubblica italiana e la Santa Sede)
- L. 29 dicembre 1990, n. 428 (Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee) – Art. 47 (Trasferimenti d'azienda)
- L. 11 agosto 1991, n. 266 (Legge quadro sul volontariato)
- L. 30 dicembre 1991, n. 412 (Disposizioni in materia di finanza pubblica) – Art. 16 (Disposizioni varie in materia previdenziale)
- L. 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate)
- D.M. 12 agosto 1992 (Patologie che possono trovare reale beneficio dalle cure termali e strumenti di controllo per evitare abusi)
- D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385 (Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia)
- D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 (Attuazione della Direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro)
- D.M. 10 marzo 1998 (Disposizioni per il coordinamento dell'attività sanitaria ed amministrativa ai fini dell'erogazione delle prestazioni idrotermali e di quelle economiche accessorie agli assicurati dell'Inps e dell'Inail per l'anno 1998) – Art. 2
- D.M. 27 marzo 1998 (Mobilità sostenibile nelle aree urbane)
- L. 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili)

- D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 (Attuazione della Direttiva 97/81 CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'Unice, dal Ceep e dalla Ces)
- L. 8 marzo 2000, n. 53 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città)
- D.M. 28 aprile 2000, n. 158 (Regolamento relativo all'istituzione del fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese del credito)
- D.M. 7 luglio 2000, n. 357 (Regolamento recante: "Disciplina dei procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68")
- D.I. 21 luglio 2000, n. 278 (Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari)
- D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333 (Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili)
- L. 20 dicembre 2000, n. 336 (Ripristino della festività del 2 giugno)
- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela a sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53)
- D.Lgs. 8 maggio 2001, n. 215 (Disposizioni per disciplinare la trasformazione progressiva dello strumento militare in professionale, a norma dell'articolo 3, comma 1, della L. 14 novembre 2000, n. 331)
- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300)
- D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 (Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES)
- D.Lgs. 2 aprile 2002, n. 74 (Attuazione della direttiva del Consiglio del 22 settembre 1994, 94/45/CE, relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie)
- D.M. 30 dicembre 2002 (Criteri generali per la realizzazione degli accordi da definire in sede locale per la stipula dei contratti di locazione agevolati ai sensi dell'art. 2, comma 3, della L. 9 dicembre 1998, n. 431, nonché dei contratti di locazione transitori e dei contratti di locazione per studenti universitari ai sensi dell'art. 5, commi 1, 2 e 3, della stessa legge)
- D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 (Attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro)
- D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali)
- D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215 (Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica)
- D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 (Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro)
- D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30)

- D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124 (Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'art. 8 della L. 14 febbraio 2003, n. 30)
- L. 23 agosto 2004, n. 226 (Sospensione anticipata del servizio obbligatorio di leva e disciplina dei volontari di truppa in ferma prefissata, nonché delega al Governo per il conseguente coordinamento con la normativa di settore)
- D.Lgs. 19 agosto 2005, n. 188 (Attuazione della direttiva 2001/86/CE che completa lo Statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori)
- D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 (Disciplina delle forme pensionistiche complementari)
- L. 24 febbraio 2006, n. 104 (Modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della maternità delle donne dirigenti)
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246)
- D.M. 28 aprile 2006, n. 226 (Regolamento concernente modifiche al regolamento recante l'istituzione del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e della riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito" approvato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica del 28 aprile 2000, n. 158)
- D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 (Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori)
- L. 24 dicembre 2007, n. 247 (Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale)
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro)
- D.Lgs. 30 maggio 2008, n. 108 (Attuazione della direttiva 2005/56/CE, relativa alle fusioni transfrontaliere delle società di capitali)

© Copyright 2008  
Bancaria Editrice

BANCARIA EDITRICE  
Divisione di ABIServizi Spa  
Via della Cordonata, 7  
00187 Roma  
Tel. (60) 6767.391-2-3-4-5  
Fax (06) 6767.397  
**www.bancariaeditrice.it**  
servizioclienti@bancariaeditrice.it

È vietata la riproduzione, anche parziale, con qualsiasi mezzo effettuata, compresa la fotocopia, anche a uso interno o didattico, non autorizzata.

L'editore potrà concedere a pagamento l'autorizzazione a riprodurre una porzione non superiore a un decimo del presente volume. Le richieste vanno inoltrate a:

Associazione Italiana per i Diritti di Riproduzione delle Opere dell'Ingegno (AIDRO)  
Via delle Erbe, 2 - 20121 Milano  
segreteria@aidro.org

Finito di stampare nel mese di luglio 2008  
presso Failli Grafica s.r.l.  
Via Meucci, 25 - 00012 Guidonia - Montecelio (Rm)



