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
servizioclienti@bancariaeditrice.it

CCNL

Per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali

8 dicembre 2007

Testo coordinato

BANCARIA EDITRICE

INDICE

Premessa 9

Parte generale

Capitolo I - Area contrattuale 13
Art. 1 - Ambito di applicazione del contratto 13
Art. 2 - Attività che richiedono specifiche regolamentazioni 14
Art. 3 - Attività complementari e/o accessorie appaltabili 15
Art. 4 - Nozione di controllo 16

Capitolo II - Sistema di relazioni sindacali 17
Premessa 17
Art. 5 - Assetti contrattuali – Decorrenze e scadenze 17
Art. 6 - Procedura di rinnovo 17
Art. 7 - Indennità di vacanza contrattuale 18
Art. 8 - Osservatorio nazionale 18
Art. 9 - Conciliazione delle controversie individuali di lavoro e arbitrato 20
Art. 10 - Incontro annuale 22
Art. 11 - Incontri semestrali 24
Art. 12 - Commissione nazionale sulle pari opportunità 25
Art. 13 - Pari opportunità 25
Art. 14 - Organismo paritetico sulla formazione 26
Art. 15 - Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni – Trasferimenti di azienda 26
Art. 16 - Distacco del personale 27
Art. 17 - Appalti 27
Art. 18 - Occupazione 28
Art. 19 - Confronto a livello di gruppo 28
Art. 20 - Relazioni sindacali di gruppo 29
Art. 21 - Procedura in tema di orari di lavoro 29
Art. 22 - Nozione di unità produttiva e organismi sindacali aziendali 30
Art. 23 - Nuove flessibilità e normative obsolete 30
Art. 24 - Controlli a distanza 31
Art. 25 - Dichiarazione delle Parti 31

Capitolo III - Contrattazione integrativa aziendale 33
Art. 26 - Decorrenza e procedura di rinnovo – Materie demandate 33
Art. 27 - Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti – Controversie collettive aziendali 34

Capitolo IV - Politiche attive per l'occupazione 35
Premessa – Dichiarazione delle Parti 35
Art. 28 - Apprendistato professionalizzante 35
Art. 29 - Somministrazione di lavoro 38
Art. 30 - Contratto di inserimento 38

Art. 31 - Lavoro a tempo parziale 39
Art. 32 - Telelavoro 43
Art. 33 - Periodo di prova 46

Capitolo V - Doveri e diritti del personale – Provvedimenti disciplinari 47
Art. 34 - Obblighi delle Parti 47
Art. 35 - Servizio di cassa e gestione di valori 48
Art. 36 - Reperibilità e intervento 48
Art. 37 - Lavoratore/lavoratrice sottoposto a procedimento penale 48
Art. 38 - Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni 49
Art. 39 - Responsabilità civile verso terzi 50
Art. 40 - Provvedimenti disciplinari 50

Capitolo VI - Trattamento economico 51
Art. 41 - Tabelle retributive e struttura della retribuzione 51
Art. 42 - Tredicesima mensilità 52
Art. 43 - Premio aziendale 52
Art. 44 - Indennità modali 54
Art. 45 - Buono pasto 54
Art. 46 - Sistema incentivante 54
Art. 47 - Distinzione delle "piazze" 55

Capitolo VII - Riposo settimanale, festività e ferie 57
Art. 48 - Riposo settimanale – Festività – Semifestività 57
Art. 49 - Ferie 57
Art. 50 - Permessi per ex festività 58

Capitolo VIII - Politiche sociali e di salute e sicurezza 61
Premessa 61
Art. 51 - Permessi per motivi personali o familiari – Aspettativa non retribuita – Congedo matrimoniale 61
Art. 52 - Malattie e infortuni 61
Art. 53 - Maternità 63
Art. 54 - Obblighi di leva 64
Art. 55 - Lavoratori/lavoratrici studenti 65
Art. 56 - Borse di studio 66
Art. 57 - Assistenza sanitaria 68
Art. 58 - Long Term Care 68
Art. 59 - Modalità di attuazione dell'orario di lavoro extra standard nei casi di disagio sociale 68
Art. 60 - Videoterminali 69
Art. 61 - Pausa per addetti ai centralini 69
Art. 62 - Indennità per centralinisti non vedenti 69
Art. 63 - Iniziative sociali 70

Capitolo IX - Missioni 73
Art. 64 - Missioni (Italia ed Estero) 73

Capitolo X - Addestramento – Formazione – Criteri di sviluppo professionale e di carriera – Valutazione del lavoratore/lavoratrice 75
Art. 65 - Addestramento 75
Art. 66 - Formazione 75
Art. 67 - Sviluppo professionale e di carriera 77
Art. 68 - Criteri di valutazione professionale 77
Art. 69 - Valutazione del lavoratore/lavoratrice 77
Art. 70 - Coinvolgimento sindacale 78

Capitolo XI - Risoluzione del rapporto di lavoro 79
Art. 71 - Cause di risoluzione – Attestato di servizio 79
Art. 72 - Preavviso 79
Art. 73 - Dimissioni 80
Art. 74 - Contestazioni 80
Art. 75 - Trattamento di fine rapporto 81

Parte speciale – Quadri direttivi

Capitolo XII - Quadri direttivi 85
Art. 76 - Definizione e inquadramento 85
Art. 77 - Fungibilità – Sostituzioni 86
Art. 78 - Trattamento economico 86
Art. 79 - Scatti di anzianità 87
Art. 80 - Formazione e sviluppo professionale 87
Art. 81 - Prestazione lavorativa 88
Art. 82 - Trasferimenti 89
Art. 83 - Legge n. 223/1991 92

Parte speciale – Aree professionali

Capitolo XIII - Aree professionali 95
Art. 84 - Inquadramento del personale 95
Art. 85 - 1ª Area professionale 96
Art. 86 - 2ª Area professionale 96
Art. 87 - 3ª Area professionale 98
Art. 88 - Trattamento economico 100
Art. 89 - Scatti di anzianità 100
Art. 90 - Sviluppo professionale 100
Art. 91 - Rotazioni 100
Art. 92 - Sostituzioni 101
Art. 93 - Retribuzione in caso di inquadramento superiore 102
Art. 94 - Orario settimanale 102
Art. 95 - Orario giornaliero 103
Art. 96 - Turni 104
Art. 97 - Orario di sportello 105
Art. 98 - Intervallo 107
Art. 99 - Orario multiperiodale 107
Art. 100 - Banca delle ore – Lavoro straordinario 108

Art. 101 - Riposo settimanale – Prestazioni in giorni festivi infrasettimanali e nelle semifestività 110
Art. 102 - Flessibilità individuali 111
Art. 103 - Ausiliari – Vigilanza e custodia 111
Art. 104 - Automatismi 112
Art. 105 - Trasferimenti 112

ALLEGATI

Allegato n. 1 - Elenco delle imprese cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro 117

TABELLE

Allegato n. 2 - Tabelle economiche 129
Allegato n. 3 - Indennità e compensi vari 137
Allegato n. 4 - Concorso spese tranviarie 139
Allegato n. 5 - Indennità di rischio 141
Allegato n. 6 - Preavviso 143
Allegato n. 7 - Missioni e diarie 147

APPENDICI

Appendice n. 1 - Protocollo d'intesa per disciplinare i passaggi da normative collettive diverse a quella nazionale e complementare del credito 151
Appendice n. 2 - Contributo di solidarietà generazionale 153
Appendice n. 3 - Enbicredito 155
Appendice n. 4 - Impegni delle Parti nazionali 157
Appendice n. 5 - Accordo 23 giugno 2005 sull'apprendistato professionalizzante 159
Appendice n. 6 - Trattamento di fine rapporto e previdenza 175
Appendice n. 7 - Fondo nazionale del settore del credito per progetti di solidarietà 177
Appendice n. 8 - Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004 179
Appendice n. 9 - Accordo interconfederale 11 febbraio 2004 sui contratti di inserimento 183
Appendice n. 10 - Dichiarazione congiunta delle Parti sociali europee del settore bancario sulla formazione continua del dicembre 2002 187
Appendice n. 11 - Verbale di riunione del 20 giugno 2007 sul tema dell'occupazione e per il rilancio del Fondo di solidarietà del settore 193

Dichiarazioni delle Organizzazioni sindacali Dircredito-FD, Fabi, Falcri, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Silcea, Sinfub, Ugl Credito e Uilca 195

Documentazione e riferimenti legislativi 197

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DIPENDENTI DALLE IMPRESE CREDITIZIE, FINANZIARIE E STRUMENTALI

l'8 dicembre 2007, 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 Filosomi 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 similari 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 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,

* Firma per adesione relativamente alle tre aree professionali.

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, Aleardo 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, 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;
- 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;
- **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 quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

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

---

* Firma per adesione relativamente alle tre aree professionali.

PREMESSA

Le Parti si danno atto che il presente contratto nazionale di rinnovo del ccnl 12 febbraio 2005, viene stipulato al termine di un articolato 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. 11).
– Verbale di accordo dell'11 luglio 2007 – Contributo straordinario a favore di Enbicredito (in appendice n. 3).

Il contratto nazionale si pone nel solco di una tradizione di relazioni sindacali concertative che hanno dato un contributo al rinnovamento e al rilancio del sistema bancario nell'ultimo decennio: sono, infatti, trascorsi 10 anni dalla stipula del Protocollo del 4 giugno 1997, che segnò una svolta nel sistema di relazioni sindacali del settore bancario.

Durante questo periodo sono stati raggiunti importanti accordi a livello nazionale, tra cui di rilievo il Protocollo 16 giugno 2004 sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario. Tali accordi 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, al governo, in condizioni di equilibrio sociale, delle tensioni occupazionali, anche per mezzo del Fondo di solidarietà di settore.

* * *

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e le aree professionali – che costituisce una normazione unitaria e inscindibile – è strutturato in una parte generale, comune alle diverse componenti professionali, ed in due distinte discipline dedicate alle rispettive specificità.

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.

PARTE GENERALE

CAPITOLO I

AREA CONTRATTUALE

Art. 1 – Ambito di applicazione del contratto

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie ed ai dipendenti 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. Per alcune attività, o processi e fasi lavorative, o raggruppamenti di attività organizzativamente connesse, sono previste nel presente contratto nazionale specifiche regolamentazioni in tema di orario e inquadramenti al fine di addivenire, con la necessaria gradualità temporale, ad una disciplina coerente con il mercato di riferimento (v. gli articoli che seguono).

3. Nell'attuale fase di ricerca di efficienza, di competitività economica e di sviluppo che caratterizza il settore, si possono determinare processi di riorganizzazione/razionalizzazione la cui realizzazione può comportare anche l'eventuale allocazione di personale e di attività a società non controllate. Al personale interessato da tali processi, per le attività di cui all'articolo che segue, è garantita l'applicazione del presente contratto con le relative specificità. La garanzia vale anche nei confronti del personale che, per l'espletamento delle medesime attività, verrà successivamente assunto dalle predette società.

4. Nei casi di cui al precedente comma, si darà luogo alla procedura di cui al Cap. II, art. 15, che dovrà comunque coinvolgere sia l'impresa acquirente che alienante, e dovrà tendere ad individuare soluzioni idonee in ordine agli aspetti occupazionali, alla formazione, allo sviluppo dei livelli professionali ed al mantenimento dei trattamenti economici e normativi. L'impresa alienante potrà cedere le attività in questione a condizione che l'acquirente si impegni ad applicare il contratto collettivo del credito con le relative specificità e demandi ed a fare assumere, in caso di successiva cessione, il medesimo impegno al nuovo acquirente.

5. Le attività di carattere complementare e/o accessorio, per le quali è possibile sia l'applicazione dei contratti complementari che saranno concordati dalle Parti nazionali che l'appalto anche ad imprese che non applichino il presente contratto in quanto appartenenti ad altri settori, sono indicate al successivo art. 3.

* * *

6. Il presente contratto non si applica al personale espressamente assunto e normalmente adibito a servizi o a gestioni speciali non aventi una diretta relazione con l'esercizio delle funzioni di cui al primo comma del presente articolo.

Art. 2 – Attività che richiedono specifiche regolamentazioni

1. Si individuano le seguenti attività cui si applicano le specifiche regolamentazioni di cui ai comma che seguono:

A) Intermediazione mobiliare.
B) Leasing e Factoring.
C) Credito al consumo.
D) Gestione delle carte di credito e debito e sistemi di pagamento.
E) Servizi o reparti centrali o periferici, di elaborazione dati, anche di tipo consortile.
F) Centri servizi, relativamente alle attività di tipo amministrativo/contabile, non di sportello, svolte in maniera accentrata (strutture centrali o periferiche), di supporto operativo alle seguenti specifiche attività creditizie:
   - nell'area sistema di pagamento: bonifici Italia da/verso clienti; utenze; portafoglio cartaceo ed elettronico da clienti e corrispondenti; carte di credito e di debito; imposte e tasse; Inps; assegni circolari/bancari;
   - nell'area estero: crediti documentari e portafoglio estero; bonifici estero; girofondi finanziari;
   - nell'area finanza: amministrazione e regolamento titoli italiani in portafoglio non residenti; prodotti derivati trattati su mercati regolamentati; prodotti derivati OTC; forex/money market; depositi;
   - nell'area titoli: custodia titoli; amministrazione azioni e obbligazioni; regolamenti c/cifra e franco valuta; banca depositaria; fondi di gestione; GPM/risparmio gestito; informativa societaria;
   - nell'area supporto: anagrafe; conti correnti;
   - nell'area servizi generali: contabilità, ivi compresa quella fornitori.
G) Gestione amministrativa degli immobili d'uso.

2. *Orari di lavoro*. Le specifiche regolamentazioni in materia di orari di lavoro per le attività di cui al presente articolo, sono contenute nel Cap. XIII.

3. *Inquadramenti*. Per le attività di cui al presente articolo, al personale assunto successivamente alla data del 1° novembre 1999 si applica la seguente declaratoria di inquadramento:

- i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati dall'impresa di svolgere, in via continuativa e prevalente, compiti di carattere amministrativo e/o contabile, o tecnico, nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con input prevalentemente predefiniti e con limitato grado di autonomia funzionale, sono inquadrati nella 2ª area professionale, 3° livello retributivo.

4. Per i servizi di elaborazione dati:

- le Parti stipulanti si riservano di definire, entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto, ulteriori declaratorie e profili professionali specifici ed esemplificativi avendo a riferimento l'impianto normativo definito dal contratto collettivo nazionale del credito, ma adeguandoli alle necessità di contenuto professionale tipiche;
- in ogni caso, in occasione della prossima contrattazione integrativa aziendale, si procederà ad un riesame delle discipline in atto in materia di inquadramenti per adeguarle ai principi suesposti ed in coerenza con gli obiettivi generali del presente contratto, anche per quel che attiene a eventuali sistemi di progressione economica e/o di carriera.

Art. 3 – Attività complementari e/o accessorie appaltabili

1. Le attività complementari e/o accessorie appaltabili sono identificate, indicativamente, come segue:

a) Servizio portafoglio (escluse quelle di cui all'articolo che precede, lett. F) e cassa/trattazione assegni; lavorazioni di data entry relative ad attività di back office.

b) Trattamento delle banconote (ammazzettamento, contazione, cernita, etc.); trattamento della corrispondenza e del materiale contabile; trasporto valori.

c) Attività di supporto tecnico/funzionale per self-banking, POS, electronic banking e banca telefonica.

d) Gestione di archivi, magazzini, economato (approvvigionamento di materiali d'uso); servizi centralizzati di sicurezza; vigilanza.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per "lavorazioni di data entry relative ad attività di back office" si intendono quelle concernenti attività ausiliarie, amministrative e contabili quali la gestione degli strumenti di pagamento elettronici, il trattamento assegni ed effetti, l'inserimento dati negli archivi informatici.

CONTRATTI COMPLEMENTARI

2. Le Parti stipulanti si impegnano a definire, entro 120 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, contratti complementari per le attività di cui al presente articolo sui temi che seguono, con l'obiettivo di convergere verso costi competitivi con il mercato di riferimento:

– orario di lavoro;
– inquadramento del personale tramite l'applicazione della declaratoria di cui all'art. 2;
– tabelle retributive, per le quali dovrà prevedersi una riduzione pari al 15%.

3. Quanto previsto dal secondo e terzo alinea riguarda il personale assunto successivamente alla data del 1° novembre 1999.

* * *

4. Eventuali future nuove attività, diverse da quelle suindicate, che richiedano, anche in relazione a quanto previsto al punto 15 dell'art. 1 del d.lgs. n. 385/93, specifiche regolamentazioni o contratti complementari ai sensi della presente norma potranno venire individuate, su istanza di ciascuna delle Parti, in successivi momenti di verifica.

Art. 4 – Nozione di controllo

1. Ai fini della valutazione dell'esistenza del controllo societario le Parti fanno riferimento alla previsione di cui all'art. 2359 c.c., comma 1, n. 1 e n. 3.

2. È altresì da riconoscere come controllata la società partecipata che, per vincoli di committenza o contrattuali intervenuti con imprese creditizie o finanziarie di cui all'art. 1, comma 1, svolga per esse attività prevalente, compresa nell'area, e tale da determinarne la sussistenza, essendo perciò carente di autonomia economica.

NORMA TRANSITORIA

Le Parti stipulanti si incontreranno entro il 31 dicembre 2005 per valutare gli eventuali adattamenti da apportare alla disciplina in tema di controllo societario, in relazione a quanto disposto dal d.lgs. 1° settembre 1993, n. 385, recante il "Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia".

CAPITOLO II

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Premessa

Le Parti si danno atto che, in conseguenza delle profonde trasformazioni intervenute in questi ultimi anni, le attuali relazioni sindacali nel settore del credito si caratterizzano per una dimensione sovranazionale, una nazionale di categoria, una di gruppo, una aziendale e una territoriale, fermo che, alla luce del Protocollo del 23 luglio 1993 e di quanto previsto dall'art. 5 del presente contratto, i livelli di contrattazione sono due, nel rispetto dei principi di non sovrapposizione e non duplicazione delle materie trattate ai diversi livelli.

In considerazione dei diversi modelli organizzativi e delle differenti dimensioni delle imprese e dei gruppi bancari, il modello di relazioni sindacali è strutturato secondo le previsioni che seguono.

Art. 5 – Assetti contrattuali – Decorrenze e scadenze

1. In relazione a quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993, le Parti concordano che gli assetti contrattuali del settore prevedono:

– il contratto collettivo nazionale di categoria ha durata triennale per la parte normativa e per quella economica;
– 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 che stabilisce anche tempistica – secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali – e materie del secondo livello.

2. Il presente contratto decorre dalla data di stipulazione, 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.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti stipulanti chiariscono che le specifiche disposizioni del presente contratto che richiamano "la data di stipulazione del ccnl" si intendono riferite, convenzionalmente ed in via eccezionale, alla data del 1° gennaio 2008.

Art. 6 – Procedura di rinnovo

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici 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 3 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'art. 7.

Art. 7 – Indennità di vacanza contrattuale

1. In relazione a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, in riferimento a quanto stabilito all'art. 6, 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 lavoratori/lavoratrici 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 come segue:
- per le aree professionali: 88% della voce stipendio;
- per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi: 89% della voce stipendio;
- per il 3° livello dei quadri direttivi: 79% della voce stipendio e dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999;
- per il 4° livello dei quadri direttivi:
  - 79% della voce stipendio;
  - 87% dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado.

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. 8 – Osservatorio nazionale

1. All'Osservatorio nazionale – composto da rappresentanti di entrambe le Parti nel numero massimo di 2 per ogni organizzazione sindacale dei lavoratori/lavoratrici stipulante e nello stesso numero complessivo per l'ABI – sono attribuite funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta in merito alle ricadute sulle condizioni lavorative in relazione ai seguenti temi:

a) dinamica dei modelli organizzativi, della produttività e del costo del lavoro ed in generale dei principali indicatori riguardanti il fattore lavoro, valutati anche comparativamente ai mercati internazionali di riferimento;

b) andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;

c) evoluzione della ristrutturazione del sistema creditizio, in relazione alle finalità individuate nel contratto, nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali, con riferimento anche ai gruppi o aziende sovranazionali cui si applica il presente contratto collettivo nazionale di lavoro;

d) situazione occupazionale nel settore e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;

e) sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;

f) condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro;

g) lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale svolta in esecuzione degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
h) problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dall'integrazione europea, con riferimento anche ai gruppi o aziende sovranazionali cui si applica il presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
i) ricerca delle necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi in materia lavoristica relativi al settore;
l) possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze delle imprese e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti (ad es.: problemi della scuola e dei giovani);
m) assetto previdenziale del settore;
n) rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una miglior integrazione delle persone appartenenti alle categorie dello svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la materia, anche in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale o regionale;
o) trattamento dei dati personali "sensibili" ai fini della corretta applicazione del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e delle disposizioni dell'Autorità garante;
p) elementi conoscitivi rivenienti dall'informativa di cui all'art. 10, comma 1, lett. c).

2. L'Osservatorio nazionale ha sede in Roma, presso l'ABI.

3. I componenti dell'Osservatorio resteranno in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale e possono essere sostituiti da ciascuna delle rispettive organizzazioni di appartenenza mediante comunicazione scritta da notificare alle altre organizzazioni stipulanti.

4. Nell'ambito dei membri dell'Osservatorio viene scelto un Presidente e un Vice Presidente. Le funzioni di Presidente e di Vice Presidente sono svolte, con cadenza annuale, alternativamente da entrambe le Parti: quando venga eletto come Presidente un esponente delle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici, il Vice Presidente viene eletto dall'ABI e viceversa.

5. Il Presidente e il Vice Presidente dell'Osservatorio nazionale costituiscono l'ufficio di presidenza, il quale, in attuazione delle decisioni assunte dalle Parti stipulanti il presente contratto, svolge opera di coordinamento dell'attività dell'Osservatorio anche nei rapporti con gli esperti.

6. Per il migliore funzionamento dell'Osservatorio viene attivata una "banca dati" gestita operativamente da ABI con accesso da parte di componenti l'Osservatorio designati dalle rispettive organizzazioni stipulanti.

7. Attraverso la "banca dati" si raccolgono ed elaborano i dati di complesso da utilizzare per l'esame degli argomenti oggetto di studio da parte dell'Osservatorio e per gli approfondimenti e le riflessioni che potranno seguire.

8. L'Osservatorio sottopone, di volta in volta, all'approvazione delle Parti stipulanti eventuali progetti operativi che devono contenere anche le relative previsioni in ordine ai costi, per ogni opportuna valutazione delle Parti medesime.

9. L'Osservatorio può avvalersi della collaborazione di esperti e deve riunirsi almeno due volte l'anno.

10. Nell'ambito dell'Osservatorio viene istituita una Segreteria con compiti di natura amministrativa e organizzativa.

Art. 9 – Conciliazione delle controversie individuali di lavoro e arbitrato

1. Al fine di promuovere e favorire, in alternativa al ricorso giudiziale, una soluzione più rapida e meno onerosa delle controversie individuali in materia di lavoro, sono previste le seguenti procedure facoltative di conciliazione ed arbitrato, in attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia.

Conciliazione

2. 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.

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

4. 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 l'impresa interessata alla controversia.

5. 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.

6. 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.

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

8. 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 lavoratore/lavoratrice; 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. Se la conciliazione non riesce, si applicano le disposizioni dell'art. 412 c.p.c.

Arbitrato

14. In via sperimentale, ai sensi dell'art. 412 ter e quater c.p.c. è istituito, a cura delle Parti stipulanti, un Collegio arbitrale irrituale che potrà pronunciarsi sui ricorsi aventi ad oggetto controversie individuali di lavoro. Salvo diverso accordo tra le parti stipulanti, il Collegio ha sede in Roma o Milano.

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

b) In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo viene sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, viene designato, su richiesta dell'ABI o dell'organizzazione sindacale adita dal lavoratore/lavoratrice, dal Presidente del Tribunale di Roma.

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

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

e) Ognuno dei rappresentanti delle rispettive organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

f) Ciascun componente il Collegio è tenuto a dichiarare, di volta in volta e per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie di astensione previste dall'art. 51 c.p.c.

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

h) Espletato, con esito negativo, il tentativo obbligatorio di conciliazione, le parti interessate possono concordare di deferire la controversia al Collegio arbitrale, dandone comunicazione, a mezzo raccomandata a.r., entro 15 giorni dal suddetto esperimento alla segreteria di cui al punto che precede. Fa fede, ai fini del rispetto di tale termine, la data di spedizione della raccomandata.

i) I ricorsi pendenti avanti il Collegio già costituito che siano inoltrati nel periodo 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.

l) Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza.

m) 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.

n) Il Collegio può assegnare alle parti un termine per l'eventuale presentazione di documenti e memorie ed un ulteriore termine per eventuali repliche. Le parti possono farsi assistere, a proprie spese, da esperti di fiducia.

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.

o) Qualora il Collegio ritenga che la definizione della controversia dipenda dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione di una clausola di un contratto o accordo collettivo nazionale, ne informa le parti e sospende il procedimento: ove le parti non dichiarino per iscritto ed entro 10 giorni di rimettere la questione al Collegio e di accettarne la decisione in via definitiva, il procedimento si estingue.
Le decisioni assunte non costituiscono interpretazione autentica dei contratti e degli accordi collettivi.
Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale ai sensi dell'art. 412 quater c.p.c.

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

q) Le spese della procedura arbitrale sono a carico della parte soccombente, salvo diverse determinazioni del Collegio.

NOTA A VERBALE

Le Parti concordano sulla necessità di un costante monitoraggio dei flussi delle conciliazioni e dei lodi arbitrali sulla base dei dati quantitativi e della tipologia delle questioni affrontate in tale sede e si riservano di adeguare la disciplina dell'arbitrato alla luce delle possibili modifiche legislative.

Art. 10 – Incontro annuale

1. Ogni anno, nel corso di un apposito incontro, l'impresa fornisce agli organismi sindacali aziendali (su richiesta anche di uno solo di essi) una informativa sugli argomenti di seguito indicati, che saranno oggetto di valutazione fra le Parti:

A) PROSPETTIVE STRATEGICHE

1. andamento economico e produttivo con riferimento anche ai più significativi indicatori di bilancio (ivi comprese le spese per il personale), con indicazioni previsionali relative all'anno successivo;
2. processi di riconversione e di riposizionamento strategico, di revisione dei processi organizzativi, produttivi e distributivi (con particolare attenzione all'innovazione del portafoglio prodotti, allo sviluppo tecnologico, con specifico riguardo alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato, agli orientamenti ed alle possibili azioni per il miglioramento della qualità dei servizi offerti);
3. modalità applicative degli accordi sottoscritti e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali.
4. verifica delle ricadute derivanti dall'applicazione degli Accordi aziendali o di gruppo ex artt. 15,18 e 19.

B) PROFILO STRUTTURALE

1. numero dei lavoratori/lavoratrici in servizio al 31 dicembre, suddiviso per unità produttive;
2. andamento dell'occupazione e destinazione numerica dei nuovi assunti a livello di unità produttiva;
3. trasferimenti effettuati ad unità produttive situate in comune diverso (indicando

separatamente quelli disposti su iniziativa aziendale da quelli attuati in accoglimento di richieste del personale) e loro destinazione numerica alle singole unità produttive; rotazioni effettuate nell'ambito di quanto previsto dall'art. 91;
4. andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo delle diverse tipologie di contratto di lavoro disciplinate dal presente contratto distinte per singole unità produttive, ivi compresi gli stage;
5. andamento occupazionale, destinazione numerica, a livello di unità produttiva, e fasce orarie dei lavoratori/lavoratrici a tempo parziale;
6. previsioni di massima sull'andamento occupazionale complessivo per l'anno di calendario in corso al momento in cui si svolge l'incontro;
7. distribuzione territoriale degli sportelli con indicazioni previsionali riguardanti l'anno in corso sull'apertura di ciascuno sportello e sul numero dei relativi addetti, anche agli effetti della mobilità interna.

C) QUALITÀ DELLE RISORSE UMANE

1. modalità applicative di quanto realizzato nell'ambito di talune materie già oggetto di procedura preventiva in tema di orari di lavoro (art. 21), formazione del personale (art. 66), sviluppo professionale e valutazione del personale (art. 70), sistema incentivante (art. 46);
2. modalità attuative delle flessibilità in tema di lavoro a tempo parziale, mansioni del personale e telelavoro.

La valutazione delle parti sulla qualità delle risorse umane potrà essere effettuata anche sulla base di indicatori condivisi, quali, ad esempio:
- livello di realizzazione dei piani formativi contrattuali;
- totale delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale/totale domande accolte;
- dati percentuali circa gli avanzamenti di carriera, distinti per quadri direttivi e aree professionali e suddivisi per fasce di età e genere;
- distribuzione, in percentuale, dei giudizi professionali complessivi distinti per quadri direttivi e aree professionali; numero dei ricorsi/totale dipendenti; numero dei ricorsi accolti.

Le risultanze dell'informativa di cui al comma 1 della presente lett. C) potranno fornire utili elementi conoscitivi anche per l'attività dell'Osservatorio nazionale paritetico di cui al Protocollo 16 giugno 2004 sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario (in appendice n. 8).

D) INTERVENTI SPECIFICI

1. interventi effettuati o previsti per l'eliminazione, in occasione di costruzione o di rilevante ristrutturazione di edifici adibiti all'attività bancaria, delle barriere architettoniche che rendano difficoltoso l'accesso nei luoghi di lavoro ai portatori di handicap;
2. provvedimenti (non aventi carattere di riservatezza) adottati o in corso di realizzazione in attuazione delle previsioni del contratto integrativo aziendale in materia di sicurezza, ed eventuali provvedimenti adottati a favore dei lavoratori/lavoratrici colpiti da eventi criminosi, nonché dati sulle rapine in forma aggregata e disaggregata per singola provincia;
3. misure tecniche o organizzative adottate – compatibilmente con le necessarie esi-

genze di riservatezza – e interventi informativi e formativi svolti nei confronti del personale interessato in ordine ai meccanismi introdotti dalla legislazione in materia di antiriciclaggio;

4. posizioni di lavoro che, compatibilmente con le diverse organizzazioni delle imprese, possano essere assegnate in via sperimentale ai soggetti disabili, avvalendosi anche delle esperienze maturate in sede aziendale;
5. introduzione, in caso di innovazioni tecnologiche, di eventuali sussidi informatici e/o tecnici utili a ridurre le barriere alla comunicazione e all'informazione di soggetti disabili, ai sensi delle vigenti norme di legge e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive;
6. azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici.

2. All'incontro annuale previsto dalla presente norma possono prendere parte, in numero non superiore a tre, componenti degli organismi sindacali aziendali cui le imprese accordano permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.

3. Con cadenza semestrale le Parti aziendali effettuano – su richiesta degli organismi sindacali aziendali – un incontro di verifica relativamente ai temi dell'incontro annuale.

4. Le imprese fino a 1.500 dipendenti possono accorpare nell'incontro annuale di cui al presente articolo, le procedure di cui agli artt. 11 (incontri semestrali), 17 (appalti), 21 (orari di lavoro), 66 (formazione), 70 (valutazione professionale del personale).

NOTA A VERBALE

1. Le informazioni riguardano il personale destinatario del presente contratto e, salvo diversa espressa indicazione, si riferiscono all'anno di calendario precedente; nei casi di cui alla lett. B), nn. da 1 a 5, l'impresa suddivide le informazioni – che saranno fornite anche in formato elettronico – per categorie, aree professionali, livelli retributivi e genere.

2. In considerazione di quanto previsto all'art. 81, comma 3, nel corso dell'incontro annuale l'impresa fornisce un'informativa, di complesso e a consuntivo, sulle proprie determinazioni in ordine all'apposita erogazione ai quadri direttivi.

Art. 11 – Incontri semestrali

1. Ad iniziativa delle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici le imprese danno luogo semestralmente ad incontri nel corso dei quali dirigenti delle predette organizzazioni facenti parte del personale prospettano i problemi relativi ai carichi e ai ritmi di lavoro, agli organici, alle condizioni igienico-ambientali dove il lavoro si svolge e alla tutela fisica dei lavoratori/lavoratrici per l'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato.

2. Le dichiarazioni conclusive della Direzione aziendale e le osservazioni dei rappresentanti sindacali aziendali saranno inserite in apposito verbale.

3. Detti incontri hanno luogo presso la Direzione generale o centrale per le imprese che abbiano succursali dislocate in non più di 12 province. Per le altre imprese gli incontri hanno luogo presso le Direzioni locali secondo la competenza territoriale stabilita da ciascuna impresa in rapporto alla propria organizzazione interna.

4. Gli incontri in parola devono tenersi – unitariamente con tutte le organizzazioni

sindacali stipulanti il presente contratto su richiesta anche di una sola di esse – entro il termine di 15 giorni dalla data della richiesta stessa. All'inizio di ogni incontro semestrale le organizzazioni sindacali devono indicare tutti gli argomenti che formeranno oggetto dell'incontro medesimo.

5. Le predette organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici che intendano partecipare agli incontri devono notificare tempestivamente all'impresa i nominativi dei propri dirigenti (in numero non superiore a tre ovvero a quattro per ogni organizzazione, a seconda che i lavoratori/lavoratrici ai quali si riferiscono gli incontri siano complessivamente inferiori o superiori a 300 unità) che interverranno agli incontri stessi.

6. A detti dirigenti le imprese accordano permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.

7. Nel corso degli incontri semestrali, per quanto di competenza territoriale potrà essere effettuata una verifica applicativa degli eventuali accordi raggiunti a livello aziendale o a livello di gruppo e verrà fornita una informativa in merito agli eventi criminosi.

8. Detti incontri semestrali e tale verifica, in presenza di decentramenti organizzativi per aree o comparti territoriali, potranno essere effettuati tra l'impresa e un coordinamento sindacale di area o di comparto territoriale nel rispetto di quanto previsto dall'art. 13 dell'Accordo 13 dicembre 2003.

Art. 12 – Commissione nazionale sulle pari opportunità

1. In coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta previsti dalla legislazione in materia, ABI e Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti costituiscono la Commissione nazionale mista pari opportunità.

2. La Commissione nazionale ha tra i suoi compiti:

- stimolare nel settore la cultura delle pari opportunità anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalmente;
- fornire alle Commissioni miste aziendali indicazioni di carattere generale e, laddove richiesta, eventuale consulenza;
- sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello aziendale.

Art. 13 – Pari opportunità

1. Possono costituirsi aziendalmente Commissioni miste per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi della legislazione in materia, con l'obiettivo di valorizzare le risorse femminili.

2. Il rapporto biennale sulla situazione del personale previsto dalla vigente disciplina legislativa, forma oggetto di esame fra le Parti aziendali.

3. L'informativa e la valutazione sono finalizzate ad individuare provvedimenti idonei alla realizzazione di pari opportunità per il personale femminile.

4. Le suddette Commissioni possono elaborare risultati e proposte anche da trasferire alla Commissione mista nazionale sulle pari opportunità di cui all'articolo che precede.

5. A tali fini ciascun organo di coordinamento facente capo alle organizzazioni

sindacali dei lavoratori/lavoratrici stipulanti il presente contratto, può sostituire fino a due dei suoi membri – anche ai fini dei permessi – con altri elementi facenti parte del personale: ciascuno di detti sostituti può, comunque, fruire di permessi retribuiti, per ogni tipo di impegno correlativo, nei limiti di 25 ore per ogni anno di calendario.

6. Le Commissioni si riuniscono con cadenza di norma semestrale con il compito di esaminare:

– iniziative di valorizzazione delle risorse femminili;
– politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso l'utilizzo di finanziamenti previsti dalla legge;
– piani formativi rivolti alle lavoratrici anche attraverso l'utilizzo dei finanziamenti previsti dalle leggi e dai fondi interprofessionali.

Art. 14 – Organismo paritetico sulla formazione

Le Parti aziendali possono istituire un organismo paritetico sulla formazione che interagisca con Enbicredito al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali.

Art. 15 – Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni – Trasferimenti di azienda

1. Nei casi di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni (anche se derivanti da innovazioni tecnologiche) l'informazione e la consultazione sono successive alla fase decisionale.

2. L'informazione scritta deve riguardare i motivi della programmata ristrutturazione e/o riorganizzazione, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori/lavoratrici, le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

3. Le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale nei casi suindicati formano oggetto di apposita procedura di contrattazione prima dell'attuazione operativa. I relativi incontri si svolgono tra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali.

4. La prima fase di detta procedura, salvo diversi accordi tra le Parti, si svolge in sede aziendale e deve esaurirsi entro il termine di 15 giorni, successivi all'informativa di cui al primo comma.

5. Qualora in tale sede non si giunga ad un accordo si dà luogo ad ulteriori incontri negoziali che devono esaurirsi entro altri 30 giorni, trascorsi i quali l'impresa può attuare i provvedimenti deliberati, per la parte concernente il personale. Nei predetti incontri gli organismi sindacali aziendali possono farsi assistere da un esponente della struttura nazionale o territoriale competente e l'impresa può farsi assistere dall'ABI.

6. Nelle ipotesi, invece, di trasferimento di azienda (quali fusione, concentrazione e scorporo) si applica la disciplina di legge, a prescindere dal numero dei dipendenti delle imprese interessate.

7. Nel caso di cessione del pacchetto azionario di controllo l'impresa cedente e quella cessionaria, nonché quella ceduta, dopo la cessione medesima, ne informano con immediatezza gli organismi sindacali aziendali e verificano con gli stessi se vi sono ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, ai fini dell'eventuale attivazione della procedura di cui al comma 1.

8. Durante le procedure di cui al presente articolo le Parti si asterranno da ogni iniziativa unilaterale e da ogni azione diretta.

Art. 16 – Distacco del personale

1. Laddove lo richiedano specifiche situazioni, le imprese possono disporre, dandone comunicazione scritta che ne indichi motivazione e durata, il distacco di propri dipendenti il cui rapporto di lavoro continua ad essere disciplinato dalla normativa nazionale ed aziendale (compresa quella previdenziale) tempo per tempo vigente presso l'impresa distaccante.

2. Al lavoratore/lavoratrice distaccato sarà corrisposto il premio aziendale tempo per tempo erogato dall'impresa distaccante e l'eventuale premio incentivante dell'impresa distaccataria che ne comunicherà criteri e modalità. Al lavoratore distaccato sarà, inoltre, garantita la complessiva continuità dello sviluppo professionale.

3. Qualora il distacco riguardi gruppi di lavoratori, l'impresa fornisce preventivamente agli organismi sindacali aziendali, fatte salve le procedure di cui agli artt. 15, 18 e 19, una informativa per loro osservazioni, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa stessa, sulle motivazioni e sui trattamenti, nonché, in generale, sulla durata dello stesso, al fine di ricercare soluzioni condivise entro 10 giorni dalla predetta informativa.

4. Detta procedura è altresì finalizzata alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui al comma 1, delle modalità di rientro degli interessati, nonché della complessiva continuità dello sviluppo professionale del lavoratore.

5. Qualora non siano raggiunte soluzioni condivise entro il predetto termine, l'impresa rende operativi i propri provvedimenti.

Art. 17 – Appalti

1. All'atto della stipulazione di un contratto di appalto di opere e servizi, l'impresa committente deve farsi rilasciare dalla impresa appaltatrice una dichiarazione con la quale l'impresa stessa si impegna al rispetto, nei confronti del proprio personale, delle norme contrattuali collettive, previdenziali e antinfortunistiche del settore di appartenenza.

2. L'impresa committente, al fine di consentire il controllo del rispetto di tali norme, comunica agli organi di coordinamento e alle rappresentanze sindacali aziendali per quanto di competenza, la stipulazione di nuovi appalti o il rinnovo degli appalti in essere.

3. L'impresa committente si impegna a non rinnovare oltre la scadenza il contratto di appalto, ove risulti che il comportamento dell'impresa appaltatrice sia in sostanziale violazione dell'impegno di cui sopra.

4. L'impresa che decide un appalto che riguarda attività complementari e/o accessorie ad imprese od enti esterni all'area contrattuale, così come indicato all'art. 3, ovvero ad imprese, anche facenti parte del gruppo bancario, con sede all'estero, ne dà comunicazione motivata agli organismi sindacali aziendali ex art. 22 del presente contratto, i quali possono chiedere di valutare e, ove occorra, contrattare in merito alle conseguenti ricadute sul personale (livelli occupazionali, effetti su qualifiche e mobilità, interventi per la riqualificazione e, ove occorrano, cambiamenti di mansioni).

5. Entro tre giorni dalla predetta comunicazione le organizzazioni sindacali nazionali possono chiedere all'ABI di esaminare la questione in sede nazionale. Tale eventuale intervento non interrompe la procedura aziendale che ha la durata di 10 giorni, al termine dei quali l'impresa può rendere operativa la decisione.

Art. 18 – Occupazione

1. Prima di ricorrere all'applicazione delle norme di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, le imprese, in presenza di tensioni occupazionali – anche conseguenti a processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione che possano prefigurare ricadute negative sui livelli occupazionali – forniscono agli organismi sindacali aziendali una specifica comunicazione concernente motivazioni e obiettivi delle misure che intenderebbero adottare, anche nello spirito del Protocollo 16 giugno 2004.

2. A richiesta dei citati organismi si dà quindi luogo, entro 10 giorni dalla avvenuta comunicazione, ad incontri nell'ambito dei quali le Parti ricercano le possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nell'impresa. A questo fine valutano prioritariamente al ricorso al "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito", l'adozione degli strumenti utilizzabili, quali interventi sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, le incentivazioni all'esodo anticipato volontario, l'uso dei contratti part-time, il contenimento del lavoro straordinario e delle assunzioni, i contratti di solidarietà, il lavoro ripartito, la mobilità interna, i distacchi di cui all'art. 16, la possibile assegnazione a mansioni diverse anche in deroga all'art. 2103 c.c. Nell'ambito della procedura possono essere definiti eventuali percorsi formativi e di riqualificazione per i lavoratori/lavoratrici interessati.

3. Qualora l'impresa faccia parte di un gruppo bancario e la procedura di cui sopra, non abbia avuto esito a livello aziendale entro 20 giorni dal primo incontro, si dà luogo – su richiesta di una delle Parti – ad incontri a livello di capogruppo per la ricerca delle possibili idonee soluzioni prima che l'impresa interessata faccia ricorso alle previsioni di legge di cui al comma 1.

4. La procedura, in tutte le sue diverse fasi, deve esaurirsi, salvo diversa intesa, entro 50 giorni, durante i quali le Parti si astengono da ogni azione diretta.

Art. 19 – Confronto a livello di gruppo

1. Il confronto a livello di gruppo deve articolarsi in momenti d'informazione, consultazione e di negoziazione in relazione alle ricadute derivanti dai processi di ristrutturazione delle imprese del gruppo. Al riguardo è stabilito quanto segue.

2. Nel caso di rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni (ivi comprese le fusioni) che coinvolgano due o più imprese facenti parte del medesimo gruppo, si applica la procedura di cui all'art. 15 ovvero all'art. 18 a seconda dell'esistenza o meno di tensioni occupazionali – in unico grado – direttamente a livello della capogruppo, da esaurirsi nel termine massimo di 50 giorni, salvo diverse intese che si realizzassero fra le Parti.

3. Tale procedura che coinvolge la capogruppo si svolge tra una delegazione sindacale ad hoc definita nel numero e integrata dalle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti interessate, con funzioni di coordinamento, ai sensi dell'art. 21 dell'Accordo 13 dicembre 2003; l'impresa ha facoltà di farsi assistere da ABI.

4. La negoziazione – che non riguarda gli assetti retributivi – può avere ad oggetto le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale quali i trasferimenti, i distacchi di cui all'art. 16, i livelli occupazionali, gli interventi formativi e di riqualificazione.

5. Si prevede, secondo le modalità che saranno definite con la capogruppo, un momento di verifica programmata con la capogruppo stessa e, per quanto di competenza, a livello aziendale, sull'applicazione delle intese eventualmente raggiunte e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali.

6. Anche al di fuori dei casi stabiliti dal presente articolo, la capogruppo illustra, nel corso di apposito incontro, i piani industriali alla delegazione sindacale di cui al comma 3, integrata nel numero fino ad un massimo di 3 rappresentanti sindacali appartenenti alle imprese interessate dai piani industriali medesimi.

Art. 20 – Relazioni sindacali di gruppo

1. Fermi gli accordi di gruppo in essere, in considerazione della variabilità e diversificazione dell'organizzazione societaria dei gruppi bancari, la capogruppo e la delegazione sindacale di gruppo costituita ai sensi dell'art. 21 dell'accordo 13 dicembre 2003 in materia di libertà sindacali, o comunque costituite con apposite intese, possono – con il consenso successivo degli organismi sindacali aziendali interessati, di cui all'art. 22 del presente contratto – definire specifici Protocolli di intesa, al fine di disciplinare le relazioni sindacali di gruppo e/o materie o parti di esse attribuite al secondo livello di contrattazione dal presente contratto, ovvero al fine di svolgere al medesimo livello le procedure sindacali demandate alla sede aziendale dagli artt. 46, 66, 70, 80 e 84 del presente contratto, nel rispetto dei principi di non sovrapposizione e non duplicazione nelle sedi aziendali.

2. A tale livello possono essere esaminati congiuntamente anche i profili inerenti alla mobilità territoriale infragruppo, anche al di fuori dei casi di cui agli artt. 15, 18 e 19 del presente contratto.

3. In particolare, possono essere definite d'intesa fra le Parti di cui al primo comma le condizioni ed i criteri per l'erogazione del premio aziendale, nonché i relativi parametri, indicatori ed i conseguenti importi, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 43 del presente contratto.

4. Nei casi di cui ai commi che precedono, presso le singole aziende interessate, si procederà ad effettuare, periodicamente, con gli organismi sindacali aziendali, appositi incontri di verifica degli effetti applicativi delle intese raggiunte a livello di gruppo.

5. La presente disciplina ha carattere sperimentale. Le Parti si incontreranno entro il mese di dicembre 2008 per una verifica volta a confermarne, o meno, la permanenza in vigore.

Art. 21 – Procedura in tema di orari di lavoro

1. L'impresa, nel corso di un apposito incontro, comunica preventivamente agli organismi sindacali aziendali le articolazioni di orario di lavoro e di sportello, ivi compreso l'orario multiperiodale e il trattamento per i turnisti il cui orario di lavoro si collochi all'interno del nastro orario extra standard, stabilite in applicazione delle norme del presente contratto, nell'ambito di un complessivo piano annuale di gestione degli orari stessi. Tale informativa deve contenere l'indicazione delle ragioni tecniche, organizzative, produttive o di servizio che inducono ad adottare detti orari per quanto attiene all'utilizzo dei nastri orari eccedenti quello standard.

2. L'impresa – su richiesta dei predetti organismi sindacali, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa – avvia una procedura di confronto – finalizzata a ricercare soluzioni condivise – che deve esaurirsi entro 15 giorni dall'informativa stessa, per quanto attiene all'utilizzo dei nastri orari eccedenti quello standard.

3. Al termine della procedura l'impresa può comunque adottare i provvedimenti deliberati, tenendo conto delle esigenze dei lavoratori/lavoratrici.

4. Nella medesima occasione, le Parti procedono ad un esame dell'andamento della banca delle ore.

Art. 22 – Nozione di unità produttiva e organismi sindacali aziendali

Ai fini dell'applicazione del presente contratto, per unità produttive si intendono quelle previste dall'art. 20 dell'Accordo 13 dicembre 2003 sulle libertà sindacali; per organismi sindacali aziendali si intendono gli organi di coordinamento delle rappresentanze sindacali aziendali facenti capo alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto o, in mancanza, le rappresentanze sindacali aziendali della/e unità produttiva/e interessata/e di cui all'Accordo 13 dicembre 2003. Si fa salvo quanto sarà concordato nell'ambito delle intese da definire in tema di rappresentanze sindacali unitarie.

Art. 23 – Nuove flessibilità e normative obsolete

1. In sede aziendale potranno venir proposte da parte dell'impresa interessata intese:

a) per acquisire ulteriori opportunità aziendali aggiuntive rispetto a quelle stabilite nel presente contratto (nuove flessibilità di utilizzo del personale);

b) per la rimozione di normative obsolete per adeguarle agli standard di settore.

2. L'acquisizione di tali obiettivi verrà compensata, laddove previste, con indennità già stabilite a livello nazionale; laddove non previsto varrà quanto le stesse Parti aziendali riterranno di concordare nelle singole circostanze.

3. Le intese anzidette verranno realizzate fra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali facenti capo alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

4. Prima di dar luogo ai relativi incontri, l'impresa interessata provvederà ad informare le organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori/lavoratrici stipulanti il presente contratto e, per conoscenza, l'ABI.

5. Nei casi di cui alla lett. *a)*, l'informativa va data con un preavviso di almeno 15 giorni.

6. Nei casi di cui alla lett. *b)*, gli incontri aziendali potranno aver luogo trascorsi 15 giorni dal ricevimento della predetta informativa da parte delle organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori/lavoratrici di cui al quarto comma. Ove le predette organizzazioni nazionali ritengano di formulare, entro il termine predetto, proprie osservazioni in argomento, si svolgerà, nei 15 giorni successivi, un apposito incontro in sede nazionale fra le Parti aziendali, con l'assistenza di dette organizzazioni nazionali e dell'ABI, per una preliminare valutazione dell'argomento.

Art. 24 – Controlli a distanza

1. Le Parti stipulanti attiveranno entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto una Commissione paritetica per esaminare congiuntamente le previsioni dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970 alla luce di innovazioni tecnologiche e/o organizzative ed anche dei pronunciamenti del Ministero del Lavoro e del Garante per la tutela dei dati personali emanati tempo per tempo.

2. La Commissione riferirà alle Parti circa i risultati dei propri lavori entro 6 mesi dall'avvio degli stessi, per favorire il confronto e la ricerca di soluzioni condivise.

Art. 25 – 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 confermano che il modello di relazioni sindacali prefigurato dal presente contratto si completa con la dimensione territoriale, in coerenza con quanto previsto dall'art. 13 dell'accordo 13 dicembre 2003 in materia di libertà sindacali, che ha inteso valorizzare le relazioni sindacali a livello territoriale con funzioni di informativa e consultazione per gli ambiti di competenza.

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

4. 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.

5. Le Parti, fatto salvo quanto previsto al punto 4 che precede, si danno atto che le procedure di informazione e consultazione a livello aziendale e/o di gruppo previste dal presente contratto, con particolare riguardo a quelle in tema di riorganizzazioni e/o ristrutturazioni, presentazione di piani industriali, incontri annuali e semestrali, attuano, ai conseguenti effetti, quanto stabilito dal decreto legislativo di cui al punto 4.

6. 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.

CAPITOLO III

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Art. 26 – Decorrenza e procedura di rinnovo – Materie demandate

1. I contratti integrativi aziendali hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. Le richieste di rinnovo dei contratti medesimi devono essere presentate in tempo utile a consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dei contratti stessi.

3. Durante due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dei contratti integrativi aziendali e, comunque, per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumono iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

4. I contratti integrativi intervengono tra l'impresa – che può a tal fine richiedere l'assistenza dell'ABI – e apposite delegazioni sindacali costituite – per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente contratto collettivo di lavoro – da dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, in numero non superiore a tre, anche congiuntamente ad altri dirigenti sindacali dell'organizzazione stessa, in numero non superiore a due.

5. Nel caso di organizzazione firmataria del presente contratto che, pur annoverando iscritti nell'impresa, non abbia proprie rappresentanze sindacali nell'impresa stessa, la delegazione di cui al comma precedente è costituita da dirigenti dell'organizzazione medesima in numero non superiore a tre con la partecipazione, in numero non superiore a due, di lavoratori/lavoratrici dell'impresa iscritti all'organizzazione interessata.

6. I nominativi dei componenti le delegazioni abilitate alla stipulazione del contratto integrativo aziendale – da designarsi secondo i criteri e le procedure interne di ciascuna organizzazione sindacale interessata – devono essere preventivamente resi noti alla Direzione dell'impresa ad opera delle organizzazioni stesse.

7. Nei casi in cui – per la contemporaneità delle trattative aziendali – dovessero emergere difficoltà temporali nel fornire alle imprese e/o alle delegazioni sindacali aziendali l'assistenza richiesta, le stesse parti prenderanno opportune intese per consentire all'ABI e/o alle segreterie nazionali delle organizzazioni firmatarie interessate di essere presenti alle trattative stesse, senza pregiudizio per le decorrenze.

8. La contrattazione integrativa aziendale deve rispettare i demandi stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro; pertanto le organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici si impegnano affinché le richieste in sede aziendale siano conformi a detti demandi: a tal fine si darà corso a tale livello ad una fase di verifica sulla conformità delle richieste presentate.

9. La contrattazione integrativa potrà avviarsi solo dopo che le Parti aziendali avranno comunicato all'ABI e alle Segreterie nazionali dei Sindacati stipulanti il presente contratto, di aver dato corso con esito positivo a tale verifica.

10. In caso contrario la verifica verrà compiuta dalle Parti nazionali, in presenza dei rappresentanti dell'impresa interessata e delle relative strutture sindacali.

11. La procedura per l'esperimento della fase di verifica sulla conformità delle richieste sindacali ai demandi durerà – nell'ambito dei 3 mesi di cui al comma 3 – un massimo di 30 giorni (fino a 15 giorni per la fase aziendale e fino a 15 giorni per la fase nazionale).

12. Le materie demandate alla contrattazione integrativa aziendale sono le seguenti:

a) premio aziendale;
b) garanzie volte alla sicurezza del lavoro;
c) tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro;
d) assistenza sanitaria;
e) previdenza complementare.

13. Nei contratti integrativi aziendali vengono inserite le eventuali intese in materia di inquadramenti nel rispetto delle specifiche disposizioni in materia.

14. Per la presente tornata contrattuale, i contratti integrativi aziendali non avranno decorrenza anteriore al 1° gennaio 2008 e scadranno il 31 dicembre 2011.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti confermano il proprio forte impegno affinché il premio aziendale abbia le caratteristiche di elemento realmente variabile della retribuzione, in stretta correlazione con i risultati conseguiti in sede aziendale ai sensi dell'art. 43 e ribadiscono la necessità di un fermo richiamo a tutti i soggetti coinvolti al rispetto delle regole ed in particolare dei demandi alla contrattazione integrativa aziendale previsti dal presente contratto nazionale.

Art. 27 – Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti – Controversie collettive aziendali

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. Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali sulle materie opzionate ai sensi dei contratti nazionali ABI e ACRI del 1994 e del 1995 per le quali non venga esercitata, entro il 30 settembre 2008, la revoca della predetta opzione.

4. 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.

5. 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.

CAPITOLO IV

POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Premessa

Le Parti confermano che la strumentazione contrattuale in tema di politiche attive per l'occupazione è finalizzata:

– a non disperdere il patrimonio umano e professionale dei lavoratori e delle lavoratrici;
– a favorire l'occupazione stabile;
– a favorire le esigenze di flessibilità delle imprese che operano in un mercato aperto e competitivo, anche internazionale.

In coerenza con tali obiettivi le imprese valuteranno con la massima disponibilità la possibilità di confermare in servizio, alla scadenza, i lavoratori/lavoratrici assunti con contratti di lavoro non a tempo indeterminato.

Resta fermo che nei confronti del medesimo lavoratore/lavoratrice ciascuna impresa non potrà ricorrere al contratto di apprendistato dopo aver utilizzato il contratto di inserimento, o viceversa.

Per il periodo di vigenza del presente contratto le imprese non utilizzeranno i seguenti istituti: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente, lavoro ripartito.

Viceversa, considerato il complessivo equilibrio delle soluzioni normative convenute fra le Parti in materia di occupazione, le imprese potranno utilizzare gli altri strumenti di flessibilità nell'accesso al lavoro disciplinati da norme di legge e di contratto.

Le Parti, comunque, si incontreranno entro 30 giorni dalla pubblicazione sulla G.U. per esaminare congiuntamente le modifiche legislative che interverranno in materia di mercato del lavoro in attuazione del Protocollo sul *welfare* del 23 luglio 2007, con particolare riguardo all'apprendistato professionalizzante, al lavoro a tempo parziale, al contratto di inserimento, ai contratti di somministrazione ed ai contratti a tempo determinato, ferma nel frattempo l'applicazione delle relative norme di legge e di contratto vigenti.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti stipulanti auspicano che le imprese e i gruppi bancari dedichino, nell'elaborazione dei piani industriali, attenzione agli assetti, anche occupazionali, del sistema creditizio nel Mezzogiorno d'Italia.

Art. 28 – Apprendistato professionalizzante

PREMESSA

In tema di apprendistato, le Parti – con il presente articolo e con quanto previsto dal Verbale di accordo 23 giugno 2005 (in appendice n. 5) – intendono dare attuazione all'impegno previsto dall'art. 24 del ccnl 11 luglio 1999, a quanto stabilito dalla l. 24 giugno 1997, n. 196 e dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (come integrato dalla l.

14 maggio 2005, n. 80), disciplinando prioritariamente l'apprendistato professionalizzante, quale tipico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento.

Inquadramento

1. L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3ª area professionale di cui all'art. 87 ed alle corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.

2. Ai sensi dell'art. 53, comma 1, del d.lgs. n. 276 del 2003, durante il rapporto di apprendistato il lavoratore/lavoratrice è inquadrato al livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello derivante dalle norme richiamate al comma precedente. Trascorsi i primi 18 mesi viene attribuito all'interessato il trattamento economico tabellare – da riconoscere con assegno temporaneo – corrispondente, al netto, a quello del livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto stesso. A far tempo dalla data di stipulazione del presente contratto tale previsione si applica anche ai lavoratori assunti precedentemente ai sensi dell'art. 25 del ccnl 12 febbraio 2005.

3. In deroga a quanto previsto ai comma che precedono, i lavoratori/lavoratrici di cui all'art. 2, comma 3, primo alinea, sono inquadrati, per il primo biennio di apprendistato, nel secondo livello retributivo della 2ª area professionale e, per il secondo biennio, al terzo livello retributivo della 2ª area professionale. Tale ultimo inquadramento viene mantenuto ove il rapporto di lavoro prosegua con contratto a tempo indeterminato.

Durata

4. Il contratto di apprendistato ha una durata massima di quattro anni.

Costituzione

5. Il rapporto di apprendistato può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale; nel secondo caso, allo scopo di soddisfare le esigenze formative, il rapporto non può avere durata inferiore a 25 ore settimanali.

Periodo di prova

6. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 2 mesi.

Anzianità

7. Al termine dell'apprendistato, ove il rapporto di lavoro prosegua con contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente ad un biennio, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

Malattia e infortunio

8. In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'impresa conserva il posto e, in considerazione delle indennità erogate dagli Enti previdenziali, integra il trattamento economico per la relativa differenza, fino alla misura intera, in favore del lavoratore/lavoratrice assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo complessivo pari a:

– 6 mesi in caso di comporto c.d. secco,
– 8 mesi in caso di comporto c.d. per sommatoria.

RACCOMANDAZIONE

ABI invita le imprese a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti, affetti da patologie di particolare gravità, la previsione di cui all'art. 52.

Formazione

9. Nel rispetto delle competenze delle Regioni stabilite dall'art. 49, comma 5, del d.lgs. n. 276 e fermo restando il raccordo con le relative regolamentazioni, predisposte d'intesa con le Parti sociali, si condividono i seguenti criteri concernenti la formazione degli apprendisti:

a) nei confronti di ciascun apprendista l'impresa è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'impresa, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.
La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'impresa interessata, presso altra impresa del gruppo o presso altra struttura di riferimento. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità e-learning od on the job;

b) per la formazione degli apprendisti le imprese, – in relazione a quanto previsto dal D.M. 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della l. n. 196 del 1997 e fermo restando il predetto raccordo, in materia di profili formativi, con le normative regionali – articoleranno le attività formative in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.
Le attività formative di cui all'art. 2, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 (contenuti a carattere trasversale), dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel D.M. 20 maggio 1999, articolati in quattro aree di contenuto:
– competenze relazionali;
– organizzazione ed economia;
– disciplina del rapporto di lavoro;
– sicurezza sul lavoro.
I contenuti di cui all'art. 2, lett. b) del suddetto D.M. 8 aprile 1998 (a carattere professionalizzante) e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi indicati nel D.M. 20 maggio 1999:
– conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
– conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
– conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
– conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;
– conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
– conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
Il recupero eventuale di conoscenze linguistico/matematiche viene effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti predisposti dall'impresa;

c) ai sensi dell'art. 49, comma 5, lett. e) del d.lgs. n. 276 del 2003 è necessaria la presenza, per l'erogazione della formazione agli apprendisti, di tutor aziendali aventi formazione e competenze adeguate, nel rispetto delle relative discipline nazionali e regionali;

d) deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti, anche ai fini del libretto formativo, secondo le discipline nazionali e regionali in materia.

Documentazione

10. Al termine del contratto di apprendistato, l'impresa rilascia ai lavoratori/lavoratrici la documentazione prevista dalla normativa di legge in materia.

Criteri di computo degli apprendisti

11. Gli apprendisti sono computati ai fini di quanto previsto dall'Accordo 13 dicembre 2003 sulle libertà sindacali.

Rinvii

12. Per quanto non specificamente previsto dalla legge, dalle previsioni regionali, nonché dai comma che precedono, si applica il presente contratto nazionale, con esclusione, in particolare, del Capitolo X e di quant'altro incompatibile con tale tipologia contrattuale. Le Parti si incontreranno dopo l'adozione delle previste discipline regionali di cui al citato art. 49, per gli opportuni coordinamenti ai fini applicativi.

NORMA TRANSITORIA

La presente disciplina ha carattere sperimentale. Le Parti si incontreranno comunque entro il 31 dicembre 2009 per una verifica sullo stato di applicazione e per eventuali coordinamenti normativi, in esito all'attuazione di quanto previsto dai comma 30, lett. c) e 33 della legge n. 247 del 2007.

Art. 29 – Somministrazione di lavoro

1. Il numero dei lavoratori/lavoratrici con contratto di somministrazione a tempo determinato utilizzati dall'impresa non può superare il 5% del personale dipendente dall'impresa medesima con contratto a tempo indeterminato. La predetta percentuale è pari all'8% per le imprese che occupino fino a 1.500 dipendenti con contratto a tempo indeterminato.

2. Ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, le Parti aziendali definiscono i criteri e le modalità per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori/lavoratrici interessati di erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati collegati all'andamento economico dell'impresa (premio aziendale).

3. Ai sensi dell'art. 24 della medesima legge, i prestatori di lavoro interessati hanno diritto di esercitare i diritti sindacali.

Art. 30 – Contratto di inserimento

Il numero dei lavoratori/lavoratrici con contratto di inserimento utilizzati dall'impresa, in applicazione dell'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 (in appendice n. 9), non può superare il 5% del personale dipendente dall'impresa stessa con contratto a tempo indeterminato. La predetta percentuale è pari all'8% per le imprese che occupino fino a 1.500 dipendenti con contratto a tempo indeterminato.

Art. 31 – Lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale costituisce un valido strumento, del quale si auspica la generalizzata applicazione ed il significativo sviluppo nel settore del credito, per favorire l'occupazione e la flessibilità del lavoro, anche sotto un profilo sociale.

Normativa applicabile

2. Ai rapporti di lavoro a tempo parziale si applicano le norme del presente contratto collettivo nazionale di lavoro con gli adattamenti appresso stabiliti e quelli obiettivamente richiesti dalla specialità del rapporto:

a) Assenze e ferie

Nei confronti dei lavoratori/lavoratrici il cui orario sia concentrato in meno di cinque giorni alla settimana o in numero di giorni inferiore a quelli lavorativi nel mese o nell'anno, il computo delle ferie viene effettuato proporzionando previamente lo scaglione annuale dell'interessato al minor numero di giornate lavorative mediamente prestate nella settimana, nel mese o nell'anno, rispetto alla normale distribuzione dell'orario.

Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che nel corso dell'anno abbia trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale verticale o viceversa e debba usufruire, in tutto o in parte, delle ferie maturate nell'anno medesimo, quanto previsto al comma precedente si applica con riferimento solamente al periodo di lavoro prestato a tempo parziale.

Per i giorni di ferie goduti durante la prestazione a tempo parziale il lavoratore/lavoratrice interessato continuerà ad essere compensato con la misura retributiva corrente al momento in cui fruisce delle ferie.

La disciplina dei permessi per ex festività è quella prevista dall'art. 50.

Nelle giornate semifestive, i lavoratori/lavoratrici a tempo parziale osservano l'orario di entrata fissato dal contratto individuale, mentre quello di uscita viene anticipato calcolando una riduzione d'orario proporzionale a quella del personale a tempo pieno, fermo restando che la durata della prestazione lavorativa non può eccedere le 5 ore nella giornata.

b) Addestramento per i neo assunti

Le imprese provvedono ad un addestramento dei lavoratori/lavoratrici, appartenenti alle 3 aree professionali, assunti con contratto non a termine a tempo parziale per un numero di settimane non inferiore a quello previsto per il corrispondente personale a tempo pieno.

Nel caso in cui la durata giornaliera dell'addestramento superi il limite dell'orario ordinario dell'interessato, la parte eccedente verrà compensata con la paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti all'art. 100, del presente contratto e non si applicheranno i limiti stabiliti ai comma 14 e 15 che seguono.

c) Anzianità

Ai fini dei trattamenti contrattuali di ferie, malattia, scatti tabellari, automatismi e preavvisi, i periodi di lavoro a tempo parziale sono equiparati a quelli a tempo pieno agli effetti della maturazione delle anzianità previste dalle singole norme contrattuali.

NORMA TRANSITORIA

In relazione a quanto previsto dalla presente lettera c), nei casi in cui, per effetto di previgenti disposizioni contrattuali, siano stati valutati in proporzione al minor orario i periodi trascorsi a tempo parziale, l'impresa dovrà riconsiderare tali periodi per intero. Detta ricostruzione produrrà i propri effetti economici da una data comunque non anteriore al 1° agosto 1999.

d) Agevolazioni per motivi di studio

Ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale si applicano, con l'esclusione delle previsioni relative ad assegnazioni a turni di lavoro, l'art. 55 del presente contratto, o le diverse norme aziendali opzionate, con i seguenti adattamenti:

– ai lavoratori/lavoratrici che devono sostenere prove di esame i permessi aggiuntivi per il tempo di viaggio e la giornata (lavorativa) precedente la prova stessa spettano solo se i tempi relativi coincidono con la prestazione lavorativa dell'interessato;
– i permessi per motivi di studio spettanti al personale a tempo pieno vanno, espressi in ore, proporzionati alla ridotta prestazione lavorativa.

e) Formazione professionale

Ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale si applica l'art. 66 del presente contratto, proporzionando al minor orario i quantitativi annuali in esso previsti, fermo restando il pacchetto di 24 ore retribuite di cui alla lett. a) del predetto articolo. Qualora il corso cada in tutto o in parte fuori del suo orario di lavoro il lavoratore/lavoratrice ha facoltà di parteciparvi senza alcun onere a carico dell'impresa.

Costituzione e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale

3. I rapporti di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale o misto) possono essere concordati, tra l'impresa ed il lavoratore/lavoratrice, a tempo indeterminato ovvero a termine.

4. L'impresa, in presenza di proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, può accogliere domande di prestazioni a tempo parziale presentate dai dipendenti in servizio o assumere lavoratori/lavoratrici a tempo parziale.

5. L'impresa – purché ciò risulti compatibile con le esigenze di cui sopra – accoglie prioritariamente le domande di quei lavoratori/lavoratrici in servizio con l'inquadramento necessario che, appartenendo all'unità produttiva in cui si è manifestata l'esigenza, siano riconosciuti idonei a svolgere le mansioni per le quali la stessa si è determinata; ove ciò non avvenga, l'interessato può chiedere all'impresa che gli vengano forniti chiarimenti.

6. Le imprese favoriranno – ai fini della precedenza nell'accoglimento – le domande avanzate da lavoratori/lavoratrici che abbiano comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità.

7. Le imprese comunicano agli organismi sindacali aziendali le posizioni di lavoro che, in relazione alle esigenze di cui sopra, sono escluse dal rapporto a tempo parziale e rinnovano annualmente l'informativa in caso di variazioni.

8. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare le seguenti percentuali, fermo quanto previsto al comma 24:

– 20% del personale destinatario del presente contratto in servizio a tempo pieno per i passaggi a tempo parziale del personale in servizio;

– 10% del complesso del personale in servizio destinatario del presente contratto per le assunzioni dall'esterno.

9. Le percentuali di cui sopra si intendono riferite al complesso del personale, comprensivo dei lavoratori/lavoratrici assunti con contratto di formazione e lavoro, rilevato al 31 dicembre dell'anno precedente.

Prevalenza nelle mansioni

10. In deroga a quanto disposto dall'art. 84, comma 7, del presente contratto e ai fini ivi previsti, nei confronti del lavoratore/lavoratrice a tempo parziale si applica esclusivamente il criterio della prevalenza, intendendosi per tale l'utilizzo nelle mansioni per un numero di ore superiore alla metà dell'orario mensile dell'interessato.

Trattamento economico

11. Il trattamento economico del personale a tempo parziale viene determinato proporzionando la retribuzione complessiva (incluse indennità, compensi vari, ex premio di rendimento e premio aziendale) contrattualmente prevista per il lavoratore/lavoratrice ad orario intero con la stessa anzianità e inquadramento, alla minore durata della prestazione lavorativa.

12. Se il lavoratore/lavoratrice è adibito ad attività per la quale è prevista l'indennità di rischio, la stessa gli viene corrisposta in proporzione alla durata dell'adibizione, con un minimo pari a 2/5 del valore giornaliero dell'indennità stessa.

13. L'indennità per lavori svolti in locali sotterranei viene corrisposta al lavoratore/lavoratrice a tempo parziale quando la sua adibizione a tali attività superi mediamente nella settimana la metà del normale orario giornaliero di un lavoratore/lavoratrice a tempo pieno con il medesimo inquadramento.

Prestazione lavorativa e orario di lavoro

14. Ai quadri direttivi con rapporto a tempo parziale si applicano le previsioni relative alla disciplina della prestazione lavorativa di cui all'art. 81.

15. Per le 3 aree professionali, l'orario del personale a tempo parziale – fermo quanto previsto al comma 24 – viene fissato secondo i seguenti criteri:

a) la durata settimanale dell'orario del personale a tempo parziale può essere compresa tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti con distribuzione sia orizzontale, verticale o mista; per il personale appartenente alla 1ª area professionale o addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2ª area professionale, può risultare inferiore a 15 ore; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, l'orario settimanale può essere fissato nei limiti del lavoro a tempo pieno;

b) le prestazioni lavorative sono concordate fra l'impresa e il lavoratore/lavoratrice secondo le esigenze di servizio, senza obbligo di uniforme ripartizione nella settimana o nel mese, anche tramite turni di lavoro a cadenza settimanale, mensile, annuale, nel rispetto in ogni caso di una prestazione giornaliera massima di 9 ore;

c) la distribuzione dell'attività lavorativa che comprenda anche la giornata di sabato e/o domenica può essere convenuta fra le Parti solo nei casi in cui detta attività lavorativa sia consentita per il personale a tempo pieno. In altri casi, tale distribuzione può essere convenuta solo previa intesa con gli organismi sindacali aziendali;

d) ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale appartenenti alle 3 aree professionali vengono conservate, con i criteri in atto, le riduzioni di orario ex art. 56 del ccnl

19.12.1994 (art. 53 per ACRI) e vengono attribuite, a far tempo, rispettivamente, dal 1° gennaio 2000 e dal 1° gennaio 2001, ulteriori riduzioni di orario proporzionate al minore orario effettuato, rispetto a quelle riconosciute al personale a tempo pieno (durata dell'orario settimanale di lavoro diviso 5), da fruire con gli stessi criteri di cui alle citate norme; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, il computo viene effettuato proporzionando le riduzioni d'orario del personale a tempo pieno al minor numero di giornate mediamente prestate nel mese o nell'anno, rispetto alla normale distribuzione dell'orario;

e) le prestazioni del personale ad orario parziale debbono essere, di norma, contenute nei limiti di durata fissati nel presente articolo. Unicamente per le seguenti specifiche esigenze organizzative possono venir richieste prestazioni supplementari nelle mansioni attribuite, nei limiti di 2 ore al giorno e 50 ore per anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e con un compenso, per gli appartenenti alle tre aree professionali, corrispondente alla paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti all'art. 100, del presente contratto:
- operazioni di quadratura contabile e di chiusura;
- interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro;
- assenze impreviste di altri dipendenti della medesima unità operativa.

In alternativa al compenso per lavoro supplementare il lavoratore/lavoratrice può optare per fruire di permessi a recupero secondo il meccanismo della banca delle ore di cui all'art. 100 del presente contratto.

È consentito prendere visione delle registrazioni relative al lavoro supplementare ai soggetti e con la procedura di cui all'art. 100 del presente contratto.

CHIARIMENTO DELLE PARTI

Le Parti chiariscono che la paga oraria per le prestazioni supplementari deve corrispondere a quella del lavoratore a tempo pieno con lo stesso inquadramento.

Rotazioni

16. I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 3ª area professionale e nella 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie) a tempo parziale possono richiedere alla Direzione aziendale competente, dopo tre anni di adibizione con orario ridotto alle medesime mansioni (sei anni per i lavoratori/lavoratrici addetti alle mansioni di cui alle lett. a), c), d), e), f) dell'allegato n. 5 al presente contratto) di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza per le quali siano già in atto prestazioni di lavoro a tempo parziale.

17. La Direzione aziendale valuterà la richiesta di cui sopra in relazione ai casi specifici.

Trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

18. Alla scadenza del termine eventualmente convenuto per il rapporto a tempo parziale, il lavoratore/lavoratrice interessato viene assegnato – all'atto della trasformazione del rapporto a tempo pieno – alla stessa unità produttiva.

19. L'impresa accoglierà, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, le richieste del lavoratore/lavoratrice di ripristino del rapporto a tempo pieno prima della scadenza concordata, tenendo anche conto dell'eventuale disponibilità al trasferimento manifestata dall'interessato.

20. Comunque, ove la richiesta avanzata non trovi accoglimento entro tre mesi dalla relativa presentazione, il lavoratore/lavoratrice – sempreché la prestazione a tempo parziale abbia superato i due anni – può chiedere alla Direzione che gli vengano forniti motivati chiarimenti.

21. Nell'eventualità che l'impresa – tenendo anche conto della manifestata disponibilità del lavoratore/lavoratrice ad un eventuale trasferimento, da intendersi effettuato a sua richiesta – ritenga la domanda accoglibile, comunicherà all'interessato tempi e condizioni per il ripristino del suo rapporto a tempo pieno: l'interessato ha facoltà di chiedere alla Direzione stessa un colloquio nel quale esporre le proprie considerazioni in argomento, ferma restando la facoltà del medesimo di rinunciare al ripristino del rapporto a tempo pieno.

22. Comunque, le imprese considereranno l'opportunità di accogliere le richieste di rientro a lavoro a tempo pieno, avanzate dai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale, prioritariamente rispetto all'adibizione di altro lavoratore/lavoratrice a tempo pieno alle stesse mansioni svolte dal lavoratore/lavoratrice a tempo parziale e nella stessa unità produttiva.

Assemblee

23. Qualora si presenti la necessità di indire assemblee fuori dei casi di cui agli accordi nazionali che regolano la materia, gli organismi sindacali aziendali cureranno di concordare con l'impresa le modalità, l'ora e il locale della riunione tenendo conto delle esigenze operative dello sportello.

Intese aziendali

24. Fermo quant'altro previsto nel presente articolo, fra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali possono intervenire intese sui seguenti aspetti, in presenza di richieste del personale e di esigenze aziendali, ovvero in presenza di tensioni occupazionali ai sensi di quanto stabilito al riguardo dal presente contratto nazionale:

- superamento delle percentuali massime stabilite in sede nazionale per il ricorso a rapporti a tempo parziale;
- fissazione della durata settimanale dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale in misura inferiore o superiore a quelle indicate ai comma 14 e 15;
- ulteriori specifiche esigenze organizzative per l'effettuazione di prestazioni supplementari.

* * *

25. La prestazione di lavoro a tempo parziale non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro ed in particolare ai fini del giudizio e dello sviluppo professionale e degli automatismi.

Art. 32 – Telelavoro

1. Lo sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consente maggiore flessibilità nel lavoro e può favorire l'efficienza e la produttività delle imprese e rispondere ad esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili.

2. Il telelavoro costituisce una diversa modalità di esecuzione della prestazione

lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, favorita dall'adozione di strumenti informatici e/o telematici.

Tipologie

3. Il telelavoro può configurarsi quale rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo; la presente disciplina contrattuale riguarda i rapporti di lavoro subordinato instaurati da imprese che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro.

4. Il telelavoro può svolgersi, a titolo esemplificativo:
1) presso il domicilio del lavoratore/lavoratrice;
2) in centri di telelavoro o in postazioni satellite;
3) sotto forma di telelavoro mobile.

Costituzione del rapporto di lavoro

5. Le imprese possono assumere lavoratori/lavoratrice con rapporto subordinato di telelavoro, ovvero trasformare consensualmente – a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato – rapporti di lavoro già in essere.

6. Nel primo caso l'impresa deve precisare, all'atto dell'assunzione, l'unità produttiva di appartenenza, mentre nel secondo caso gli interessati restano convenzionalmente in organico nell'unità produttiva di appartenenza al momento della trasformazione.

7. Nell'ipotesi di trasformazione del rapporto in telelavoro a tempo indeterminato, il lavoratore/lavoratrice ha facoltà di chiedere, trascorsi due anni, il ripristino del lavoro con le modalità tradizionali. L'impresa, compatibilmente con le esigenze di servizio, accoglie la richiesta.

Prestazione lavorativa – Trattamento economico

8. La prestazione lavorativa del telelavoratore/lavoratrice si svolge nel rispetto dell'orario di lavoro e/o con le relative flessibilità temporali che l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente agli interessati e agli organismi sindacali aziendali. Modifiche di tale orario possono essere apportate solo d'intesa tra l'impresa e il lavoratore/lavoratrice interessato.

9. Il telelavoratore/lavoratrice ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'impresa, d'intesa con l'interessato. In caso di impossibilità il telelavoratore/lavoratrice è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'impresa.

10. Il rapporto di telelavoro non può costituire pregiudizio per il lavoratore/lavoratrice nelle opportunità di sviluppo professionale e ad ogni altro effetto del rapporto di lavoro.

11. L'impresa deve far conoscere al telelavoratore/lavoratrice le specifiche procedure di lavoro connesse a tale modalità della prestazione. L'interessato deve, in ogni caso, rispettare il segreto professionale.

12. Il telelavoratore/lavoratrice ha diritto, a parità di orario effettuato, al trattamento retributivo contrattuale corrispondente a quello degli altri dipendenti con il medesimo inquadramento che prestino la propria attività con le modalità tradizionali.

Rientri in azienda – Formazione

13. L'impresa, per esigenze di servizio, può chiamare il telelavoratore/lavoratrice presso l'unità produttiva di appartenenza per il tempo necessario.

14. Devono concordarsi fra l'impresa e il lavoratore/ lavoratrice rientri periodici in azienda.

15. L'impresa fornisce al telelavoratore/lavoratrice, una formazione adeguata alle specificità del rapporto e pone in essere iniziative per favorire la socializzazione dei telelavoratori/lavoratrici.

16. Nel caso di rientro definitivo in azienda con le modalità di lavoro tradizionali e qualora siano intervenuti nel frattempo mutamenti negli assetti organizzativi, l'impresa procede ad un opportuno aggiornamento professionale degli interessati, nell'ambito delle previsioni contrattuali in materia, per facilitare il reinserimento.

Diritti sindacali – Valutazioni e informative

17. I telelavoratori/lavoratrici hanno gli stessi diritti sindacali dei lavoratori/lavoratrici che prestano la propria attività con modalità tradizionali. In sede aziendale possono concordarsi modalità particolari per consentire la partecipazione dei telelavoratori/lavoratrici alle assemblee, nel rispetto della specifica normativa nazionale. Le imprese istituiscono un'apposita bacheca elettronica o altro sistema di connessione per le comunicazioni sindacali ai sensi dell'art. 25 della l. n. 300 del 20 maggio 1970, che gli interessati possono consultare fuori dell'orario di lavoro prestabilito.

18. I dati raccolti dall'impresa per verificare il rispetto dei doveri del telelavoratore/lavoratrice e per la valutazione della prestazione, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della l. n. 300 del 1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro.

19. L'impresa deve informare preventivamente l'interessato circa i criteri di funzionamento del software installato, per garantire la trasparenza dei controlli.

20. Nel caso di telelavoro domiciliare, l'impresa ha facoltà di effettuare visite nei locali adibiti a telelavoro, preavvertendo, di norma con congruo anticipo, l'interessato.

21. Nell'ambito dell'incontro annuale l'impresa fornisce un'informativa sul numero dei rapporti di telelavoro (distinti tra assunzioni e trasformazione), sulle loro caratteristiche (attività interessate, orari, modalità di rientro in impresa, etc.) e si rende disponibile ad esaminare congiuntamente eventuali problematiche emerse nell'applicazione della presente disciplina.

Postazioni ed attrezzature di lavoro – Sicurezza del lavoro

22. Nel caso di telelavoro domiciliare, l'impresa provvede ad installare in un locale idoneo la postazione di lavoro adeguata alle necessità di lavoro; negli altri casi di telelavoro l'impresa provvede comunque a dotare il lavoratore/lavoratrice delle attrezzature necessarie. La scelta e l'acquisizione di dette postazioni e attrezzature compete all'impresa che si fa carico anche delle spese di manutenzione e di esercizio, nonché di ripristino dei locali interessati nello stato in cui erano al momento dell'installazione nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di rientro definitivo in impresa del lavoratore/lavoratrice.

23. Le postazioni e le attrezzature sono fornite al lavoratore/lavoratrice in comodato d'uso ex art. 1803 e seguenti c.c., salvo diversa pattuizione fra le Parti.

24. Nei confronti del telelavoratore/lavoratrice e del locale specifico nei quali egli presta la sua attività di lavoro si applicano le previsioni del d.lgs. n. 81/2008, tenendo conto delle specificità della prestazione.

Sperimentalità della disciplina

25. La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti e comunque in occasione dell'emanazione di un'eventuale legge in materia, anche in vigenza del presente contratto.

Art. 33 – Periodo di prova

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a tre mesi (30 giorni per i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 1ª area professionale, nonché per il personale addetto a mansioni operaie).

2. Al lavoratore/lavoratrice in prova si applicano le disposizioni del presente contratto, con le eccezioni previste dai comma seguenti.

3. Durante il periodo di prova ciascuna delle Parti può recedere senza preavviso.

4. Nel caso di recesso ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice, devono essere corrisposte le competenze fino al giorno della effettiva cessazione dal servizio, ivi compresi i ratei della gratificazione di Natale per i mesi di servizio prestato, computando, a tal fine, come mese intero l'eventuale frazione dello stesso. Nell'ipotesi di recesso ad iniziativa dell'impresa dette competenze devono essere corrisposte sino alla fine del mese in corso.

5. Compiuto il periodo di prova, il personale si intende confermato in servizio.

6. Sono esonerati dal periodo di prova coloro che abbiano già prestato servizio presso la stessa impresa ovvero presso banche incorporate (o di cui sia stata comunque assunta la prosecuzione degli affari), per almeno tre mesi.

7. Non è ammessa l'assunzione di personale a condizioni diverse da quelle stabilite dal presente contratto.

CAPITOLO V

DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 34 – Obblighi delle Parti

1. Il personale, nell'esplicazione della propria attività di lavoro, deve tenere una condotta costantemente informata ai principi di disciplina, di dignità e di moralità.

2. Il personale ha il dovere di dare all'impresa, nella esplicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa, secondo le direttive dell'impresa stessa e le norme del presente contratto, e di osservare il segreto di ufficio.

3. L'impresa deve porre il lavoratore/lavoratrice in condizione di conoscere le procedure di lavoro predisposte dall'impresa stessa con riferimento specifico alle mansioni che il lavoratore/lavoratrice medesimo è, di volta in volta, chiamato ad espletare. Tali procedure saranno portate a conoscenza del personale di nuova assunzione, normalmente, durante l'addestramento effettuato secondo le norme del presente contratto.

4. Qualora si renda necessario illustrare dette procedure, ciò avverrà durante l'orario di lavoro (con esclusione dell'orario di sportello) mediante apposite riunioni nell'ambito dei servizi o uffici alle cui attività le procedure stesse si riferiscono.

5. Le assenze debbono essere giustificate all'impresa senza ritardo.

6. Il personale deve comunicare con sollecitudine all'impresa ogni mutamento di residenza e domicilio.

7. Al personale è vietato in particolare di:

a) prestare a terzi la propria opera, salvo preventiva autorizzazione dell'impresa, o svolgere attività comunque contraria agli interessi dell'impresa stessa o incompatibile con i doveri di ufficio;

b) accettare nomine od incarichi che comportino funzioni non compatibili con la posizione di lavoratore/lavoratrice bancario, ivi compresa la partecipazione, a qualunque titolo, a organismi collegiali tributari, comunque denominati, nei casi in cui tale partecipazione non sia obbligatoria per legge;

c) fare operazioni di borsa su strumenti finanziari derivati;

d) allontanarsi arbitrariamente dal servizio;

e) entrare o trattenersi nei locali dell'impresa fuori dell'orario normale, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio.

8. L'impresa può disporre che il personale inquadrato nella 1ª e nella 2ª area professionale, in relazione alle mansioni svolte ed al luogo di lavoro, indossi una tenuta di lavoro appropriata che l'impresa stessa fornisce all'interessato.

9. 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. 35 – Servizio di cassa e gestione di valori

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

2. Il personale di cassa, o comunque incaricato del maneggio dei valori, ha l'obbligo di denunciare, non oltre la presentazione della situazione giornaliera, le eccedenze e le deficienze che si siano verificate nella gestione dei valori ad esso affidati.

3. Gli importi delle eccedenze di cassa, trascorso il periodo di prescrizione ordinaria, vengono devoluti agli organismi aziendali di previdenza o di assistenza se formalmente costituiti, oppure, in mancanza di questi, ai Comuni perché provvedano a destinarli alla pubblica assistenza.

4. Le deficienze di cassa devono essere rimborsate nel termine stabilito dall'impresa che, dopo aver sentito l'interessato, valuta i singoli casi anche in rapporto all'entità di tali deficienze.

5. Il personale di cassa, ferma restando la propria responsabilità individuale derivante dalle mansioni svolte, non risponde di banconote false la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare solo attraverso particolari apparecchiature o mezzi di riconoscimento che l'impresa non abbia messo a disposizione dell'interessato; in mancanza di tali strumenti l'interessato non risponde se la contraffazione risulti tale da poter essere tecnicamente accertata soltanto in sede di controllo da parte della Banca d'Italia o della Banca Centrale Europea.

Art. 36 – Reperibilità e intervento

1. L'impresa ha facoltà di chiedere la reperibilità ad elementi appartenenti a particolari servizi (ad esempio, centri elettronici, personale necessario per l'estrazione di valori; addetti a sistemi di sicurezza; addetti a presidi di impianti tecnologici; addetti a servizi automatizzati all'utenza): in tal caso gli interessati potranno assentarsi dalla residenza solo previa segnalazione alla Direzione, con obbligo di fornire indicazioni per la loro reperibilità e di effettuare gli eventuali interventi richiesti.

2. Al personale di cui al comma che precede spettano:
- il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso d'intervento;
- € 30,68 ragguagliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di € 13,95;
- limitatamente al personale appartenente alle 3 aree professionali, il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di 18,42; per i quadri direttivi gli interventi effettuati vanno tenuti in considerazione ai fini dell'autogestione della prestazione lavorativa di cui all'art. 81.

3. L'impresa provvederà a predisporre opportune turnazioni per il personale di cui sopra: nell'ambito dei lavoratori/lavoratrici designati dall'impresa stessa verrà data la precedenza a coloro che abbiano avanzato richiesta in tal senso.

Art. 37 – Lavoratore/lavoratrice sottoposto a procedimento penale

1. Il lavoratore/lavoratrice 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 lavoratore/lavoratrice che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.

2. Qualora l'impresa in relazione a quanto previsto dall'art. 71, lett. c) e d) 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 lavoratore/lavoratrice interessato.

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

4. L'allontanamento dal servizio per motivi cautelari viene reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice 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 lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio per motivi cautelari, vi venga poi riammesso dall'impresa, pendenti le indagini preliminari o le successive fasi di cui al primo comma, lascia immutati gli effetti della comunicazione prevista dal comma 2.

6. Il lavoratore/lavoratrice 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 lavoratore/lavoratrice dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così per l'impresa che per il lavoratore/lavoratrice medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 71.

NOTA A VERBALE

Restano fermi gli effetti della norma transitoria in calce all'art. 33 del ccnl 11 luglio 1999.

Art. 38 – Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni

1. Qualora nei confronti del lavoratore/lavoratrice 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 lavoratore/lavoratrice 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 civilenei confronti del lavoratore/lavoratrice, 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'art. 37.

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

6. Le garanzie e le tutele di cui ai comma 1 e 3 si applicano al lavoratore/lavoratrice 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. 34 del ccnl 11 luglio 1999.

Art. 39 – 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 contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave, dei quadri direttivi, e degli altri lavoratori/lavoratrici particolarmente esposti al rischio medesimo.

Art. 40 – Provvedimenti disciplinari

1. I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sono:

a) il rimprovero verbale;
b) il rimprovero scritto;
c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
d) il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
e) il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

2. Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'impresa – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

3. Resta fermo quanto previsto dall'accordo sull'esercizio del diritto di sciopero.

CAPITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 41 – Tabelle retributive e struttura della retribuzione

1. 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 allegato n. 2), al netto di quanto già erogato a titolo di indennità di vacanza contrattuale, che cesserà comunque di essere corrisposta dal 1° gennaio 2008. 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.

2. 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 in allegato n. 2.

3. Le indennità e i compensi vari sono fissati nelle misure di cui alle relative tabelle (allegato n. 3).

4. Le competenze mensili vengono erogate il 27 di ogni 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.

* * *

5. La struttura della retribuzione in vigore dal 1° gennaio 2000 è stata improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione; la riforma è stata realizzata "a costo zero", tanto per quel che concerne gli effetti nazionali, quanto per gli effetti aziendali, prevedendo una struttura articolata per tutte le categorie di personale su 13 mensilità, sulle quali è stato ridistribuito il premio annuale di rendimento nella misura standard di settore (misura utilizzata per la c.d. impresa tipo per il personale delle quattro aree professionali; 15% della retribuzione annua per i quadri direttivi 3° e 4° livello).

6. Le quote eventualmente eccedenti, per effetto di accordi aziendali, le misure di cui sopra sono state conservate aziendalmente nei soli confronti del personale in ser-

vizio alla data di stipulazione del contratto nazionale 11 luglio 1999, previo ricalcolo dell'importo annuale delle quote stesse con criteri analoghi a quelli utilizzati dal contratto medesimo. Tali quote, denominate "ex premio di rendimento":

- non sono suscettibili di ulteriori modificazioni quanto a criteri, misure e modalità di corresponsione;
- sono riconosciute anche al personale assunto dopo il 1° novembre 1999 dalle imprese che non applichino un sistema di previdenza complementare nei confronti di detto personale nonché dei lavoratori/lavoratrici assunti successivamente all'entrata in vigore del d.lgs. n. 124 del 21 aprile 1993;
- non sono erogate in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo.

Art. 42 – Tredicesima mensilità

1. Al personale 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 dei 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 personale 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. 43 – Premio aziendale

1. Il premio aziendale viene erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti nella contrattazione integrativa aziendale di cui all'art. 26 presso ciascun istituto, fatto salvo quanto previsto dal comma 1 dell'art. 20, in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, nonché ad un migliore andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo anche conto degli apporti professionali; tale premio verrà parametrato in base all'inquadramento, tenendo anche conto degli apporti professionali, delle attività svolte e della funzione ricoperta.

2. L'accordo di cui al comma precedente deve essere raggiunto entro il mese di aprile dell'anno di riferimento. In mancanza di accordo entro tale termine, l'ABI e le Segreterie nazionali dei sindacati interessati si incontreranno entro il mese di giugno dello stesso anno, in presenza dei rappresentanti dell'impresa interessata e delle relative strutture sindacali, per la ricerca di soluzioni condivise.

3. Nella definizione degli importi relativi al premio aziendale possono utilizzarsi, a titolo esemplificativo, uno o più parametri tra i seguenti indicatori depurati da componenti straordinarie positive o negative:

a) indicatori di redditività (ad es.: ROE, ROA, utile attività ordinarie su patrimonio, risultato lordo di gestione corretto per il rischio su totale attivo, etc.);
b) indicatori di efficienza (ad es.: costi operativi/margine di intermediazione, costi operativi/attività fruttifere, costo del lavoro/margine di intermediazione, costo del lavoro per dipendente, etc. – le voci di redditività lorda possono essere rettificate per tener conto degli oneri connessi al rischio di credito imputati a conto economico in via ordinaria –);
c) indicatori di produttività (ad es.: VAP, valore aggiunto per dipendente, margine di intermediazione per dipendente, fondi intermediati per dipendente, ricavi da servizi per dipendente, impieghi + raccolta per dipendente, etc. – le voci di redditività lorda possono essere rettificate per tener conto degli oneri connessi al rischio di credito imputati a conto economico in via ordinaria –);
d) indicatori di qualità definiti a livello aziendale;
e) indicatori di rischiosità (ad es.: sofferenze/impieghi, etc.);
f) indicatori di struttura (ad es.: raccolta indiretta/raccolta diretta, gestioni patrimoniali/raccolta, etc.).

4. L'attribuzione del premio aziendale può essere determinata attraverso un indicatore complessivo che può valutarsi, tra l'altro, in termini di:
– un valore predeterminato o classi di valori predeterminati;
– scostamenti rispetto a valori predeterminati;
– variazioni rispetto all'anno o a periodi precedenti;
– percentuali di indici o di valori predeterminati.

5. Nel caso di utilizzo di più indicatori e/o parametri, questi possono essere opportunamente ponderati secondo le modalità definite a livello aziendale.

6. Le imprese che presentino un risultato delle attività ordinarie negativo – al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni queste ultime laddove imputate al risultato ordinario – non daranno luogo all'erogazione del premio aziendale.

7. Il premio aziendale può essere determinato sulla base di indicatori relativi alle performance del gruppo e/o della capogruppo per le società controllate che, per vincoli di committenza o contrattuale con imprese o impresa del gruppo, svolgano per esse attività prevalente tale da determinarne la sussistenza, essendo perciò carenti di autonomia economica.

8. Il premio aziendale viene erogato al personale che abbia superato il periodo di prova, sotto forma di una tantum. La computabilità o meno nel trattamento di fine rapporto – nell'ambito dell'ammontare complessivo del medesimo – viene definita a livello aziendale.

9. Nel caso di assenza dal servizio, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie.

10. Relativamente ai periodi di congedo di maternità dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione di cui al comma precedente non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.

11. In caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo il premio aziendale non viene erogato.

Art. 44 – Indennità modali

1. L'indennità di rischio per il personale incaricato del servizio di cassa e della custodia pegni spetta nei casi, nelle misure mensili e con i criteri indicati nella tabella allegata (all. n. 5).

2. L'indennità di rischio cessa col cessare delle funzioni che la giustificano e non spetta nel caso di assenza dal servizio superiore al mese che non sia dovuta a ferie o a malattia.

3. Ai lavoratori/lavoratrici che siano chiamati a sostituire personale utilizzato in mansioni comportanti l'attribuzione dell'indennità di rischio, l'indennità stessa compete, per il periodo di adibizione a tali mansioni, nella misura prevista per il lavoratore/lavoratrice sostituito.

4. Al personale adibito in via continuativa e prevalente a lavori in locali ubicati prevalentemente (cioè per oltre metà dell'altezza) al di sotto del livello stradale spetta un'indennità nella misura indicata nell'allegato n. 3.

5. A ciascun lavoratore/lavoratrice, eccezion fatta per i quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo, che prestino servizio in centri con popolazione superiore a duecentomila abitanti viene corrisposto mensilmente un concorso spese tranviarie nella misura indicata nella tabella allegata (all. n. 4).

Art. 45 – Buono pasto

1. A ciascun lavoratore/lavoratrice, eccezion fatta per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo, spetta, per ogni giornata in cui effettua l'intervallo di cui all'art. 98, ovvero ai turnisti che effettuano la pausa, un buono giornaliero per la consumazione del pasto di € 1,81.

2. Detto buono pasto viene compensato fino a concorrenza con quanto eventualmente riconosciuto allo stesso titolo, anche tramite mense aziendali.

3. Il buono pasto non spetta al personale in missione che fruisce del trattamento di diaria, ovvero del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto.

Art. 46 – Sistema incentivante

1. L'impresa può prevedere l'istituzione di premi incentivanti (anche sotto forma di stock option e stock granting), la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio aziendale di cui all'art. 43.

2. L'impresa stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi medesimi (ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o di rete, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee).

3. Nella determinazione dei premi l'impresa deve tener conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte, fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.

4. Gli anzidetti elementi – che devono risultare oggettivi e trasparenti – sono oggetto di informazione agli organismi sindacali aziendali prima della loro applicazione. L'impresa si rende disponibile, su richiesta dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazio-

ni e proposte, nella prospettiva di ricercare soluzioni condivise, nello spirito del Protocollo 16 giugno 2004. Trascorsi 10 giorni dall'inizio della procedura, qualora non siano state raggiunte soluzioni condivise, ciascuna delle Parti potrà chiedere che la procedura prosegua con l'assistenza di ABI e delle Segreterie nazionali dei Sindacati interessati. Al termine della procedura, della durata complessiva di 20 giorni, l'impresa può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

5. L'impresa deve comunicare tempestivamente anche eventuali variazioni di obiettivi e/o criteri rendendosi contestualmente disponibile ad espletare la suddetta procedura.

6. Gli elementi di cui sopra, per quanto di competenza, vengono comunicati ai lavoratori/lavoratrici interessati.

7. Criteri di distribuzione e modalità complessivamente adottate dall'impresa saranno oggetto a consuntivo di apposito incontro con i medesimi organismi sindacali, nel corso del quale l'impresa stessa deve segnalare il numero dei premiati (anche distribuiti per gruppi omogenei) e l'ammontare globale dei premi incentivanti assegnati.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti ritengono opportuno che le imprese prevedano, nell'ambito dei sistemi incentivanti, anche obiettivi di qualità e che i sistemi incentivanti siano coerenti con i principi contenuti nella direttiva n. 2004/39/CE sui Mercati di Strumenti Finanziari (MiFID) e nelle disposizioni di vigilanza in tema di compliance.

RACCOMANDAZIONE

Le Organizzazioni sindacali raccomandano alle aziende che in occasione delle c.d. "campagne prodotto" si ispirino ai medesimi principi adottati per il sistema incentivante di cui al Chiarimento a verbale che precede.

Art. 47 – Distinzione delle "piazze"

A tutti i fini del presente contratto, per la distinzione delle piazze in rapporto alla popolazione, si fa riferimento ai dati sulla popolazione residente, pubblicati a cura dell'Istituto Nazionale di Statistica, relativi al 31 dicembre di ogni anno.

CAPITOLO VII

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E FERIE

Art. 48 – Riposo settimanale – Festività – Semifestività

1. Il riposo settimanale deve coincidere con la domenica salvo le eccezioni stabilite dalle disposizioni di legge che regolano la materia.

2. Sono considerati giorni semifestivi: la vigilia di Ferragosto, la vigilia di Natale, il 31 dicembre nonché, in ciascuna località, la ricorrenza del Santo Patrono; per il personale il cui normale orario di lavoro preveda la prestazione in giornata di sabato, è altresì considerata giornata semifestiva la vigilia di Pasqua.

3. Le imprese operanti nel Comune di Roma comunicheranno, preventivamente, agli organismi sindacali aziendali il numero di lavoratori/lavoratrici che nel Comune medesimo saranno tenuti a svolgere la propria prestazione di lavoro nella giornata, festiva per il Comune in parola, dei SS. Apostoli Pietro e Paolo. A tal riguardo le imprese daranno la precedenza – compatibilmente con le necessità operative – al personale che si sia dichiarato disponibile.

4. 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 lavoratore, in alternativa al compenso aggiuntivo, altrettante giornate di permesso, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 49 – Ferie

1. Il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite.

2. *Aree professionali*: La durata delle ferie del personale è stabilita come segue

- con oltre 10 anni di anzianità giorni 25 lavorativi
- da oltre 5 e sino a 10 anni di anzianità giorni 22 lavorativi
- dall'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione e sino a 5 anni giorni 20 lavorativi (22 giorni per i lavoratori inquadrati nella 3ª area professionale, 4° livello retributivo)

Durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo di ferie di 20 giorni, da proporzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese; per i lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, tale periodo non può comunque essere inferiore a 6 giorni se l'assunzione è avvenuta nel secondo semestre ed a 12 giorni se la stessa è avvenuta nel primo.

3. *Quadri direttivi*: A far tempo dal 1° gennaio 2000 nei confronti di tutta la categoria dei quadri direttivi il periodo annuale di ferie è fissato in 26 giorni. I quadri direttivi assunti direttamente dall'impresa con tale inquadramento, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione hanno diritto a 2 giorni di ferie 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. Ai lavoratori/lavoratrici 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.

4. I turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dall'impresa, confermati al lavoratore/lavoratrice e rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'impresa ed il lavoratore/lavoratrice.

5. L'impresa, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi.

6. Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la precedenza ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68; per il restante personale si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.

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

8. 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 lavoratore/lavoratrice si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio.

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

10. Il computo delle ferie viene effettuato sulla base dei soli giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, anche nei confronti del personale il cui orario settimanale di lavoro è distribuito su quattro o sei giorni anziché su cinque.

11. Nel caso di personale il cui orario di lavoro settimanale è ripartito su sei giorni invece che su cinque, l'impresa valuta la possibilità di consentire al lavoratore/lavoratrice, il cui ultimo giorno di ferie del periodo annualmente spettante cada di venerdì, di riprendere il lavoro nella giornata del lunedì successivo.

12. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, al lavoratore/lavoratrice 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).

13. 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.

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

Art. 50 – Permessi per ex festività

1. Al lavoratore/lavoratrice 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 lavorati-

va ordinaria per l'interessato, secondo l'orario settimanale contrattualmente stabilito per il medesimo;
– che il lavoratore/lavoratrice abbia diritto per quei giorni all'intero trattamento economico.

2. I permessi di cui sopra sono fruibili nel periodo 16 gennaio-14 dicembre di ogni anno. La richiesta di fruizione va effettuata con un congruo preavviso; ove il lavoratore/lavoratrice intenda fruire dei permessi medesimi, in tutto o in parte, in aggiunta a periodi di ferie ovvero – anche se disgiuntamente dalle ferie medesime – in tre o più giornate consecutive, deve effettuare segnalazione in tal senso alla Direzione al momento della predisposizione dei turni di ferie. L'utilizzo dei permessi nei periodi desiderati avviene compatibilmente con le esigenze di servizio.

3. Per i permessi di cui al presente articolo che, pur spettando, non siano stati comunque utilizzati nell'anno, come pure per gli eventuali resti frazionari inferiori alla giornata, 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.

4. Ai fini di cui al comma 1, 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).

CAPITOLO VIII

POLITICHE SOCIALI E DI SALUTE E SICUREZZA

Premessa

Le Parti individuano come valori condivisi la tutela della salute, della sicurezza e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e coerenti, con un'attenzione ed un approccio globale ai fattori di rischio, nell'ambito delle relative norme di legge e contrattuali.

Art. 51 – Permessi per motivi personali o familiari – Aspettativa non retribuita – Congedo matrimoniale

1. Le assenze per brevi permessi retribuiti che l'impresa concede per giustificati motivi personali o familiari, non sono computabili nelle ferie annuali.

2. Per interessi di famiglia e per gravi motivi di indole privata, l'impresa può accordare adeguati periodi di congedo, determinando se – e per quale durata – debba corrispondere il trattamento economico.

3. L'impresa, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconosce al lavoratore/lavoratrice che ne faccia richiesta una aspettativa non retribuita per motivi di studio, familiari e personali e per lo svolgimento di attività di volontariato ai sensi del comma 1 dell'art. 63 del presente contratto, fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi.

4. Ai fini dell'applicazione dell'aspettativa non retribuita di cui sopra, le imprese accoglieranno le domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra i tre e gli otto anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.

5. Le imprese valuteranno la situazione dei dipendenti affetti da malattie irreversibili e di particolare gravità (soggetti sottoposti a trattamenti di emodialisi, affetti da neoplasie, ovvero da patologie di analoga importanza) ai fini delle conseguenti necessità di cura.

6. In occasione del matrimonio viene concesso un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie.

Art. 52 – Malattie e infortuni

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

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	6
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	8
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	12
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	15
e) da oltre 20 anni e fino a 25 anni	18
f) 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**
a) fino a 5 anni	8
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	10
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	14
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	18
e) da oltre 20 anni e fino a 25 anni	22
f) 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 lavoratore 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 lavoratore/lavoratrice ultrasessantenne 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 lavoratore/lavoratrice ha diritto di riscuotere da parte dell'Istituto assicuratore.

9. Le imprese segnaleranno, con un mese di anticipo, ai lavoratori/lavoratrici interessati, nei singoli casi, la scadenza del termine del periodo di comporto contrattualmente previsto.

10. Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il lavoratore/lavoratrice, 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 non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio.

11. Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal lavoratore/lavoratrice ultrasessantenne 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.

12. I lavoratori/lavoratrici dipendenti con contratto a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un programma terapeutico e di riabilitazione in applicazione delle disposizioni vigenti, possono fruire di un'aspettativa non retribuita per un periodo non superiore a tre anni, finalizzata a favorirne la riabilitazione e il recupero sociale.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti hanno chiarito che la garanzia minima prevista dal R.D.L. di cui al comma 3 per l'ultimo periodo di malattia si riferisce al comporto per sommatoria e, in tale ambito, unicamente al trattamento economico da riservare al lavoratore/lavoratrice, 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 lavoratore/lavoratrice che, ai sensi della tabella di cui al comma 2, ha diritto ad 8 mesi di comporto 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 comporto 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 lavoratore/lavoratrice che, ai sensi della tabella di cui al comma 2, ha diritto a 14 mesi di comporto 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 comporto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tale da raggiungere i 14 mesi), a 1 mese di aspettativa con retribuzione al 100%, 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. 53 – Maternità

1. Durante il congedo di maternità dal lavoro per gravidanza e puerperio, al lavoratore/lavoratrice 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. Le lavoratrici e i lavoratori 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.

Art. 54 – Obblighi di leva

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro, ma lo sospendono 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 ferie, 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 dipendente anche per effetto di leggi od accordi in materia.

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

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

6. Al lavoratore chiamato alle armi per servizio di leva, oltre alle competenze maturate fino al giorno della cessazione del servizio, spetta una erogazione pari a due mensilità dell'ultimo trattamento economico percepito, ciascuna delle quali calcolata come segue:

- per le aree professionali: 84,96% della voce stipendio;
- per il 1° ed il 2° livello dei quadri direttivi: 85,09% della voce stipendio;
- per il 3° livello dei quadri direttivi:
  - 89,00% della voce stipendio e dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999;
  - 86,96% dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado;
- per il 4° livello dei quadri direttivi:
  - 89,00% della voce stipendio;
  - 86,96% dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado.

7. Per quanto concerne, invece, gli scatti di anzianità, andrà corrisposta, per ogni scatto maturato, l'omonima voce "scatti di anzianità", con l'esclusione pertanto dell'"importo ex ristrutturazione tabellare".

8. Il trattamento di cui sopra viene applicato anche a quei lavoratori che compiano un servizio sostitutivo previsto dalla legge.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti si danno atto che gli effetti di quanto previsto dal presente articolo, relativamente alla chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, sono sospesi a

decorrere dal 1° gennaio 2005, in virtù di quanto previsto dal d.lgs. n. 215 del 2001 e dalla l. n. 226 del 2004.

Art. 55 – Lavoratori/lavoratrici studenti

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori/lavoratrici studenti di cui al primo comma del citato articolo hanno diritto di ottenere, a richiesta, di essere assegnati, per coloro che sono adibiti ai turni continuativi di lavoro, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami o spostamenti di orario rispetto a quello normale di entrata e di uscita nei limiti previsti dal presente contratto.

2. Ai lavoratori/lavoratrici studenti, compresi quelli universitari, spettano permessi retribuiti – oltre che per le giornate in cui devono sostenere prove di esame – anche per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esami qualora – per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza – frequentino corsi di studio in località diversa. Inoltre, ai lavoratori/lavoratrici iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale, spetta – una sola volta per ciascun esame previsto dal piano di studi approvato dalla facoltà – un ulteriore giorno di permesso retribuito, da fruire nella giornata lavorativa precedente quella in cui è prevista la prova di esame.

3. Ai lavoratori/lavoratrici studenti che sostengono esami per il conseguimento della licenza di scuola secondaria di primo e di secondo grado presso scuole statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelle a carattere artistico, spetta, in aggiunta ai permessi di cui al precedente comma e per una sola volta, un permesso retribuito di 8 giorni lavorativi; tale permesso è usufruibile a richiesta degli interessati, da presentare alla Direzione aziendale competente con almeno cinque giorni di anticipo. In occasione dell'esame di laurea e di laurea magistrale, tale permesso spetta, secondo le anzidette modalità, rispettivamente nella misura di 5 e 3 giorni lavorativi.

4. Ai lavoratori/lavoratrici iscritti a corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria di primo e di secondo grado (comprese le scuole di qualificazione professionale) statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali – con esclusione di quelle a carattere artistico – oppure iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale, spetta un permesso retribuito di 20 ore all'anno, da fruire in 4 giornate lavorative e per 5 ore al giorno; tale permesso va richiesto dagli interessati alla Direzione aziendale competente con almeno cinque giorni di anticipo e spetta per il numero di anni – più due – di corso legale degli studi previsto dagli ordinamenti delle scuole di istruzione secondaria. Tale permesso spetta per il numero di anni – più uno – di corso legale di studi previsto per il conseguimento della laurea e della laurea magistrale.

5. È inoltre in facoltà dei lavoratori/lavoratrici di cui al precedente comma di ottenere – una sola volta per ciascun ciclo di studi (scuola di istruzione secondaria di primo grado, scuola di istruzione secondaria di secondo grado, università: laurea e laurea magistrale) e, quindi, al massimo per tre volte – un permesso straordinario non retribuito sino a 30 gg. di calendario, fruibile in non più di due periodi; le relative richieste vanno presentate dagli interessati alla Direzione aziendale competente con almeno trenta giorni di anticipo.

6. I permessi retribuiti e non retribuiti di cui ai precedenti quarto e quinto comma

possono essere fruiti soltanto durante il normale periodo scolastico o accademico; in caso di contemporaneità di richieste da parte di più lavoratori/lavoratrici appartenenti alla stessa unità produttiva l'azienda è tenuta ad accoglierle entro un limite di contemporanee assenze – per motivi di studio – pari al 5% del numero di lavoratori/lavoratrici della stessa categoria stabilmente addetti all'unità produttiva medesima, dando la precedenza ai lavoratori/lavoratrici studenti non universitari che devono sostenere esami e, in subordine, ai lavoratori/lavoratrici con maggiore anzianità di servizio.

7. Ai lavoratori/lavoratrici che conseguono dopo l'assunzione la licenza di scuola media superiore, con esclusione dei titoli a carattere artistico, viene attribuito, per una sola volta, un premio di € 133,51.

8. Ai lavoratori/lavoratrici non laureati che conseguono dopo l'assunzione la laurea o la laurea magistrale viene attribuito, per una sola volta, un premio nella misura di:

– € 136,35 al conseguimento della laurea;
– € 85,22 al conseguimento della laurea magistrale.

9. I lavoratori/lavoratrici sono tenuti a produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti previsti dal presente articolo.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti chiariscono che quanto previsto nel 2°, 3°, 4°, 5° e 8° comma del presente articolo trova applicazione ove si tratti di titoli di studio riconducibili ad una delle discipline che davano diritto al riconoscimento di anzianità convenzionali ai sensi delle disposizioni contenute negli artt. 54, 1° comma, lett. d) e 32, 1° comma, lett. d) dei ccnl ABI 19 dicembre 1994 e 22 giugno 1995, nonché negli artt. 98, 3° comma, e 58, 3° comma, dei ccnl Acri 19 dicembre 1994 e 16 giugno 1995, abrogate dall'art. 37 del ccnl 11 luglio 1999.

NORMA TRANSITORIA

Nei confronti dei lavoratori/lavoratrici studenti iscritti a corsi universitari secondo l'ordinamento anteriore al D.M. 3 novembre 1999, n. 509 continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art. 59 del ccnl 11 luglio 1999, fatto salvo l'adeguamento degli importi di cui al comma 8 del citato art. 59 nelle seguenti misure: ai lavoratori/lavoratrici non laureati che conseguono dopo l'assunzione una laurea secondo il richiamato ordinamento viene attribuito, per una sola volta, un premio di € 221,57. Tale premio compete, nella misura di € 136,35, a chi abbia conseguito, a far tempo dal 1.1.2002, una c.d. laurea breve di durata triennale.

IMPEGNO DELLE PARTI

Le Parti potranno esaminare in vigenza del presente contratto l'impatto sulla normativa contrattuale di eventuali modifiche dell'ordinamento universitario.

Art. 56 – Borse di studio

1. Ai figli o persone equiparate – a carico dei lavoratori/lavoratrici secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari – iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, oppure iscritti a corsi di laurea e di

laurea magistrale presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree valide ad ogni effetto di legge, vengono annualmente corrisposte provvidenze nelle misure ed alle condizioni seguenti:

a) € 74,89 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;

b) € 105,87 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado;

c) € 216,91 agli studenti universitari.

2. Le somme indicate sub *b)* e *c)* vengono elevate rispettivamente di € 51,65 e di € 77,47 per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado e universitari che – per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza della famiglia – frequentano corsi di studio in località diversa.

3. Le provvidenze di cui sopra, che non possono essere corrisposte per un numero di anni superiore alla durata del corso legale degli studi previsto, dai rispettivi ordinamenti, per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria, spettano:

- agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo e secondo grado che abbiano superato l'anno scolastico di riferimento;
- agli studenti universitari che abbiano acquisito almeno 40 crediti formativi alla fine della sessione d'esami dell'anno accademico di riferimento.

4. Sono ammessi a fruire di tali provvidenze anche i figli a carico del coniuge del dipendente – secondo i suesposti criteri – a condizione che non beneficino di provvidenze analoghe.

5. La corresponsione delle provvidenze – che sono incompatibili con eventuali altre forme di concorsi di spesa o borse di studio – viene effettuata agli studenti di scuola di istruzione secondaria entro il mese di ottobre dell'anno in cui termina l'anno scolastico di riferimento e agli studenti universitari entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello accademico di riferimento.

6. Agli studenti universitari che siano iscritti al primo anno del corso di laurea viene corrisposto, entro il mese di dicembre dell'anno di iscrizione, un importo pari a € 116,20.

7. Al verificarsi della condizione prevista al terzo comma, secondo alinea della presente norma, agli studenti universitari in questione viene corrisposto – entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello accademico di riferimento – un importo pari alla differenza tra quanto spettante in base alle citate previsioni e quanto percepito ai sensi del comma che precede.

8. La corresponsione è subordinata alla presentazione, da parte degli interessati, della certificazione attestante il sussistere delle condizioni richieste.

NORMA TRANSITORIA

Nei confronti dei figli o persone equiparate a carico dei lavoratori/lavoratrici iscritti a corsi universitari secondo l'ordinamento anteriore al D.M. 3 novembre 1999, n. 509 continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art. 60 del ccnl 11 luglio 1999.

IMPEGNO DELLE PARTI

Le Parti potranno esaminare in vigenza del presente contratto l'impatto sulla normativa contrattuale di eventuali modifiche dell'ordinamento universitario.

Art. 57 – Assistenza sanitaria

1. Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, la spesa annua complessiva a carico dell'impresa per misure a carattere assistenziale, che sovvengano il predetto personale 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). L'utilizzo della predetta misura viene effettuato sentiti gli organismi sindacali aziendali.

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 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 previdenziale o assistenziale non sono, ovviamente, computabili ai fini dell'ex premio di rendimento e 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 aziendalmente in atto in materia.

Art. 58 – 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'insorgenza di eventi imprevisti 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 € 50 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. 59 – Modalità di attuazione dell'orario di lavoro extra standard nei casi di disagio sociale

1. Nell'adottare l'orario di lavoro extra standard le imprese terranno conto dell'eventuale richiesta – derivante da gravi e continuativi disagi di carattere obiettivo dovuti a "pendolarismo", a menomazioni fisiche od a necessità di assistenza a familiari portatori di handicap, o a ulteriori situazioni analogamente meritevoli di particolare considerazione – del lavoratore/lavoratrice interessato a:

a) non modificare il suo precedente orario di lavoro;

b) essere adibito alle prestazioni per le quali è stato adottato il predetto orario extra standard, purché ciò risulti compatibile con le esigenze dei servizi e sempreché

l'interessato sia riconosciuto idoneo e abbia l'inquadramento richiesto dal posto di lavoro resosi disponibile.

2. Nei casi previsti dal presente articolo non si applicano i limiti percentuali stabiliti dal Capitolo XIII.

Art. 60 – Videoterminali

1. Il lavoratore/lavoratrice addetto in via esclusiva ai videoterminali dopo 2 ore di adibizione continuativa a tali apparecchiature ha, di regola, diritto ad una pausa di un quarto d'ora.

2. I lavoratori/lavoratrici di cui al comma precedente che siano inseriti nei turni presso servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile, hanno diritto nella giornata – in luogo delle pause di cui al primo comma del presente articolo – a due pause di 10 minuti, oltre alla pausa di 30 minuti di cui al comma 4 dell'art. 96.

3. In caso di accertata inidoneità del lavoratore/lavoratrice all'adibizione ai videoterminali, l'impresa adotterà gli opportuni provvedimenti cercando di avvicendare gli interessati in altre mansioni.

4. Le previsioni del presente articolo sono globalmente sostitutive delle analoghe previsioni aziendali. Sono, comunque, fatti salvi gli effetti di quanto previsto dall'art. 94, ultimo comma, del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999.

NOTA A VERBALE

Ai fini dell'applicazione della presente norma, deve intendersi per addetto ai videoterminali il lavoratore/lavoratrice cui sia affidato in modo abituale o sistematico per 20 ore settimanali, dedotte le pause, il compito di operare su dette apparecchiature; sono pertanto esclusi dall'applicazione della disposizione stessa coloro che utilizzano i videoterminali come strumento per lo svolgimento dei compiti loro propri (ad es.: addetti allo sportello con o senza maneggio di valori).

Art. 61 – Pausa per addetti ai centralini

1. A ciascun addetto in via esclusiva ai centralini telefonici viene concessa dall'impresa una pausa di mezz'ora nella giornata, divisibile anche in due periodi.

2. Qualora al centralino siano contemporaneamente adibiti più operatori, la pausa deve essere usufruita in modo da non determinare interruzioni nel funzionamento del servizio; se al centralino è adibito un unico operatore, la pausa viene concessa ove risulti possibile la sostituzione dell'interessato nelle anzidette mansioni.

3. Detta pausa assorbe fino a concorrenza le analoghe concessioni (ivi comprese le eventuali riduzioni di orario di lavoro) che fossero già in atto in sede aziendale.

Art. 62 – Indennità per centralinisti non vedenti

L'indennità giornaliera per i centralinisti non vedenti prevista dalla legge n. 113 del 29 marzo 1985 è fissata in € 6, elevata ad € 7 in caso di settimana lavorativa distribuita su cinque giorni.

Art. 63 – Iniziative sociali

Volontariato

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

Tutela della dignità delle donne e degli uomini e unioni di fatto

2. Le Parti stipulanti, tenuto conto della Risoluzione del Consiglio dell'Unione Europea del 29 maggio 1990, della Raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991, della Comunicazione della Commissione del 7 giugno 2000 relativa al quinquennio 2001-2005, nonché dei principi contenuti nel Trattato del 29 ottobre 2004 che adotta una Costituzione per l'Europa, ne assumono il valore di indirizzo in materia di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

3. Le Parti medesime, pertanto, convengono che, ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, i comportamenti debbano sempre essere improntati a reciproca correttezza, evitando, in particolare:

- comportamenti offensivi a connotazione sessuale;
- altri atti e/o comportamenti offensivi che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente od implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
- qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che rientrano nella sfera personale.

4. In presenza di tali atti o comportamenti che possano produrre effetti pregiudizievoli o discriminanti a livello aziendale, verranno concordate azioni mirate a rimuovere le condizioni di disagio ed a garantire la piena tutela della dignità della persona.

5. Le Parti nazionali si riservano di esaminare congiuntamente la tematica, successivamente all'emanazione dei provvedimenti di legge in materia.

6. Con riferimento alle esigenze emerse nell'ambito del negoziato per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, concernenti l'impatto su taluni aspetti del rapporto di lavoro del riconoscimento delle unioni di fatto, le Parti stipulanti convengono – considerato il carattere non settoriale della tematica – di seguire con attenzione l'evoluzione della materia sia sotto il profilo delle iniziative legislative che delle esperienze che maturino negli altri maggiori settori produttivi.

Rispetto delle convinzioni religiose

7. Le imprese cureranno, nell'applicazione delle norme del presente contratto in materia di orario di lavoro, che sia garantito il diritto dei lavoratori/lavoratrici che ne facciano richiesta a praticare il proprio culto religioso nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia.

Mobilità nelle aree urbane

8. Le Parti nazionali si riservano di esaminare congiuntamente le modalità applicative del Decreto del Ministero dell'Ambiente del 27 marzo 1998, successivamente all'emanazione delle necessarie disposizioni attuative da parte delle competenti autorità ministeriali.

Provvidenze per i disabili

9. 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.

10. 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.

CAPITOLO IX

MISSIONI

Art. 64 – Missioni (Italia ed Estero)

1. Al personale inviato in missione compete:

a) per il personale delle aree professionali il rimborso delle spese effettive di viaggio in 2ª classe, seguendo la via più breve. Qualora il percorso per raggiungere la destinazione superi i 150 km, il viaggio viene effettuato in 1ª classe (ove esista). In caso di viaggio aereo, autorizzato dall'impresa, spetta il rimborso del biglietto di classe turistica.
Per i quadri direttivi il rimborso delle spese di viaggio in 1ª classe od in aereo (classe turistica) o con altro mezzo preventivamente autorizzato dall'impresa;

b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;

c) il rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'impresa;

d) il trattamento di seguito indicato.

2. Al personale che effettua meno di 5 giornate di missione nel corso di un mese di calendario, escluse dal computo quelle c.d. a corto raggio, compete il rimborso delle spese (piè di lista) per la consumazione dei pasti principali e per il pernottamento, comunque – relativamente alle missioni in Italia – non oltre gli importi della diaria. L'impresa può autorizzare il superamento della diaria nel caso di maggiori spese per il pernottamento.

3. Oltre il predetto limite temporale il lavoratore/lavoratrice può optare per il trattamento di diaria di cui all'allegato n. 7, ovvero il rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute (e adeguatamente giustificate) nel corso della missione stessa, fino ad un limite massimo di rimborso pari alla misura del trattamento di diaria altrimenti spettante all'interessato. Qualora il rimborso spese risulti inferiore all'importo della diaria, al lavoratore/lavoratrice compete, in aggiunta a detto rimborso, la corresponsione a titolo di diaria della quota residua fino al suddetto limite massimo. Nei confronti dei quadri direttivi il trattamento di diaria resta comunque escluso per i primi 4 giorni di missione nel mese.

4. Il trattamento di diaria è corrisposto per intero quando vi sia la consumazione dei due pasti principali ed il pernottamento fuori residenza. In caso diverso, viene corrisposto in proporzione di un terzo, rispettivamente per ogni pasto e per il pernottamento. Ai fini di cui al comma precedente resta fermo che non può darsi luogo ad una erogazione inferiore a due terzi di diaria per missioni di durata superiore alle 10 ore.

5. Nell'ipotesi di cui al comma 4 può essere concesso in casi particolari, il rimborso delle eventuali maggiori spese giustificate, sia nel caso che si applichi il trattamento di diaria e sia ove venga prescelta la forma del rimborso a piè di lista. Con autorizzazione dell'impresa potrà essere effettuato il rimborso a piè di lista separato della sola spesa per il pernottamento in albergo. In tal caso, come pure nel caso in cui l'alloggio sia fornito dall'impresa, la misura della diaria giornaliera è ridotta di un terzo.

6. Per i lavoratori/lavoratrici appartenenti alle aree professionali nel caso di missione con durata superiore ai 30 giorni, il trattamento di diaria è ridotto del 15% a partire dal 31° giorno, sempreché il lavoratore/lavoratrice abbia avuto preventiva

comunicazione scritta da parte della Direzione, dalla quale risulti che la missione avrà durata superiore a 30 giorni. In tal caso l'impresa procurerà, nei limiti del possibile, di effettuare detta comunicazione tempestivamente.

7. Per i quadri direttivi, nel caso di missione per un periodo superiore a 45 giorni, la diaria è ridotta del 15% a partire dal 15° giorno successivo all'apposita comunicazione scritta da parte della Direzione, dalla quale risulti che la missione avrà durata superiore a detto periodo: detta riduzione non potrà comunque applicarsi per i primi 45 giorni della missione.

8. Al personale inviato in missione all'estero, spetta, nel caso di superamento dei 4 giorni di missione nel mese, oltre il rimborso delle spese effettivamente sostenute per viaggio e permanenza all'estero in relazione al mandato ricevuto, una diaria non inferiore alla metà di quella prevista dal presente contratto. Nei confronti dei quadri direttivi tale trattamento di diaria resta comunque escluso per i primi 4 giorni di missione nel mese.

9. In ogni caso, quanto previsto dai precedenti comma non si applica nei casi in cui la distanza fra la località di missione e la residenza (abituale dimora) del lavoratore/lavoratrice, non superi i 25 Km (c.d. missioni a corto raggio). Resta fermo il rimborso delle spese effettive di viaggio, secondo le disposizioni in atto.

10. Le misure delle diarie vengono fissate annualmente, d'intesa fra le Parti stipulanti, entro il mese di novembre ed hanno decorrenza dal 1° gennaio successivo.

11. Gli importi relativi al periodo di vigenza del presente contratto sono indicati nell'allegato n. 7.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti chiariscono che non si configura la fattispecie del "corto raggio" nell'ipotesi in cui il lavoratore/lavoratrice in trasferta effettua, nella medesima giornata, una pluralità di spostamenti che superano complessivamente i 50 Km fra località ciascuna delle quali, singolarmente considerata, non dista oltre i 25 Km dalla residenza (abituale dimora) del lavoratore/lavoratrice stesso.

RACCOMANDAZIONE

Con riferimento alle istanze manifestate in argomento dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, l'ABI raccomanda alle imprese di adottare forme assicurative a favore dei lavoratori/lavoratrici che, a seguito dell'invio in missione disposto dall'impresa stessa, debbano fare uso del mezzo aereo.

CAPITOLO X

ADDESTRAMENTO – FORMAZIONE – CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA – VALUTAZIONE DEL LAVORATORE/LAVORATRICE

Art. 65 – Addestramento

1. Le imprese provvedono ad un opportuno addestramento dei dipendenti nuovi assunti con contratto non a termine inquadrati nella 3ª area professionale, 1° livello retributivo e 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie), da tenersi di norma durante il periodo di prova e comunque entro il primo anno di servizio.

2. Tale addestramento, di durata non inferiore a quattro settimane, anche non continuative, per i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 3ª area professionale, 1° livello retributivo o a due settimane per i dipendenti inquadrati nella 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie), si svolge durante il normale orario di lavoro.

3. Durante l'addestramento, ove questo sia organizzato in corsi collettivi, è data facoltà ai dipendenti di cui sopra di partecipare a riunioni promosse, durante l'orario di lavoro, dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, per illustrare materie di interesse sindacale e del lavoro.

4. Le predette organizzazioni sindacali possono tenere tali riunioni, singolarmente o congiuntamente, a mezzo di un proprio dirigente facente parte del personale dell'impresa, previa comunicazione alla Direzione aziendale competente del nominativo designato.

5. Per gli interventi dei dirigenti di cui sopra, da svolgersi secondo l'ordine di precedenza delle richieste comunicate alla Direzione aziendale competente con un preavviso di almeno 48 ore, è riservata al dirigente di ciascuna organizzazione sindacale, mezz'ora cumulabile nei casi di interventi congiunti di dirigenti appartenenti ad organizzazioni diverse.

Art. 66 – Formazione

1. Le Parti stipulanti ribadiscono che la promozione delle iniziative in materia di formazione rientra nell'ambito di Enbicredito.

2. L'eventuale riduzione di orario di lavoro da destinare alla formazione può essere definita nell'ambito degli strumenti previsti dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998.

* * *

3. Avuto riguardo ai principi contenuti nella Dichiarazione congiunta delle Parti sociali europee del settore bancario sulla formazione continua – il cui testo si riporta in appendice n. 10 al presente contratto – e fatto salvo quanto disciplinato in materia

di formazione d'ingresso in relazione alle previsioni di legge, la formazione continua del personale:

- rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;
- assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del sistema bancario e la valutazione delle risorse umane;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

4. Pertanto, l'impresa promuove corsi di formazione professionale – nei confronti del personale in servizio con contratto non a termine – secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto, a far tempo dal 1° gennaio 2000, delle seguenti previsioni:

a) un "pacchetto formativo" non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;

b) un ulteriore "pacchetto" di 26 ore annuali, di cui 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro, la formazione di cui alle lett. *a)* e *b)* potrà essere svolta anche tramite autoformazione, con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica.

5. A ciascun lavoratore/lavoratrice, il quantitativo di formazione di cui alla lett. *b)* viene offerto per quote inscindibili di ore retribuite e non retribuite.

6. Ai fini della medesima formazione di cui alla lett. *b)* vengono considerate dall'impresa, su richiesta dei lavoratori/lavoratrici, eventuali particolari situazioni personali e/o familiari, con specifico riguardo al personale femminile, concordando con gli interessati le soluzioni organizzative che ne consentano l'effettuazione.

7. La formazione al di fuori dell'orario di lavoro, in caso di copertura con finanziamenti da parte di fonti esterne, anche nell'ambito di iniziative promosse tramite Enbicredito, potrà essere, in tutto o in parte, retribuita.

8. Le eventuali ore di formazione non fruite dal lavoratore/lavoratrice nel periodo annuale o pluriennale, fissato ai sensi del presente articolo, potranno essere utilizzate nei 9 mesi successivi alla scadenza del periodo suindicato.

9. Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi, nonché l'eventuale accorpamento, in tutto o in parte, dei quantitativi annuali di ore previsti dalle norme che precedono, formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro da tenere entro il mese di febbraio di ogni anno tra le Parti aziendali. Tale incontro viene ripetuto nel corso dell'anno qualora l'impresa apporti sostanziali modifiche in materia. Nell'ambito del medesimo incontro le Parti definiscono le modalità di partecipazione del personale ai corsi predetti.

10. Tempi, modalità di effettuazione e programmi dei corsi devono essere portati a conoscenza del personale.

11. All'attuazione di quanto previsto dal presente articolo può anche procedersi mediante la istituzione di corsi a carattere interaziendale da realizzarsi ad iniziativa e nell'ambito di quelle imprese che per la loro dimensione, per l'appartenenza ad un gruppo bancario, od altre ragioni di carattere tecnico ed organizzativo ne ravvisassero la necessità.

12. Nei casi di innovazioni tecnologiche o di rilevanti ristrutturazioni aziendali

che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di consistenti gruppi di personale, le imprese organizzano – utilizzando a tal fine anche i quantitativi previsti dal presente articolo – corsi di riqualificazione del personale interessato.

13. Ulteriori corsi indetti ed organizzati dalle imprese per addestramenti professionali, si svolgono durante il normale orario di lavoro e la partecipazione dei lavoratori/lavoratrici invitati a frequentarli è facoltativa.

Art. 67 – Sviluppo professionale e di carriera

1. Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori/lavoratrici e per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie.

2. Pertanto le imprese si impegnano a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle imprese stesse, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.

3. Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:

a) una formazione adeguata;

b) l'esperienza pratica di lavoro;

c) la mobilità su diverse posizioni di lavoro.

4. Detto sviluppo professionale terrà conto dei diversi apporti professionali connessi al differente inquadramento del personale e in connessione alla valutazione professionale del personale concorre allo sviluppo di carriera del personale stesso.

5. In relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane l'impresa può prevedere, informandone gli organismi sindacali, percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedano sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.

6. Lo sviluppo professionale per gli appartenenti alla 3ª area professionale e per i quadri direttivi si realizza con i criteri riportati nelle rispettive Parti speciali.

7. Le Parti si danno atto che, fermo quanto previsto all'art. 53 in tema di reinserimento di lavoratrici/lavoratori assenti per maternità, l'esercizio dei diritti previsti dalla normativa in materia non pregiudica lo sviluppo professionale degli stessi.

Art. 68 – Criteri di valutazione professionale

1. Lo sviluppo professionale, in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera del personale.

2. Le Parti nazionali convengono, a titolo esemplificativo, che idonei elementi di valutazione professionale – i cui contenuti vengono opportunamente individuati dalle imprese in relazione alle specifiche figure professionali, alla propria organizzazione, ai propri obiettivi strategici – sono i seguenti: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni.

Art. 69 – Valutazione del lavoratore/lavoratrice

1. L'impresa attribuisce annualmente al lavoratore/ lavoratrice un giudizio professionale complessivo.

2. Il giudizio di cui al comma che precede, accompagnato da una sintetica motivazione, deve essere comunicato per iscritto al lavoratore/lavoratrice entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce.

3. Il lavoratore/lavoratrice viene informato periodicamente circa il merito della valutazione professionale formulata dall'impresa e delle linee adottate dall'impresa stessa al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo.

4. Nei casi in cui le assenze del lavoratore/lavoratrice dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, servizio militare, siano di durata tale da non consentire una valutazione ai fini del giudizio professionale, si fa riferimento – agli effetti degli automatismi, del premio aziendale e dell'ex premio di rendimento – all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato.

5. L'eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e il premio aziendale non vengono erogati in caso di giudizio di sintesi negativo.

6. Il lavoratore/lavoratrice che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui svolta può presentare un proprio ricorso alla Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla comunicazione. Nella procedura il lavoratore/lavoratrice può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale, a cui conferisce mandato.

7. L'impresa, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.

8. Il lavoratore/lavoratrice, cui sia stato attribuito il giudizio di sintesi negativo può, a richiesta, ottenere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio.

Art. 70 – Coinvolgimento sindacale

1. L'impresa, anche su richiesta degli organismi sindacali aziendali, comunica agli stessi – nel corso di un apposito incontro – gli indirizzi, i principi e i criteri che si intendono adottare per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso.

2. Gli organismi sindacali predetti formulano loro considerazioni e proposte nell'ambito di una procedura di confronto della durata massima di 30 giorni finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di cui al comma che precede, fermo restando che al termine della procedura stessa l'impresa rende operativi i propri provvedimenti. Procedura analoga, ma della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l'impresa intendesse apportare successivamente.

3. L'impresa, al termine della procedura, porta a conoscenza dei lavoratori/lavoratrici indirizzi, principi e criteri di cui sopra.

4. Le Parti aziendali concordano le modalità di verifica per l'applicazione dei principi e criteri suindicati.

CAPITOLO XI

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 71 – Cause di risoluzione – Attestato di servizio

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

a) per risoluzione del rapporto da parte dell'impresa o del lavoratore/lavoratrice per aver l'interessato superato il periodo di conservazione del posto e l'eventuale periodo di aspettativa di cui all'art. 52 (fermo il minimo di legge previsto in caso di tbc), nonché per invalidità permanente riconosciuta in base alla legge sull'assicurazione invalidità e vecchiaia;

b) per risoluzione del rapporto da parte dell'impresa nei confronti del lavoratore/lavoratrice ultrasessantenne che sia in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbia optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi della vigente normativa di legge in materia;

c) per risoluzione del rapporto da parte dell'impresa per giustificato motivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604;

d) per risoluzione del rapporto da parte dell'impresa per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;

e) per dimissioni;

f) per risoluzione del rapporto da parte del lavoratore/lavoratrice per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;

g) per morte.

2. Quanto previsto dal primo, secondo, terzo, quarto e sesto comma dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nel testo risultante dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108 si applica a tutti i lavoratori/lavoratrici delle imprese che occupino complessivamente più di 15 dipendenti.

3. L'impresa comunque rilascia al lavoratore/lavoratrice, all'atto della cessazione del rapporto, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale egli ha svolto la sua attività presso l'impresa, delle mansioni prestate e dell'inquadramento ricoperto e copia del conto di liquidazione.

Art. 72 – Preavviso

1. Il periodo di preavviso prestato in servizio va computato a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

2. Durante il periodo di preavviso prestato in servizio, eccettuato il caso di dimissioni, l'impresa è tenuta ad accordare al lavoratore/lavoratrice adeguati permessi, non inferiori a due ore giornaliere, per consentirgli la ricerca di altra occupazione.

3. Qualora il preavviso risulti sostituito dalla corrispondente indennità, il rapporto di lavoro è risolto all'atto della effettiva cessazione del servizio.

4. In caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'impresa ai sensi delle lett. *a)*, *b)* e *c)* dell'art. 71, spetta al lavoratore/lavoratrice un preavviso secondo quanto previsto nell'allegato n. 6.

5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per morte del lavoratore/lavoratrice (art. 71, lett. *g*), oltre al trattamento economico fino al termine del mese in corso, l'in-

dennità di mancato preavviso compete agli aventi causa nelle misure riportate nel medesimo allegato n. 6.

6. Per il personale già destinatario dei contratti collettivi ACRI continueranno a trovare applicazione, limitatamente ai lavoratori/lavoratrici in servizio alla data del 1° novembre 1999, i corrispondenti trattamenti previsti dagli artt. 132 e 89 rispettivamente dai ccnl 19 dicembre 1994 e 16 giugno 1995.

Art. 73 – Dimissioni

1. In caso di risoluzione del rapporto ai sensi della lett. *e)* dell'art. 71, le dimissioni debbono essere presentate per iscritto con il preavviso di un mese, salvo diverso termine concordato e fermo che, comunque, al dimissionario compete l'intero trattamento economico fino alla scadenza del preavviso.

2. È in facoltà dell'impresa di far cessare il servizio nel giorno delle dimissioni, o in qualsiasi giorno entro la scadenza del preavviso corrispondendo al dimissionario l'intero trattamento economico fino alla scadenza.

3. In caso di dimissioni nel periodo in cui, a norma del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, è previsto il divieto di licenziamento, spetta – previa presentazione di idonea certificazione medica – il trattamento economico fino al termine del mese in corso.

4. In caso di risoluzione del rapporto da parte del lavoratore/lavoratrice ai sensi della lett. *f)* dell'art. 71, spetta al medesimo, che non si trovi nelle condizioni di cui alla lett. *b)* dell'art. 71, la stessa indennità di mancato preavviso che gli competerebbe se la risoluzione del rapporto si fosse verificata ad iniziativa dell'impresa per giustificato motivo, nonché il seguente trattamento:

– con anzianità fino a 10 anni di effettivo servizio 4 mensilità
– con anzianità superiore a 10 anni di effettivo servizio 6 mensilità

5. Nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice si trovi, invece, nelle condizioni di cui alla lett. *b)* dell'art. 71, il lavoratore/lavoratrice stesso, anziché al trattamento previsto nel comma precedente, ha diritto a quello previsto per il caso di risoluzione del rapporto di lavoro per limiti di età.

Art. 74 – Contestazioni

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, e qualora sorga contestazione circa la somma spettante al lavoratore/lavoratrice o agli aventi diritto, l'impresa è tenuta a liquidare immediatamente la parte non contestata di tale somma, senza pregiudizio per la parte dei diritti in contestazione. 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 lavoratore/lavoratrice e quanto al medesimo imputabile a titolo di risarcimento.

2. Ove non venga raggiunto un diretto accordo tra 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. 75 – Trattamento di fine rapporto

1. La retribuzione annua di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto è costituita dai seguenti emolumenti.

2. Per le aree professionali:
- stipendio;
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare;

  e, ove spettino, da
- assegno temporaneo per gli apprendisti di cui all'art. 28;
- assegno di cui all'art. 93, ultimo comma;
- indennità di rischio;
- indennità per lavori svolti in locali sotterranei;
- concorso spese tranviarie;
- indennità di cui all'art. 95, 3° comma;
- indennità di turno diurno;
- assegni di cui all'art. 104;
- eventuale ex premio di rendimento aziendale.

3. Per i quadri direttivi:
- stipendio;
- tutti gli emolumenti costitutivi del trattamento economico aventi carattere continuativo anche se con corresponsione periodica, compresa, ove spetti, l'indennità di rischio.

4. 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 degli artt. 64 e 82 o, comunque, corrisposti con finalità similari al quadro direttivo trasferito o in missione.

5. Nei confronti del personale già destinatario del contratto collettivo ACRI del 19 dicembre 1994 appartenente alle aree professionali in servizio alla data del 1° novembre 1999, continua ad applicarsi, in luogo del presente articolo, l'art. 45 del predetto ccnl.

PARTE SPECIALE

QUADRI DIRETTIVI

CAPITOLO XII

QUADRI DIRETTIVI

Art. 76 – Definizione e inquadramento

1. La categoria dei quadri direttivi è articolata in quattro livelli retributivi.

2. *Declaratoria* – Sono quadri direttivi i lavoratori/lavoratrici che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano stabilmente incaricati dall'impresa di svolgere, in via continuativa e prevalente, mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni e che abbiano maturato una significativa esperienza, nell'ambito di strutture centrali e/o nella rete commerciale, ovvero elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici appartenenti alla presente categoria e/o alla 3ª area professionale, ivi comprese le responsabilità connesse di crescita professionale e verifica dei risultati raggiunti dai predetti diretti collaboratori.

3. Tali funzioni e compiti possono prevedere l'effettivo esercizio di poteri negoziali nei confronti di terzi, in rappresentanza dell'impresa, da espletarsi con carattere di autonomia e discrezionalità, in via generale, nell'ambito definito dalle deleghe di poteri aziendali conferite al riguardo, anche in via congiunta, restando comunque escluse le facoltà di firma a carattere meramente certificativo o dichiarativo o simili.

4. Nell'ambito della predetta declaratoria sono inquadrati nella presente categoria:

- gli incaricati di svolgere attività specialistiche caratterizzate generalmente dal possesso di metodologie professionali complesse, da procedure prevalentemente non standard, con input parzialmente definiti ed in contesti sia stabili che innovativi (ad esempio nell'ambito dei seguenti rami di attività: legale, analisi e pianificazione organizzativa, controllo di gestione, marketing, ingegneria finanziaria, auditing, tesoreria);
- i responsabili della gestione di significativi segmenti o gruppi di clientela o i responsabili di linee di prodotto e/o di attività di promozione e di consulenza finanziaria con rilevante autonomia di poteri conferiti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- i preposti a succursale, comunque denominate, che – in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'impresa – svolgono, con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'impresa nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'impresa stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'impresa medesima.

Fermo quanto sopra viene comunque riconosciuto, quale inquadramento minimo, il 1° livello retributivo per i preposti a succursale da 5 a 6 addetti compreso il preposto; il 2° livello retributivo se gli addetti sono 7; il 3° livello retributivo da 8 a 9 addetti e il 4° livello retributivo da 10 addetti in poi.

A tali fini va computato il personale appartenente almeno alla 3ª area professionale e al 3° livello retributivo (escluso l'ultimo alinea) della 2ª area professionale. Relativamente al computo dei lavoratori a tempo parziale si applica la disciplina di legge in materia.

5. Le Parti stipulanti valuteranno la possibilità di individuare in sede nazionale ulteriori profili professionali esemplificativi.

6. Su richiesta di una delle Parti aziendali, possono essere individuati, tempo per tempo, con accordi aziendali gli inquadramenti relativi a nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione, nonché i relativi nuovi ruoli chiave correlati ai diversi livelli di responsabilità sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale.

7. Al quadro direttivo che abbia stabilmente espletato l'attività cui è correlata l'indennità di ruolo chiave per almeno 12 mesi – da computare a decorrere dall'assegnazione e comunque non prima della data di stipulazione del presente contratto – verrà assicurato, in caso di revoca dell'incarico cui è correlata l'indennità stessa, un importo corrispondente sotto forma di assegno ad personam riassorbibile.

8. In relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane, l'impresa può prevedere percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedono sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.

NOTA A VERBALE

Le Parti stipulanti confermano che l'assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999 è computabile ai fini dell'eventuale ex premio di rendimento, del trattamento di fine rapporto e ai fini dei trattamenti di previdenza aziendali. Tale assegno non è riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi.

Art. 77 – Fungibilità – Sostituzioni

1. In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggiore interscambio nei compiti in impresa, può essere attuata la piena fungibilità – nell'ambito della categoria dei quadri direttivi – rispettivamente fra il 1°, il 2° e il 3° livello retributivo e fra il 2°, il 3° e il 4° livello retributivo. Nei confronti dei quadri direttivi di 3° e 4° livello cui sia stata attribuita l'indennità di ruolo chiave, la piena fungibilità può essere attuata solo rispetto ai livelli immediatamente inferiori.

2. Ai sensi dell'art. 6, l. n. 190 del 1985, in deroga – per questo specifico aspetto – all'art. 2103, 1° comma, c.c., l'assegnazione del lavoratore/lavoratrice alla categoria dei quadri direttivi, ovvero ai relativi livelli retributivi, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di 5 mesi, a meno che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori/lavoratrici assenti con diritto alla conservazione del posto.

3. Nei casi sopra indicati deve essere corrisposto per il periodo della sostituzione, fino all'attribuzione del livello o al rientro dell'assente ai sensi dei precedenti comma, l'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente il lavoratore/lavoratrice è stato chiamato ad esplicare.

Art. 78 – Trattamento economico

1. Fermo quanto previsto al cap. VI del presente contratto, le voci che compongono il trattamento economico dei quadri direttivi sono le seguenti:

– stipendio,

– scatti di anzianità,
– importo ex ristrutturazione tabellare per ciascuno scatto di anzianità,
  e, ove spettino:
– "assegno ex intesa 8 dicembre 2007" di cui al comma 3 dell'art. 79;
– "assegno ex intesa 11 luglio 1999" di cui alla norma transitoria in calce all'art. 79;
– indennità varie (ad es., indennità di rischio, sotterraneo);
– "assegno ad personam" derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999.

Art. 79 – Scatti di anzianità

1. A far tempo dal 1° novembre 1999, gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione a tale data); 4 anni per il primo scatto in tutti i casi di assunzione, nonché in caso di passaggio al 3° o 4° livello retributivo dei quadri direttivi. Ogni scatto decorre dal primo giorno del mese in cui matura.

2. Per il personale destinatario dei ccnl 19 dicembre 1994 e del ccnl 22 giugno 1995 (per ACRI 16 giugno 1995), in servizio rispettivamente al 19 dicembre 1994 e 1° luglio 1995, resta confermato il numero degli scatti ivi stabilito. Gli scatti di anzianità per il personale assunto dopo tali date appartenente al 1° ed al 2° livello dei quadri direttivi spettano nel numero complessivo massimo di 8; per il 3° e 4° livello dei quadri direttivi spettano, in luogo dei precedenti, nel numero complessivo massimo di 7 e decorrono dalla data di assunzione o nomina (v. tabella in allegato n. 2).

3. Qualora in caso di passaggio al 3° livello della categoria dei quadri direttivi, che avvenga successivamente al 31 dicembre 2007, emerga che l'interessato viene a beneficiare di un incremento annuo inferiore a € 3.000, l'impresa provvede a erogare la differenza necessaria a garantire comunque detto incremento minimo sotto forma di "assegno ex intesa 8 dicembre 2007". L'assegno in parola è riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi. L'assorbimento per effetto degli scatti di anzianità avviene in ragione della differenza tra la misura dello scatto prevista per il 3° livello retributivo e quella prevista per il 2° livello retributivo.

4. Tale differenza va mantenuta inalterata tempo per tempo rispetto alla retribuzione del quadro direttivo di 2° livello con pari anzianità.

NORMA TRANSITORIA

Per i passaggi dal 2° al 3° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi, avvenuti fino al 31 dicembre 2007, resta in vigore la previsione relativa all'"assegno ex intesa 11 luglio 1999", di cui all'art. 76, comma 3, del ccnl 12 febbraio 2005.

Art. 80 – Formazione e sviluppo professionale

1. Lo sviluppo professionale in questa area è finalizzato alla individuazione da parte dell'impresa di figure professionali – correlate ai diversi livelli di responsabilità – sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale. Ai fini del coinvolgimento sindacale in tema di sviluppo professionale si applica l'art. 70 del presente contratto.

2. L'impresa definisce – fatto salvo quanto previsto dall'art. 76 – ruoli chiave che possono essere raggruppati in aggregazioni omogenee di competenze, sia specialisti-

che che di gestione e/o coordinamento e/o controllo di risorse tecniche e umane, con particolare riguardo alle esigenze di mercato e commerciali, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

3. In particolare, la formazione in questa area deve risultare coerente rispetto ai predetti ruoli di riferimento, con specifica attenzione allo sviluppo delle competenze gestionali, di coordinamento e di attuazione integrata dei processi produttivi e/o organizzativi.

Art. 81 – Prestazione lavorativa

1. La prestazione lavorativa dei quadri direttivi deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario.

2. La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella 3ª area professionale addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di "autogestione" individuale che tengano conto delle esigenze operative.

3. L'impresa valuta la possibilità di corrispondere al quadro direttivo un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno. Tale valutazione avviene nell'ambito di quanto previsto dagli artt. 68 e 69. Nel corso dell'incontro annuale di cui all'art. 10 l'impresa fornisce un'informativa, di complesso e a consuntivo, sulle proprie determinazioni in materia.

4. La predetta erogazione può essere corrisposta a cadenza annuale, alla data prevista per l'erogazione del premio aziendale.

5. La prestazione lavorativa dei quadri direttivi non si effettua, salvo eccezionali temporanee esigenze, nei giorni festivi, nonché di sabato (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal lunedì al venerdì) o lunedì (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal martedì al sabato) nonché di sabato pomeriggio e lunedì mattina (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal lunedì pomeriggio al sabato mattina). Nel caso che, ricorrendo le suddette esigenze, il quadro direttivo sia chiamato ad effettuare le proprie prestazioni lavorative in tali occasioni l'impresa esenterà, correlativamente, l'interessato dallo svolgere in altro giorno le proprie prestazioni.

6. Ai quadri direttivi utilizzati nei turni notturni (compresi fra le ore 22.00 e le ore 6.00) spetta, per ciascuna notte in cui effettuano detti turni, il compenso di cui all'allegato n. 3. Ai quadri direttivi che svolgono attività di promozione e consulenza, ovvero addetti ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, al sabato (nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio al sabato mattina o dal martedì al sabato), spetta il compenso di cui in allegato (all. n. 3) per ogni sabato di effettivo espletamento di detto incarico.

7. L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione è compresa per oltre 2 ore fra le 22 e le 6, ed in misura pari alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore.

8. In relazione a quanto precede, nei casi in cui abbiano a verificarsi situazioni contrastanti con quello che è lo spirito della presente norma, la questione potrà formare oggetto di esame fra gli organismi sindacali aziendali e l'impresa.

9. Su richiesta di una delle Parti stipulanti, le organizzazioni sindacali e l'ABI si impegnano ad effettuare gli opportuni interventi.

CHIARIMENTI A VERBALE

1. Le Parti, in coerenza con quanto previsto dal presente articolo, sottolineano la rilevanza dell'autogestione della prestazione lavorativa – il rigido controllo della quale non è compatibile con le caratteristiche della categoria – anche quale fattore di responsabile autovalutazione dei quadri direttivi circa i "tempi" della propria attività di lavoro, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell'impresa.

2. Le Parti condividono, altresì, che una corretta applicazione della presente disciplina non può prescindere dal porre in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori/lavoratrici interessati, anche con riguardo a quelle specifiche figure professionali (ad es., quadri direttivi preposti a succursali) per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà. A tal fine, le imprese esamineranno eventuali proposte degli organismi sindacali aziendali.

3. Le Parti si danno atto che ai fini della valutazione dello stato di salute dei lavoratori/lavoratrici addetti al lavoro notturno, che deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici (art. 14, d.lgs. n. 66 del 2003), si applicano le previsioni relative alla nozione di "periodo notturno" e di "lavoratore notturno" di cui all'art. 1 del medesimo d.lgs. n. 66 del 2003.

Art. 82 – Trasferimenti

1. L'impresa, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, può trasferire il quadro direttivo ad unità produttiva situata in comune diverso. Nel disporre il trasferimento l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

2. Nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto 47 anni di età ed abbiano maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso. La disposizione che precede non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 50 km e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a succursali, comunque denominate.

3. Il trasferimento, salvo che particolari ragioni d'urgenza non lo consentano, viene disposto dall'impresa con un preavviso non inferiore a 45 giorni di calendario per il dipendente che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti e 30 giorni di calendario per gli altri lavoratori/lavoratrici, fermo che, ove non sia possibile rispettare i suddetti termini – restando il trasferimento operativo – il quadro direttivo beneficerà di un'erogazione commisurata a tante diarie per quanti sono i residui giorni di preavviso non fruito.

4. Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, il quadro direttivo trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità di seguito indicate:

1. – al quadro direttivo che non abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:

   a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, come previsto alla lett. a) dell'art. 64;

b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
c) il rimborso della eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
d) la diaria nella misura prevista in allegato n. 7 – o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 64 – per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un massimo normalmente di 60 giorni.

2. – al quadro direttivo che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:
a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, come previsto alla lettera *a)* dell'art. 64;
b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
d) la diaria nella misura prevista in allegato n. 7 – o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 64 – per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un massimo normalmente di 120 giorni, più tante diarie – pari al 60% della misura prevista in allegato n. 7 – quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo necessario al trasloco.

5. L'impresa, inoltre, direttamente o tramite terzi, fornisce al quadro direttivo l'alloggio nella nuova sede di residenza, stipulando con lo stesso un contratto di locazione o sublocazione al canone determinato secondo i criteri dell'art. 1 del d.m. 30 dicembre 2002 (recante criteri per la determinazione dei canoni di locazione nella contrattazione territoriale).

6. Ove tale contratto non si risolva anticipatamente per cessazione del rapporto di lavoro o per nuovo trasferimento, lo stesso sarà rinnovato alla scadenza per un ulteriore periodo fino ad una durata complessiva di 8 anni dalla data del trasferimento (10 anni per i trasferimenti in atto al 31 ottobre 1999).

7. L'alloggio in parola dovrà avere di norma le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, etc.) di quello che il dipendente occupava nella sede di provenienza.

8. L'impresa provvede al rimborso delle spese di trasloco nei confronti del quadro direttivo che è tenuto, per effetto della cessazione del rapporto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 71, a lasciare libero l'immobile di cui ai precedenti comma e che reperisce il nuovo alloggio nella stessa piazza; ove la cessazione del rapporto avvenga per morte, identico trattamento compete ai familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari. La previsione di cui al presente comma non è cumulabile con quelle dei comma 11 e 12.

9. Sempre a condizione che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza, i quadri direttivi hanno diritto, inoltre, ad una indennità una tantum pari a:
– una mensilità e mezza, qualora l'effettivo cambio di residenza concerna il solo interessato. Detta indennità è pari a due mensilità se la distanza della piazza

(comune) di destinazione è superiore ai 100 km, secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico;
- quattro mensilità, qualora l'effettivo cambio di residenza concerna anche i familiari conviventi e i parenti conviventi verso i quali l'interessato abbia l'obbligo degli alimenti. Detta indennità è pari a cinque mensilità se la distanza della piazza (comune) di destinazione è superiore ai 100 km, secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico.

10. Ai fini di cui al comma precedente la mensilità da prendere a riferimento è quella composta dagli emolumenti a carattere continuativo a cadenza mensile facenti parte del trattamento economico lordo di fatto spettante nel mese successivo a quello in cui il trasferimento del lavoratore/lavoratrice ha avuto luogo, nel rispetto dei seguenti criteri:
- per il 1° e 2 ° livello dei quadri direttivi: 85,09% della voce stipendio;
- per il 3° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio e dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999; 86,96% dell'eventuale ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999 per la parte relative alle ex maggiorazioni di grado;
- per il 4° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio; 86,96% dell'eventuale ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado;
- per quanto di competenza degli scatti di anzianità, andrà corrisposta la sola voce "scatti di anzianità", per ogni scatto maturato, con l'omissione quindi dell'"importo ex ristrutturazione tabellare".

11. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. *a)*, *b)*, *c)* e *f)* dell'art. 71, l'impresa provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal presente articolo (escluse le diarie), qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro cinque anni dalla data dell'ultimo trasferimento e questi, entro un anno dalla risoluzione stessa, prenda effettiva residenza in altra località del territorio nazionale.

12. Detta disposizione si applica, in caso di morte del quadro direttivo, nei riguardi dei superstiti familiari già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari, fermo che in ogni caso il rimborso spese suindicato viene concesso per il trasferimento in un'unica località.

13. Quanto previsto dai comma che precedono non trova applicazione quando il trasferimento avvenga per accoglimento di domanda del quadro direttivo. Tuttavia, nel caso di comprovate necessità del medesimo, l'impresa provvede al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.

14. Quanto previsto al comma 5 non trova applicazione nei casi di rientro dell'interessato nella piazza d'origine.

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

1. I trattamenti di cui al punto 1 del comma 4 ed al 1° alinea del comma 9 trovano applicazione anche nei confronti dell'interessato che, pur prendendo dimora nella località in cui è stato trasferito, non cambi formalmente residenza, avendo lasciato nella località di provenienza il proprio nucleo familiare.

Le imprese – compatibilmente con le esigenze operative e di servizio e con le caratteristiche complessive della figura professionale del quadro direttivo – continueranno a prendere in considerazione quelle specifiche situazioni personali dei medesimi che risultino particolarmente meritevoli di attenzione.

2. La disciplina di cui al presente articolo potrà formare oggetto di revisione anche in vigenza del contratto ove dovesse cambiare la normativa legislativa in atto sulle locazioni degli immobili urbani.

RACCOMANDAZIONE

L'ABI raccomanda alle imprese di tenere in considerazione anche i casi in cui il quadro direttivo di cui al punto 2 del comma 4 del presente articolo, sia impossibilitato a trasferire con immediatezza, per giustificati motivi obiettivi, il proprio nucleo familiare.

In tal caso, in considerazione della transitorietà della situazione, troverà applicazione quanto previsto al punto 1, lett. *a)*, *b)* e *d)* del predetto comma 4, ferma restando l'eventuale integrazione con i rimborsi di cui alle lett. *a)*, *b)*, *c)* e *d)* – limitatamente alle diarie per i familiari – di cui al successivo punto 2 laddove nel corso di due anni dall'avvenuto trasferimento, il quadro direttivo interessato trasferisca anche il proprio nucleo familiare. In questa ipotesi, l'una tantum eventualmente già percepita nella misura di cui al 1° alinea del comma 9 verrà integrata alla misura dell'alinea successivo.

Art. 83 – Legge n. 223/1991

Resta chiarita l'applicabilità della legge n. 223/1991 a tutto il personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi (dal 1° al 4° livello retributivo).

PARTE SPECIALE

AREE PROFESSIONALI

CAPITOLO XIII

AREE PROFESSIONALI

Art. 84 – Inquadramento del personale

1. I lavoratori/lavoratrici destinatari della presente Parte speciale sono inquadrati nelle aree professionali e nei livelli retributivi previsti dagli articoli che seguono.

2. La declaratoria definisce le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale.

3. I profili professionali rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle figure in essi considerate relativi ai singoli livelli.

4. In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire ai lavoratori/lavoratrici conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, l'impresa può attribuire al lavoratore/lavoratrice, anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza, senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico.

5. Ove al lavoratore/lavoratrice vengano temporaneamente affidate attività proprie di un livello retributivo superiore, l'interessato ha diritto per il periodo di utilizzo in tali compiti alla corresponsione della relativa differenza di retribuzione.

6. Al lavoratore/lavoratrice al quale vengano stabilmente affidate attività proprie di livelli retributivi diversi nell'ambito della medesima area professionale è riconosciuto l'inquadramento nel livello corrispondente all'attività superiore, sempre che quest'ultima sia svolta – laddove previsto – con continuità e prevalenza, secondo i criteri che seguono.

7. Ai fini del presente capitolo e di quello che precede si considera convenzionalmente adibizione "continuativa e prevalente" – laddove prevista, in materia di inquadramento del personale, dal presente contratto nonché nelle corrispondenti norme degli accordi aziendali – l'utilizzo, nei compiti ivi indicati, per almeno 3 ore giornaliere (anche non consecutive nella giornata) e per un periodo di almeno 10 giorni mensili (anche non consecutivi nel mese).

8. Per quanto non previsto in sede nazionale in materia di inquadramento del personale vale quanto stabilito nei contratti integrativi aziendali per quel che attiene ai profili professionali già identificati nei contratti stessi, rispetto a quelli esemplificativamente indicati nel presente contratto. Restano ferme le eventuali disposizioni più favorevoli per i lavoratori/lavoratrici contenute nei medesimi contratti aziendali.

9. Ulteriori nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati, tempo per tempo, con accordo aziendale su richiesta di una delle Parti. La regolamentazione di cui sopra potrà essere effettuata di volta in volta, o anche in contestualità con le contrattazioni integrative aziendali.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti, in relazione a quanto previsto nel presente articolo, chiariscono che restano confermate le previsioni contenute in accordi aziendali che contemplano specifiche regolamentazioni in materia di inquadramenti correlati alla fungibilità nell'utilizzo del personale, globalmente connesse agli assetti in atto frutto di normative aziendalmente pattuite.

Art. 85 – 1ª Area professionale

1. Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere, con continuità e prevalenza, attività semplici, per l'esercizio delle quali è sufficiente un limitato periodo di pratica operativa e/o conoscenze di tipo elementare.

2. I profili professionali riconducibili, in via esemplificativa, nella presente area sono quelli di: personale di pulizia, personale di fatica e custodia, personale di guardiania.

3. Al personale addetto alla guardiania notturna spetta – in aggiunta al trattamento economico proprio dell'area professionale di appartenenza – una indennità mensile nella misura stabilita in allegato n. 3.

Art. 86 – 2ª Area professionale

1. Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere – con applicazione intellettuale non eccedente la semplice diligenza di esecuzione – in via continuativa e prevalente, attività esecutive e d'ordine, anche di natura amministrativa e/o tecnica, tali da richiedere specifiche conoscenze acquisite tramite un adeguato periodo di pratica e/o di addestramento professionale.

2. Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi relativi ai tre livelli retributivi nei quali si articola la presente area professionale:

PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI – 2ª AREA PROFESSIONALE

1° livello retributivo – Profili

3. In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli:

- addetti ai servizi di sportello per la contazione, l'ammazzettamento, la cernita ed il trasporto di valori;
- addetti al servizio di apertura e chiusura delle cassette di sicurezza;
- addetti alle sale del pubblico, ai collegamenti interni e ai servizi di anticamera, nonché ai servizi di portineria relativamente agli accessi al pubblico e durante il normale orario di lavoro;
- addetti a trascrizioni numeriche ed alla compilazione di distinte e moduli, fermo quanto previsto al 3° livello retributivo, primo alinea, della presente area professionale;
- addetti alla semplice imbustazione, ad affrancature già predeterminate, a timbrature e numerazioni, al recapito di plichi, ovvero a compiti equivalenti;
- addetti a custodia e vigilanza ai sensi del comma 10 e seguenti dell'art. 103 nonché ai compiti di cui al comma 5;
- addetti in via continuativa e prevalente:
  - alla conduzione di autoveicoli o motoveicoli;
  - a compiti che comportino maneggio o custodia di contanti o valori, al di fuori dei casi di cui al 3° livello retributivo della presente area ed al 1° livello retributivo della 3ª area professionale;
  - all'archivio, all'economato, alla spedizione, ai microfilms, con responsabilità proprie dell'area di appartenenza;

- alle macchine fotocopiatrici, stampatrici, duplicatrici, bollatrici, ai telefax ed apparecchiature similari, al di fuori dei casi di cui al 3° livello retributivo della presente area professionale;

– i lavoratori/lavoratrici che, nell'ambito delle specialità di mestiere esemplificativamente indicate di seguito, eseguono in via continuativa e prevalente – anche in collaborazione con altri appartenenti al presente livello, oppure coadiuvando appartenenti al 3° livello della presente area professionale – lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'allestimento, la conduzione, l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine, impianti o strutture di qualsiasi tipo, ovvero per l'individuazione di guasti di facile riparazione.

4. In via esemplificativa rientrano tra le predette attività quelle di elettricista, falegname, meccanico, idraulico, fabbro, muratore, tipografo, legatore, verniciatore, lucidatore, macchinista, tappezziere, giardiniere nonché altre attività artigianali dirette alla costruzione, riparazione, manutenzione, etc. di attrezzi e beni.

5. Presso le succursali i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2ª area professionale, 1° livello retributivo possono essere adibiti, naturalmente entro il limite del normale orario di lavoro, al servizio di pulizia leggera ove non esista apposito personale per questo servizio.

2° livello retributivo – Profili

6. In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli addetti alle attività di cui agli alinea da 1 a 7 del 1° livello retributivo, che svolgano anche funzioni di coordinamento di più addetti al medesimo 1° livello.

3° livello retributivo – Profili

7. In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli addetti in via continuativa e prevalente:

– alla compilazione di documenti contabili, moduli, distinte o a riepilogazioni, e relative spunte, di scritture contabili – esclusi i lavori di quadratura – sulla base di elementi comunque già prefissati e/o predisposti, al di fuori dei casi di cui al 4° alinea del 1° livello della presente area;
– a compiti comportanti l'aggiornamento di schedari mediante annotazioni, trascrizioni e controllo dei dati;
– alla cassa, per coadiuvare il cassiere nei relativi compiti, salvo il caso in cui tale adibizione comporti, in via esclusiva, l'espletamento delle attività di cui al primo alinea del 1° livello della presente area;
– alla spedizione per lo svolgimento dei seguenti compiti: abbinamento di assegni o documenti alle lettere accompagnatorie quando pervengano alla spedizione separatamente e non siano fra loro collegabili mediante contrassegno; amministrazione dei valori bollati (ivi compresa la gestione delle macchine affrancatrici); determinazione del porto dei plichi;
– all'archivio con compiti di selezione e catalogazione e conservazione di pratiche e/o documenti;
– all'economato e/o ai magazzini con compiti di tenuta dei documenti di carico e/o scarico di stampati, cancelleria, valori bollati, microfiches e dischi ottici e/o materiale vario d'economato, delle relative registrazioni, della compilazione di ordinativi e/o richieste;

- ad apparecchiature utilizzate nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" o ad altre apparecchiature con compiti comportanti la registrazione o impostazione di dati comunque già prefissati e/o predisposti, la semplice trasmissione di dati a distanza, ovvero la semplice lettura ed eventuale trascrizione di dati in diverso linguaggio grafico;
- alle stazioni terminali dei ponti radio con compiti di centralinista;
- ai centralini telefonici in qualità di operatore;
- alle telescriventi con compiti comportanti la semplice trasmissione di messaggi;
- ai microfilms con incarichi che richiedano speciali cognizioni tecniche professionalmente acquisite e che svolgano attività proprie del presente livello;
- a compiti di infermiere;
- ai compiti inerenti al servizio della stanza di compensazione, ivi compreso il lavoro di preparazione dei recapiti (con esclusione di coloro che sono soltanto incaricati della presentazione e del ritiro dei recapiti stessi);
- i lavoratori/lavoratrici che, in aggiunta alle competenze di cui all'ultimo alinea del 1° livello della presente area, in quanto muniti di preparazione conseguita in apposita scuola riconosciuta di addestramento professionale, ovvero in ragione di una corrispondente esperienza pratica di lavoro, eseguano in via autonoma, nell'ambito delle specialità di mestiere ivi esemplificativamente indicate, anche lavori di particolare qualificazione professionale, quali, ad esempio, installazione, complesse manutenzioni o complesse riparazioni di centrali telefoniche ed elettriche, di gruppi frigoriferi, di apparecchiature di regolazione automatica, di impianti ed apparecchiature interne di sicurezza.

Art. 87 – 3ª Area professionale

1. Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate da contributi professionali operativi e/o specialistici anche di natura tecnica e/o commerciale e/o amministrativa che richiedono applicazione intellettuale eccedente la semplice diligenza di esecuzione.

2. Le relative decisioni, nell'ambito di una delimitata autonomia funzionale, sono di norma circoscritte da direttive superiori, prescrizioni normative, modalità e/o procedure definite dall'impresa, ma possono anche concorrere a supportare i processi decisionali superiori.

3. Nell'ambito della predetta declaratoria generale:

- nel 1° livello retributivo sono inquadrati i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente da procedure globalmente standardizzate, con input prevalentemente predefiniti, tali da richiedere la risoluzione di problemi che presentano ridotte variabili e da limitati compiti di coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici;
- nei livelli retributivi superiori al primo sono inquadrati i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente dalla combinazione di più risorse tecniche/economiche e umane, orientate al raggiungimento dei risultati aziendali nell'ambito di autonomie delimitate, ivi compresa la responsabilità nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici appartenenti alla presente area, nell'ambito di unità

operative o nuclei di lavoro (uffici, sezioni, servizi, reparti, sedi, filiali, succursali, agenzie, sportelli comunque denominati) di ridotte dimensioni.

4. Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi:

PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI – 3° AREA PROFESSIONALE

1° livello retributivo – Profili

- cassieri e addetti agli sportelli, compresi coloro che effettuino esborsi e/o introiti di valori;
- addetti all'incasso degli effetti, delle bollette e similari;
- addetti a compiti comportanti l'autonoma determinazione o scelta di dati variabili (ad es. commissioni, spese, valute, cambi, controvalori) da utilizzare per la compilazione di documenti o lettere di natura contabile, moduli e distinte;
- addetti ai "terminali" nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" – e, cioè, ad apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale – in quanto svolgano compiti che richiedano l'autonoma determinazione o scelta di elementi variabili non prefissati o predisposti e che comportino controlli e valutazioni di merito sulle risposte ai singoli messaggi scambiati con l'elaboratore centrale;
- operatori addetti a sistemi di elaborazione elettronica di dati o a mezzi periferici che interagiscono con il sistema informativo principale;
- addetti ad attività proprie dell'area che richiedano adeguata conoscenza di una lingua straniera.

4° livello retributivo – Profili

- preposti dall'impresa ad una struttura operativa autonoma (ufficio, servizio o altre denominazioni equivalenti alle anzidette) cui siano stabilmente addetti almeno otto elementi oltre il titolare;
- lavoratori/lavoratrici che vengano stabilmente incaricati dall'impresa di coadiuvare in via autonoma, con compiti qualificati di particolare responsabilità, un quadro direttivo o dirigente e a questi rispondano direttamente del proprio lavoro nonché di quello di almeno altri nove elementi da loro stessi coordinati.

5. Fermo quanto previsto al comma 4, 3° alinea dell'art. 76, per quanto riguarda le succursali ad operatività ridotta e comunque con un organico complessivo pari o inferiore a 4 addetti compreso il preposto, si applica – fatte salve diverse determinazioni nelle sedi aziendali in considerazione di situazioni particolari – quanto segue:

	N. addetti complessivo	**Inquadramento del preposto**
succursali	1	3ª A – 2° livello
	2	3ª A – 3° livello
	3-4	3ª A – 4° livello
succursali ad operatività ridotta	1	—
	2	3ª A – 2° livello
	3-4	3ª A – 3° livello
	almeno 5	3ª A – 4° livello

6. Ai fini del presente articolo va computato il personale appartenente alla presente area professionale e al 3° livello retributivo (escluso l'ultimo alinea) della 2ª area professionale. Relativamente al computo dei lavoratori a tempo parziale si applica la disciplina di legge in materia.

Art. 88 – Trattamento economico

Fermo quanto previsto al cap. VI del presente contratto, le voci che compongono il trattamento economico del personale delle aree professionali sono le seguenti:
- stipendio,
- scatti di anzianità,
- importo ex ristrutturazione tabellare per ciascuno scatto di anzianità e, ove spettino
- indennità varie (indennità di rischio, sotterraneo, concorso spese tranviarie, etc.).

Art. 89 – Scatti di anzianità

1. A far tempo dal 1° novembre 1999 gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione a tale data); 4 anni per il primo scatto in tutti i casi di assunzione. Ogni scatto decorre dal primo giorno del mese in cui matura.

2. Per il personale in servizio al 19 dicembre 1994 resta confermato il numero massimo complessivo di 12 scatti. Gli scatti di anzianità per il personale assunto dopo tale data spettano nel numero complessivo massimo di 8 (v. tabella in all. n. 2).

Art. 90 – Sviluppo professionale

1. Lo sviluppo professionale per il personale della 3ª area viene perseguito in prima istanza tramite formazione di base (conoscenze generali relative al funzionamento dell'impresa, ai prodotti e servizi, alle procedure produttive e distributive; sviluppo di capacità di relazioni commerciali con la clientela).

2. A tale fase ne seguirà una più avanzata opportunamente integrata con esperienze pratiche di lavoro e mobilità su diverse posizioni di lavoro finalizzata ad accrescere nel lavoratore/lavoratrice le competenze (specialistiche e/o commerciali e/o di coordinamento gerarchico).

3. Particolare attenzione sarà dedicata alla modulazione di progetti di sviluppo professionale per i profili più elevati della 3ª area, allo scopo di favorire la possibilità di accesso a ruoli di maggior rilievo anche facenti parte della categoria dei quadri direttivi.

Art. 91 – Rotazioni

1. I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 3ª area professionale e nel 3° livello retributivo della 2ª area professionale (esclusi gli addetti a mansioni operaie), anche al fine di favorire l'accrescimento delle proprie capacità professionali, possono richiedere alla Direzione aziendale competente, dopo 3 anni di adibizione alle medesime mansioni (6 anni per i lavoratori/lavoratrici addetti alle mansioni di cui alle lett. *a)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)* dell'allegato n. 5) di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza.

2. La Direzione aziendale accoglierà la richiesta di cui sopra compatibilmente con le esigenze operative e tenuto altresì conto delle attitudini del richiedente, utilizzando l'interessato anche nell'ambito di diverso nucleo operativo (reparto, ufficio, servizio, succursale).

3. Qualora le richieste avanzate non trovino accoglimento entro 3 mesi dalla relativa presentazione, l'interessato può chiedere alla Direzione aziendale competente che gli vengano forniti motivati chiarimenti.

4. I lavoratori/lavoratrici di cui al comma 1 hanno diritto, dopo 8 anni di adibizione alle medesime mansioni, di ottenere, su richiesta, di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza. Tale rotazione, nei limiti di cui al successivo comma, deve avvenire entro un anno dalla presentazione della richiesta scritta.

5. L'impresa è tenuta a soddisfare le richieste di cui al comma precedente entro un limite di rotazioni, nel corso di ogni anno, del 10% del personale inquadrato nella 3ª area professionale e nel 3° livello retributivo della 2ª area professionale (esclusi gli addetti a mansioni operaie) del nucleo operativo comunque denominato, nel quale presta la propria attività il richiedente e compatibilmente con la possibilità di far ricoprire il posto che si rende vacante.

6. Le domande sono accolte secondo l'ordine di presentazione.

Art. 92 – Sostituzioni

1. L'impresa può incaricare il lavoratore/lavoratrice di sostituirne altro di livello retributivo superiore anche se di diversa area professionale. In tal caso l'interessato ha diritto, dopo un periodo di tre mesi di servizio, comunque distribuiti nel corso di un semestre, purché vi siano almeno trenta giorni lavorativi di servizio continuativo, al livello retributivo corrispondente ai compiti che effettivamente è stato chiamato ad esplicare.

2. Tuttavia i sostituti dei lavoratori/lavoratrici assenti con diritto alla conservazione del posto acquisiscono il livello retributivo superiore, anche se di diversa area professionale, solo nel caso in cui venga a cessare, per qualsiasi motivo, il rapporto di lavoro dell'assente e comunque non prima di 6 mesi dall'inizio della sostituzione. Quando si tratti di sostituzione di lavoratore/lavoratrice di livello superiore (esclusi i passaggi dal 1° al 2° livello della 2ª area professionale e quelli nell'ambito della 3ª area professionale), anche se di diversa area, il sostituto ha diritto, dopo 9 mesi dall'inizio della sostituzione, al livello corrispondente alle mansioni che effettivamente è stato chiamato ad esplicare, anche se non intervenga la cessazione del rapporto di lavoro dell'assente.

3. Nei casi sopra indicati deve essere corrisposto per il periodo della sostituzione, fino all'attribuzione del livello o al rientro dell'assente ai sensi dei precedenti comma, rispettivamente, l'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente il lavoratore/lavoratrice è stato chiamato ad esplicare, oppure la differenza di retribuzione in base all'art. 93.

4. La norma di cui sopra non riguarda le imprese presso le quali le sostituzioni in oggetto avvengano mediante l'assegnazione dell'incarico a determinati lavoratori/lavoratrici a condizioni nel complesso più favorevoli di quelle indicate nel comma precedente.

Art. 93 – Retribuzione in caso di inquadramento superiore

1. In caso di passaggio del personale inquadrato nella 3ª area professionale, al 1° o al 2° livello dei quadri direttivi, nonché dell'appartenente al 3° livello retributivo della 2ª area professionale al 1° livello retributivo della 3ª area professionale, all'interessato vengono attribuiti:

a) lo stipendio fissato per l'inquadramento acquisito;

b) lo stesso numero di scatti di anzianità e di importi ex ristrutturazione tabellare maturati all'atto del passaggio, nelle misure previste per il nuovo inquadramento.

2. Nei casi di passaggi diversi da quelli previsti dal comma 1, all'interessato vengono attribuiti:

a) lo stipendio fissato per l'inquadramento acquisito;

b) un numero di scatti di anzianità e di importi ex ristrutturazione tabellare – nelle misure previste per il nuovo inquadramento – per un importo che risulti complessivamente il più vicino alla cifra che l'interessato ha maturato globalmente allo stesso titolo nell'inquadramento precedente.

3. Nei casi di passaggi di cui al comma 1 al lavoratore/lavoratrice che fruisca prima del passaggio di un numero di scatti superiore all'anzianità di servizio effettiva e convenzionale spettanti in base alle norme contrattuali o regolamentari in vigore, in luogo delle disposizioni di cui al primo comma si applica quanto previsto dal comma 2.

4. In tutti i casi di passaggio a livello superiore il numero di scatti di anzianità da riconoscere all'interessato non deve, comunque, superare quello spettante ai lavoratori/lavoratrici del livello nel quale il medesimo viene inquadrato e che abbiano – in applicazione della disciplina collettiva di cui al comma precedente – pari anzianità di servizio e convenzionale. Resta, altresì, fermo che agli effetti del successivo scatto di anzianità viene riconosciuta l'anzianità già maturata, a tali fini, nel livello di provenienza.

5. L'eventuale maggiore retribuzione già percepita dal lavoratore/lavoratrice, rispetto al trattamento determinato secondo le norme di cui ai comma precedenti, viene mantenuta come assegno "ad personam" assorbibile con successivi scatti di anzianità e/o passaggi di livello retributivo.

Art. 94 – Orario settimanale

1. L'orario di lavoro settimanale (di norma dal lunedì al venerdì) è fissato in 37 ore e 30 minuti (40 ore per il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e per i guardiani notturni), fatto salvo quanto previsto ai comma che seguono.

2. A far tempo dal 1° gennaio 2000, il lavoratore/lavoratrice all'inizio di ogni anno e per l'anno stesso, può optare per:

– fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate;
– continuare ad osservare l'orario settimanale di cui al comma 1, riversando nella banca delle ore la relativa differenza (23 ore annuali).

3. La riduzione di orario di cui al 2° alinea del comma 2 non va decurtata in relazione ad assenze retribuite dal servizio nel corso dell'anno e spetta pro quota nei casi di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, ovvero di passaggio a tempo parziale, a 36 ore settimanali o ai quadri direttivi.

4. L'orario settimanale di lavoro è fissato in 36 ore nei casi di articolazione:

– su 4 (4 giorni x 9 ore) o su 6 (6 giorni x 6 ore) giorni;
– dal lunedì pomeriggio al sabato mattina;
– comprendente la domenica;
– in turni.

5. Sono escluse ulteriori riduzioni di orario e specifiche indennità.

6. A far tempo dal 1° gennaio 2001 viene riconosciuta annualmente una giornata di riduzione d'orario, da utilizzarsi inderogabilmente, da parte di ciascun lavoratore/lavoratrice, previo preavviso alla competente Direzione, nell'arco dell'anno medesimo sotto forma di permesso retribuito anche frazionabile, nel limite minimo di un'ora.

7. Al personale che svolge attività di promozione e consulenza, ovvero è addetto ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, al sabato (nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio al sabato mattina o dal martedì al sabato), spetta il compenso di cui in allegato (all. n. 3) – non cumulabile con eventuali indennità di turno e indennità di cui al comma 3 dell'art. 95 – per ogni sabato di effettivo espletamento di detto incarico.

Art. 95 – Orario giornaliero

1. L'impresa ha facoltà di fissare l'orario giornaliero di lavoro (di norma 7 ore e 30 minuti, salve le diverse previsioni di cui all'articolo che precede) in ciascuna unità operativa o produttiva, anche per gruppi omogenei di lavoratori/lavoratrici, secondo i seguenti nastri orari:
– un nastro orario standard compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.15 per tutti i lavoratori/lavoratrici;
– un nastro orario extra standard compreso fra le ore 7.00 e le ore 19.15, per una quota non superiore al 13% di tutto il personale dipendente dall'impresa ed al 10% delle succursali (le eventuali frazioni di quest'ultima percentuale eccedenti lo 0,5 vengono arrotondate all'unità superiore con un minimo di una succursale per le imprese che ne abbiano almeno 5);
– articolazione dell'orario anche oltre i predetti nastri entro il limite del 2% per attività per le quali sussistano effettive esigenze operative, con intese con gli organismi sindacali aziendali che non comportino oneri aggiuntivi a carico delle imprese.

2. Per le attività di cui all'art. 2 – sia che le medesime vengano espletate direttamente o tramite enti autonomi – il nastro orario standard è compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.45 e quello extra standard è compreso fra le ore 7.00 e le 19.30.

3. Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 18.15 ed entro le 19.15 (19.30 per le attività soggette a specifiche regolamentazioni), ai lavoratori/lavoratrici compete l'indennità giornaliera di cui all'allegato n. 3 per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

4. Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 19.15 (19.30 per le attività soggette a specifiche regolamentazioni), ai lavoratori/lavoratrici compete la riduzione di un'ora dell'orario settimanale, oltre all'indennità di turno di cui all'allegato (all. n. 3) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

5. Relativamente alle attività di intermediazione mobiliare, leasing, factoring e credito al consumo, il predetto orario extra standard può applicarsi ad una quota non superiore al 30% di tutto il personale dipendente dall'impresa, ovvero del personale

addetto alle medesime attività, qualora le stesse siano espletate direttamente dalle banche, fermi restando in quest'ultimo caso i limiti generali.

6. Per gli addetti ai centri servizi il nastro orario extra standard può essere adottato per un massimo del 30% del personale medesimo; detta percentuale è aggiuntiva rispetto a quella del 13% prevista dal comma 1, 2° alinea.

7. Dai nastri orari e dalle percentuali di cui alla presente norma restano, inoltre, escluse le succursali con orari speciali di cui all'art. 97, comma 2, nn. da 2 a 6, ed i relativi addetti, nonché coloro che espletano le attività in turno di cui all'art. 96.

8. Resta fermo che dall'applicazione del complesso delle predette percentuali (esclusa quella del 2% di cui al comma 1, terzo alinea) e di quella prevista per l'orario multiperiodale non può risultare "in flessibilità" più del 18% del personale dipendente dall'impresa.

9. Nei casi in cui un gruppo bancario intenda presidiare, tramite una o più imprese dello stesso, specifici segmenti di mercato o di attività (quali banche specializzate in: "canali" telefonici o telematici, "canali" sportelli presso ipermercati, centri commerciali, grandi magazzini), le predette percentuali possono essere calcolate sul personale e sulle succursali complessivi del gruppo medesimo ed il "risultato" utilizzato presso le predette imprese specializzate.

10. In tal caso la procedura di confronto di cui all'art. 21 si svolgerà, per questo specifico aspetto, presso la capogruppo.

Art. 96 – Turni

1. Per le attività appresso indicate l'impresa ha facoltà di adottare le seguenti articolazioni di orario, anche in turni giornalieri a carattere continuativo:

1. distribuzione nell'intero arco settimanale per 24 ore giornaliere relativamente a:
   a) sistemi di controllo centralizzato – a vari livelli – dei servizi di sicurezza;
   b) presidi di impianti tecnologici che assicurano servizi automatizzati all'utenza (quali bancomat, gestione sportelli automatici, POS, banca telematica);
   c) servizi di guardiania (vigilanza e custodia);
   d) gestione carte di credito e debito;
2. distribuzione dal lunedì al sabato nell'intero arco delle 24 ore:
   a) operatori in cambi, titoli e/o strumenti finanziari su mercati regolamentati e non, in relazione agli orari specifici dei mercati stessi;
   b) sistemi di pagamento;
3. distribuzione dal lunedì al sabato, fra le ore 6 e le ore 22:
   a) autisti;
   b) intermediazione mobiliare;
   c) centri servizi, centrali e periferici, limitatamente ad attività connesse a "fusi orari";
   d) servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile.
4. distribuzione dal lunedì alla domenica fra le ore 6 e le ore 22:
   a) banca telefonica.

2. Per turni si intendono articolazioni d'orario che iniziano o terminano fuori dell'orario extra standard. Agli interessati – esclusi gli addetti ai servizi di guardiania – compete, oltre all'orario settimanale di 36 ore, l'indennità di turno di cui in allegato (all. n. 3) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

3. Per gli addetti a lavorazioni articolate in turni il cui orario di lavoro si collochi all'interno del nastro orario extra standard l'impresa potrà adottare – informandone preventivamente gli organismi sindacali – l'orario settimanale di 36 ore senza corresponsione di alcuna indennità, ovvero l'orario di 37 ore con diritto all'indennità di turno diurno; nel secondo caso compete agli interessati una riduzione di orario di 11 ore che viene riversata in banca delle ore.

4. Ai lavoratori/lavoratrici di cui alla lett. d) del punto 3, viene riconosciuta una pausa di 30 minuti nella giornata, da fruire in modo da non determinare interruzioni nel funzionamento del servizio.

5. Il lavoro domenicale nel caso di cui al punto 1, lett. d), il lavoro domenicale e quello notturno nei casi di cui al punto 3, lett. c) e d), nonché il lavoro notturno nel caso di cui al punto 4, possono essere effettuati da un limitato numero di addetti, strettamente necessari allo svolgimento delle attività di presidio "stabile".

6. Al personale che effettua turni notturni compresi fra le ore 22 e le ore 6 spetta, inoltre, l'indennità di turno notturno indicato in allegato (all. n. 3) per ciascuna notte in cui li compia. Il lavoratore/lavoratrice deve fruire tra la fine di un turno e l'inizio del turno seguente di un intervallo di almeno 11 ore. L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione è compresa per oltre 2 ore fra le 22 e le 6, ed in misura pari alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore.

7. Esclusi gli addetti alle attività di cui alle lett. a) e c) del punto 1, prestazioni comprese per oltre 2 ore fra le 22 e le 6 sono effettuate nel limite massimo individuale di 80 volte l'anno.

8. L'eventuale effettuazione da parte dell'impresa di ulteriori distribuzioni in turni dell'orario di lavoro in casi diversi da quelli previsti nel presente articolo, può realizzarsi solo previa intesa fra l'impresa stessa e gli organismi sindacali aziendali.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti si danno atto che ai fini della valutazione dello stato di salute dei lavoratori/lavoratrici addetti al lavoro notturno, che deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici (art. 14, d.lgs. n. 66 del 2003), si applicano le previsioni relative alla nozione di "periodo notturno" e di "lavoratore notturno" di cui all'art.1 del medesimo d.lgs. n. 66 del 2003.

Art. 97 – Orario di sportello

1. Nel corso della settimana l'orario di sportello è fissato in 40 ore disponibili per l'impresa.

2. Tale limite può essere superato nelle succursali operanti presso:

1. centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini;
2. mercati (ortofrutticoli, ittici, etc.);
3. complessi industriali;
4. manifestazioni temporanee (fiere, mostre, congressi, stand);
5. sportelli cambio;
6. posti di confine o doganali, stazioni ferroviarie, marittime, aeree o autostradali.

3. Presso le succursali di cui al comma 2, nonché presso quelle situate in località turistiche e presso strutture pubbliche o di pubblica utilità, l'impresa ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro e di sportello degli addetti in modo da ricomprendere il sabato.

4. Il lavoro domenicale e l'apertura degli sportelli in tale giornata è possibile nei casi stabiliti dalla legge, fra i quali possono rientrare le fattispecie di cui al comma 2 (esclusi i complessi industriali).

5. Presso le succursali situate in località turistiche, il lavoratore/lavoratrice non può essere utilizzato nella giornata di sabato per più di 20 volte l'anno, ad eccezione dei casi, rispetto ai quali non opera alcun limite, in cui il suo orario settimanale è distribuito su 6 giorni per 6 ore al giorno, ovvero su 4 giorni per 9 ore al giorno.

6. Ai fini dell'apertura delle succursali nella giornata di sabato nelle località turistiche l'impresa informerà gli organismi sindacali aziendali e, a richiesta di questi ultimi, si procederà alla verifica della sussistenza del requisito di "località turistica" della piazza o della zona interessata.

7. Nelle succursali operanti presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, le articolazioni degli orari di apertura degli sportelli (durata di apertura e orari di entrata e di uscita del personale interessato) tengono conto delle esigenze di servizio al pubblico delle predette strutture anche oltre il nastro orario extra standard e senza incidere sulla percentuale del 2% di cui all'art. 95, comma 1, 3° alinea. Al personale interessato il cui orario giornaliero termini oltre le ore 18.15, compete l'indennità di cui all'art. 95, comma 3.

8. Il lavoratore/lavoratrice può essere adibito allo sportello per un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri; in deroga al predetto limite, d'intesa fra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali – laddove lo consentano le condizioni tecniche ed organizzative (ad es., tempi necessari per le operazioni di chiusura) – la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 7 ore giornaliere.

9. In caso di distribuzione settimanale "4 x 9", il personale può essere adibito allo sportello per un massimo di 8 ore giornaliere. In deroga al predetto limite, d'intesa fra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali – laddove lo consentano le condizioni tecniche ed organizzative (ad esempio tempi necessari per le operazioni di chiusura) – la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 8 ore e 30 minuti giornalieri.

10. Fra il termine dell'adibizione allo sportello dell'interessato e la fine dell'orario giornaliero di lavoro del dipendente medesimo, deve intercorrere un periodo minimo di 30 minuti.

11. L'applicazione dei nuovi orari di sportello e qualsiasi altro motivo non possono rendere permanente – anziché eccezionale – la prestazione di lavoro straordinario.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti chiariscono che:

- nei casi di distribuzioni di orario settimanale 6x6 e 4x9 del personale addetto alle succursali presso località turistiche, nonché presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, non si applicano i nastri orari e le relative percentuali di cui all'art. 95 solo se trattasi di personale volontario;
- nell'ambito della facoltà aziendale di distribuire l'orario settimanale di lavoro secondo le articolazioni di cui all'alinea che precede, sarà data precedenza ai "volontari".

Art. 98 – Intervallo

1. Il personale – tranne che nei giorni semifestivi – ha diritto ad un intervallo di 1 ora per la colazione. Tale intervallo viene attuato, salvo quanto previsto al comma successivo, fra le ore 13.25 e le ore 14.45.

2. La durata dell'intervallo può essere ridotta o protratta, rispettivamente, fino a mezz'ora e fino a 2 ore, con intesa fra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali.

3. Nei casi di orari diversi dal nastro standard, nonché laddove lo giustifichino le circostanze obiettive connesse alla consumazione del pasto e le esigenze del servizio – in particolare quelle connesse all'orario di sportello – l'intervallo per la colazione può essere attuato (anche mediante l'adozione di turni) con inizio non prima delle ore 12.00 e non dopo le ore 14.40.

Art. 99 – Orario multiperiodale

1. Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative o commerciali programmabili, l'impresa ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro, in modo da superare, in determinati periodi dell'anno, l'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti (36 ore nei casi di distribuzione su 4 o su 6 giorni), e da prevedere prestazioni ridotte in altri periodi dell'anno.

2. In ogni caso:
- l'orario settimanale medio nel periodo preso a riferimento deve comunque risultare pari ai predetti limiti;
- la prestazione del singolo lavoratore/lavoratrice non può superare le 9 ore e 30 minuti giornalieri e le 48 ore settimanali e non può risultare inferiore nei periodi di "minor lavoro" a 5 ore giornaliere e 25 settimanali;
- nei periodi di "maggior lavoro" – che non possono superare i 4 mesi nell'anno – è esclusa la prestazione di lavoro straordinario, salvo situazioni eccezionali.

3. I lavoratori/lavoratrici interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale stesso.

4. L'impresa deve comunicare ai lavoratori/lavoratrici con congruo anticipo, l'articolazione di orario prestabilita sia per i periodi di maggiore che di minore lavoro, per l'intero periodo considerato. Eventuali modifiche possono essere apportate dall'impresa d'intesa con l'interessato.

5. In occasione della presentazione del piano annuale di gestione degli orari, l'impresa deve informare preventivamente gli organismi sindacali aziendali in merito alle attività e al numero dei lavoratori/lavoratrici ai quali ritiene di applicare la presente disciplina, precisando le relative articolazioni di orario.

6. In ogni caso, l'orario multiperiodale può essere adottato per un numero di dipendenti non superiore al 2% di tutto il personale dipendente dall'impresa.

7. L'impresa, ove possibile, dà la precedenza ai lavoratori/lavoratrici volontari e tiene conto delle esigenze personali e di famiglia rappresentate dall'interessato. Il lavoro multiperiodale non può essere effettuato dal personale a tempo parziale.

8. Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro o di spostamento ad attività per la quale non è previsto l'orario multiperiodale, al lavoratore/lavoratrice viene corrisposto – per le ore eventualmente prestate oltre l'orario settimanale medio di riferimento – un compenso pari alla paga oraria per il numero delle ore eccedenti (nel caso di

spostamento l'interessato può optare, d'intesa con l'impresa, per il meccanismo della banca delle ore).

9. La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti anche in vigenza del presente contratto.

Art. 100 – Banca delle ore – Lavoro straordinario

1. L'impresa ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore/lavoratrice nel limite massimo di 2 ore al giorno o di 10 ore settimanali.

2. *Flessibilità*. Le prestazioni aggiuntive, fino a 50 ore nell'anno, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo che segue. Tale meccanismo opera – d'intesa fra l'impresa ed il lavoratore/lavoratrice – anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.

3. Per le prestazioni aggiuntive per le quali sono previste maggiorazioni superiori a quella relativa allo straordinario diurno feriale il lavoratore/lavoratrice, per le prime 50 ore di prestazioni aggiuntive, può scegliere il recupero secondo il meccanismo della banca delle ore che segue, ovvero il compenso per lavoro straordinario.

4. *Lavoro straordinario*. Oltre il limite di cui al comma 2, le prime 50 ore danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o al compenso per lavoro straordinario, a richiesta del lavoratore/lavoratrice.

5. Le ulteriori 50 ore danno diritto al compenso per lavoro straordinario appresso indicato.

6. Comunque il lavoro straordinario può essere effettuato entro il limite massimo di 100 ore per anno solare: detto limite va osservato nei confronti di ciascun dipendente.

7. Il lavoro straordinario non può essere effettuato nel giorno di domenica, nei giorni festivi, ed in quello del sabato (ovvero di lunedì nei casi di distribuzione dell'orario settimanale dal martedì al sabato) salvo particolari ed eccezionali esigenze.

8. *Criteri di recupero*. Nei primi 6 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra impresa e lavoratore/lavoratrice. Trascorso tale termine, il lavoratore/lavoratrice ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'impresa di almeno:

– 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
– 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
– 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.

9. Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre 24 mesi dal predetto espletamento. Trascorso tale termine l'impresa, nei successivi 6 mesi, fisserà – previo accordo con il lavoratore – il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruite. In difetto di accordo l'impresa provvederà ad indicare, entro il medesimo termine di 6 mesi, i tempi di fruizione.

10. Nei casi di prolungate assenze – quali malattie, infortuni, maternità, aspettative retribuite e non – che abbiano impedito l'effettuazione del recupero entro i predetti termini, il lavoratore/lavoratrice interessato potrà scegliere tra la fruizione del recupero al rientro in servizio entro un congruo termine da concordare con l'impresa,

ovvero la corresponsione del relativo compenso per lavoro straordinario. Tale compenso viene riconosciuto, altresì, nei casi di cessazione del rapporto, per le prestazioni aggiuntive non recuperate.

11. Il lavoratore/lavoratrice può verificare periodicamente il numero delle ore aggiuntive da lui eseguite.

12. L'impresa deve comunicare mensilmente alle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici stipulanti il numero complessivo delle ore di lavoro aggiuntivo effettuate nell'ambito di ogni singolo ufficio, servizio o dipendenza, specificando il numero dei lavoratori/lavoratrici che hanno effettuato dette prestazioni.

13. È in facoltà di un componente la rappresentanza sindacale del personale, appositamente designato dalle predette organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici o a turno da ciascuna di esse, di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro aggiuntivo.

14. Le prestazioni di lavoro aggiuntive devono essere autorizzate, di volta in volta, dall'impresa e registrate nei modi prescritti dalla legge.

15. Il lavoro straordinario viene retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria calcolata secondo il comune criterio (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata diviso 7,5) ai fini di cui sopra con le seguenti maggiorazioni:

- 25% nei giorni feriali;
- 30% nel giorno di sabato (ovvero nel giorno di lunedì, nei casi in cui la settimana lavorativa è distribuita dal martedì al sabato);
- 55% di notte (fra le 22 e le ore 6);
- 65% di notte nei giorni destinati a riposo settimanale e nelle festività infrasettimanali.

16. Il relativo compenso deve essere corrisposto nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione.

17. Il lavoratore/lavoratrice può presentare eventuali reclami concernenti compensi per lavoro straordinario che devono essere presentati entro 12 mesi dalla data in cui avrebbe dovuto effettuarsi l'erogazione.

18. In considerazione della peculiare struttura delle imprese del settore articolate capillarmente sul territorio e avuto, altresì, riguardo alla circostanza che il presente articolo prevede, ai comma 12 e 13, la comunicazione mensile da effettuarsi da parte delle imprese alle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici nonché la facoltà di un componente la rappresentanza sindacale del personale di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro aggiuntivo, le Parti fissano in 12 mesi il periodo di riferimento previsto dall'art. 4 del d.lgs. n. 66 del 2003 per l'adempimento dell'obbligo di comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro – Settore Ispezione del lavoro, competente per territorio.

NOTA A VERBALE

Le Parti nazionali ribadiscono la necessità di attenersi rigorosamente ai criteri di recupero previsti dal presente articolo e, a tal fine, ritengono imprescindibile la sussistenza dei seguenti fattori:

- adottare gli accorgimenti necessari affinché ciascun lavoratore/lavoratrice interessato conosca tempo per tempo (tendenzialmente con cadenza mensile), con la massima trasparenza, la propria situazione con riferimento al quantitativo di ore confluite in banca delle ore e ai relativi termini di scadenza per il recupero;

– porre in essere tutte le possibili misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibile il recupero delle prestazioni aggiuntive confluite in banca delle ore entro i termini e alle condizioni contrattuali. A tal fine le imprese sollecitano la programmazione del recupero delle ore con cadenza anticipata rispetto al termine di fruizione di 24 mesi.

Le Parti si danno, infine, atto che il diritto alla fruizione dei permessi "a recupero" deve tenere conto, in particolari periodi dell'anno, degli standard di operatività.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti stipulanti convengono sulla necessità di contenere il ricorso al lavoro straordinario.

Laddove tale ricorso assumesse generalmente carattere di rilevante entità e continuità, in sede aziendale si darà luogo ad un apposito incontro nel corso dell'anno, su richiesta degli organismi sindacali aziendali, per un esame congiunto delle cause e per valutare gli interventi possibili in coerenza con il suddetto obiettivo.

Art. 101 – Riposo settimanale – Prestazioni in giorni festivi infrasettimanali e nelle semifestività

1. Al lavoratore/lavoratrice che presta lavoro nel giorno fissato per il riposo settimanale (domenica od altro giorno prestabilito) spetta un riposo compensativo in altra giornata della settimana secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge.

2. Se il lavoro è limitato alle ore antimeridiane, il riposo compensativo viene effettuato di norma nelle ore antimeridiane del giorno lavorativo successivo, ferma la corresponsione del compenso sottoindicato.

3. Il lavoro compiuto in giorno prestabilito per il riposo dà diritto – oltre al riposo compensativo – ad un compenso pari alla paga oraria calcolata come all'art. 100, maggiorata del 25% salvo per i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2ª area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale adibito a mansioni di commesso) quanto previsto dall'art. 103, comma 12.

4. Per ogni ora di prestazione effettuata nella giornata di domenica, nei casi in cui detta giornata non coincida con quella destinata al riposo settimanale, al lavoratore/lavoratrice spetta un compenso pari al 20% della paga oraria.

5. Nei casi di prestazione in giorni festivi infrasettimanali, il lavoratore/lavoratrice può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un corrispondente permesso, in sostituzione del compenso pari alla paga oraria, calcolato come all'art. 100, maggiorata del 30%.

6. Nei giorni semifestivi – fermo quant'altro previsto dal presente contratto in materia di orari di lavoro e di sportello – la prestazione di lavoro non può superare le 5 ore ad eccezione del personale di custodia e addetto alla guardiania diurna o notturna. Le prestazioni compiute oltre le 5 ore dal personale di custodia addetto alla guardiania diurna, dai guardiani notturni e dal personale adibito ai turni nei giorni semifestivi, vengono compensate con una indennità pari, per ciascuna ora prestata, alla paga oraria maggiorata del 30%.

7. Nei giorni semifestivi l'orario di sportello non può superare le 4 ore e 30 minuti.

Art. 102 – Flessibilità individuali

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio l'impresa può accordare:

– al singolo lavoratore/lavoratrice, su sua richiesta, di spostare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata di 15 minuti con correlativo spostamento dell'orario di uscita;

ovvero,

– ai lavoratori/lavoratrici, con esclusione di quelli indicati all'alinea che segue, una elasticità di orario di entrata e di uscita posticipato nell'ambito di 30 minuti;
– ai lavoratori/lavoratrici a contatto diretto con il pubblico, di posticipare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata fino a 30 minuti, con correlativo spostamento dell'orario di uscita.

2. Nei casi previsti dal presente articolo non si applicano i limiti percentuali stabiliti dal presente capitolo e le relative indennità.

Art. 103 – Ausiliari – Vigilanza e custodia

1. In deroga alle disposizioni che precedono in tema di orari di lavoro e relativi trattamenti indennitari, l'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 1ª area professionale, nonché del personale addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2ª area professionale viene normalmente ripartito in due periodi determinati dall'impresa in rapporto alle esigenze del servizio; tuttavia per speciali servizi, d'intesa con gli organismi sindacali aziendali, l'orario può essere suddiviso in tre periodi, nel quale caso spetta il rimborso delle spese tranviarie per il terzo periodo.

2. Tra la fine dell'ultimo periodo di lavoro e l'inizio del primo periodo del giorno successivo, devono intercorrere non meno di 12 ore.

3. Il comma che precede non riguarda il personale di custodia addetto alla guardiania diurna, i guardiani notturni e gli addetti alla conduzione di autoveicoli e motoveicoli.

4. Il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e i guardiani notturni – i quali osservano comunque l'orario di cui all'art. 94, comma 1 (fatte salve le riduzioni d'orario di cui all'art. 94, comma 2 e 6) – osserva un orario giornaliero massimo di ore 10.30.

5. Al personale inquadrato nella 1ª area professionale, nonché al personale addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2ª area professionale, che sostituisce il guardiano notturno, oltre al riposo compensativo nella giornata successiva, è corrisposto uno speciale compenso nelle misure indicate in allegato (all. n. 3).

6. Il sostituto del guardiano notturno è tenuto, durante il servizio di vigilanza, a svolgere i servizi di pulizia ed accessori dei quali può essere incaricato il guardiano.

7. Per il sostituto del guardiano notturno, la durata dell'orario di lavoro è regolata dalle stesse norme previste per il guardiano sostituito.

8. In caso di semplice pernottamento in aggiunta al normale lavoro diurno – entro il limite delle ore 8.30 per notte – spetta il compenso indicato in allegato (all. n. 3).

9. Il personale addetto a mansioni operaie è, di norma, escluso dai predetti servizi.

10. I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2ª area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso) possono anche essere adibiti a turno alla custodia diurna nei locali dell'impresa.

11. Al predetto personale adibito a turno alla custodia diurna nella giornata di sabato – ovvero di lunedì, nei casi in cui l'orario settimanale sia distribuito dal martedì al sabato – è corrisposto, per tale servizio, che non può durare per più di ore 8.30, il compenso indicato in allegato (all. n. 3).

12. Il predetto personale adibito a turno alla vigilanza diurna nei locali dell'impresa in giornata destinata a riposo settimanale, ha diritto al riposo compensativo in altro giorno lavorativo della settimana successiva, con diritto ad un compenso pari al 30% della paga oraria, calcolata come all'art. 100.

13. Il medesimo personale può anche venir adibito al servizio di vigilanza notturna o di pernottamento nei locali dell'impresa in provvisoria sostituzione del personale adibito al servizio stesso, nei casi di assenza per riposo settimanale, ferie, malattia, servizio militare, limitatamente, in questi due ultimi casi, ai primi 3 mesi di assenza.

14. Nel caso di vigilanza notturna (escluso, quindi, il pernottamento) non è ammessa la prestazione del lavoro diurno nella giornata lavorativa successiva da parte dei suddetti lavoratori/lavoratrici.

15. I servizi di pernottamento e di vigilanza notturna prestati dai medesimi lavoratori/lavoratrici in base ai precedenti comma non devono in nessun caso superare le ore 8.30 per notte.

16. Per detti servizi vengono corrisposti per ciascuna notte i compensi indicati in allegato (all. n. 3).

17. Il sostituto del guardiano notturno è tenuto, durante il servizio di vigilanza (escluso, quindi, il caso di solo pernottamento), a svolgere il servizio di pulizia del quale sia incaricato il guardiano sostituito.

Art. 104 – Automatismi

In materia di automatismi continuano a trovare applicazione le normative contenute nei ccnl del 19 dicembre 1994 (artt. da 117 a 121 ABI e artt. 10, 12 e 14 ACRI) e le eventuali previsioni aziendali a suo tempo opzionate.

Art. 105 – Trasferimenti

1. Il trasferimento del lavoratore/lavoratrice ad unità produttiva situata in comune diverso, può essere disposto dall'impresa solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive. Nel disporre il trasferimento l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

2. Il trasferimento deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per la piazza (per il comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 km.

3. Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che abbia compiuto 45 anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso.

4. La disposizione di cui al comma 3 non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 30 km. e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a succursali comunque denominate.

5. Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, il lavoratore/lavoratrice trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità di seguito indicate:

1. – Al lavoratore/lavoratrice che non abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:
   a) il rimborso delle spese effettive di viaggio come previsto alla lett. a) dell'art. 64;
   b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
   c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
   d) la diaria nella misura prevista nell'allegato n. 7 per il tempo strettamente necessario al trasloco con un minimo di 3 giorni.
2. – Al lavoratore/lavoratrice che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali abbia l'obbligo degli alimenti:
   a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, come lett. a) dell'art. 64;
   b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
   c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
   d) la diaria nella misura prevista nell'allegato n. 7 per il tempo strettamente necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un minimo di 15 giorni ed un massimo normalmente di 30 giorni, più tante diarie – nella misura del 60% – quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo strettamente necessario al trasloco.

6. Al lavoratore/lavoratrice trasferito spetta inoltre un contributo pari alla differenza tra l'ultimo canone di locazione (comprese le spese accessorie) pagato nella precedente residenza ed il primo canone di locazione (comprese le spese accessorie) che l'interessato pagherà in quella nuova.

7. Tale contributo, la cui erogazione è subordinata alla presentazione di idonea documentazione, è garantito per 5 anni ed il relativo ammontare viene ridotto pro quota a partire dal terzo anno di sistemazione nella nuova residenza.

8. Il trattamento di cui sopra è subordinato alla condizione che il nuovo alloggio abbia all'incirca le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, ecc.) di quello precedente e sia comunque adeguato alle esigenze della famiglia del dipendente e può essere soggetto a revisione – o anche, venendo a mancare i presupposti per la sua erogazione, abolito – in relazione a modifiche che dovessero intervenire nell'attuale regime dei fitti o a nuove disposizioni di legge che dovessero essere emanate in materia di canoni di locazione.

9. Il preventivo delle spese deve essere approvato dalla Direzione. La nota delle spese e delle competenze deve essere successivamente presentata alla Direzione, con allegati i documenti giustificativi, non escluso, ove occorra, il contratto di locazione.

10. L'impresa potrà applicare, in sostituzione del meccanismo del "contributo alloggio" di cui sopra, la disciplina della fornitura dell'alloggio prevista dall'art. 82.

11. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. *a)*, *b)*, *c)* e *f)* dell'art. 71 mentre il lavoratore/lavoratrice è addetto a succursale esistente in località diversa da quella in cui prestava precedentemente servizio, l'impresa provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal presente

articolo (escluse le diarie) qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro 2 anni dalla data dell'ultimo trasferimento dell'interessato e questi, entro 6 mesi dalla risoluzione stessa, riprenda effettiva residenza nella località in cui prestava servizio prima dell'ultimo trasferimento, o nella località in cui ha avuto luogo l'assunzione.

12. Detta disposizione si applica, in caso di morte del lavoratore/lavoratrice, nei riguardi dei familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari, con facoltà per gli interessati – fermo che in ogni caso il rimborso spese suindicato viene concesso per il trasferimento in un'unica località – di optare per località, nel territorio nazionale, diversa da quelle specificate nel comma 11, nella quale sussistano effettivi interessi familiari.

13. Quanto previsto al comma 6 non trova applicazione nei casi di rientro dell'interessato nella piazza d'origine.

14. L'impresa non fa luogo a rimborso di alcuna spesa o perdita, né al pagamento di diarie, quando il trasferimento avvenga in accoglimento di domanda del lavoratore/lavoratrice. Tuttavia, nel caso di comprovate necessità del lavoratore/lavoratrice, l'impresa provvede al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.

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	LUCCA
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 RESPONSABILITA 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 – MEDIOCREDITO 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 CARIPE 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
CREDEMFACTOR	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 – MEDIOCREDITO 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 AL NATISONE
CREVERBANCA	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 TRENTINO	TRENTO
MEDIOCREDITO TRENTINO-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
HYPO 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)

Una tantum dal 1° gennaio 2006 al 31 dicembre 2007			
Livelli retributivi	**Stipendio**	**scatti di anzianità**	**importo ex ristrutturazione tabellare**
QD 4° Livello	2.246,86	58,01	8,70
QD 3° Livello	1.901,40	58,01	8,70
QD 2° Livello	1.697,54	25,29	4,86
QD 1° Livello	1.596,09	25,29	4,86
3ª Area 4° Livello	1.398,51	25,29	4,86
3ª Area 3° Livello	1.299,97	25,29	4,86
3ª Area 2° Livello	1.227,02	25,29	4,86
3ª Area 1° Livello	1.159,39	25,29	4,86
2ª Area 3° Livello	1.091,76	21,65	4,16
2ª Area 2° Livello	1.062,77	17,70	3,40
2ª Area 1° Livello	1.033,79	17,70	3,40
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	983,94	12,88	2,48
1ª Area (Livello unico)	966,16	12,24	2,35

Dagli importi di cui sopra va detratta l'IVC già erogata.

Una tantum dal 1° gennaio 2006 al 31 dicembre 2006			
Livelli retributivi	**Stipendio**	**scatti di anzianità**	**importo ex ristrutturazione tabellare**
QD 4° Livello	1.077,58	27,82	4,17
QD 3° Livello	911,90	27,82	4,17
QD 2° Livello	814,13	12,13	2,33
QD 1° Livello	765,47	12,13	2,33
3ª Area 4° Livello	670,72	12,13	2,33
3ª Area 3° Livello	623,45	12,13	2,33
3ª Area 2° Livello	588,47	12,13	2,33
3ª Area 1° Livello	556,04	12,13	2,33
2ª Area 3° Livello	523,60	10,38	2,00
2ª Area 2° Livello	509,70	8,49	1,63
2ª Area 1° Livello	495,80	8,49	1,63
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	471,89	6,18	1,19
1ª Area (Livello unico)	463,36	5,87	1,13

Una tantum dal 1° gennaio 2007 al 31 dicembre 2007			
Livelli retributivi	**Stipendio**	**scatti di anzianità**	**importo ex ristrutturazione tabellare**
QD 4° Livello	1.169,28	30,19	4,53
QD 3° Livello	989,50	30,19	4,53
QD 2° Livello	883,41	13,16	2,53
QD 1° Livello	830,62	13,16	2,53
3ª Area 4° Livello	727,80	13,16	2,53
3ª Area 3° Livello	676,51	13,16	2,53
3ª Area 2° Livello	638,55	13,16	2,53
3ª Area 1° Livello	603,36	13,16	2,53
2ª Area 3° Livello	568,16	11,27	2,17
2ª Area 2° Livello	553,08	9,21	1,77
2ª Area 1° Livello	537,99	9,21	1,77
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	512,05	6,70	1,29
1ª Area (Livello unico)	502,80	6,37	1,23

Dagli importi di cui sopra va detratta l'IVC già erogata.

1° gennaio 2008 (A)	**Importi mensili**		
	Stipendio	**scatti di anzianità**	**importo ex ristrutturazione tabellare**
QD 4° Livello	3.662,55	91,07	13,65
QD 3° Livello	3.099,43	91,07	13,65
QD 2° Livello	2.767,13	39,70	7,64
QD 1° Livello	2.601,75	39,70	7,64
3ª Area 4° Livello	2.279,69	39,70	7,64
3ª Area 3° Livello	2.119,05	39,70	7,64
3ª Area 2° Livello	2.000,14	39,70	7,64
3ª Area 1° Livello	1.889,90	39,70	7,64
2ª Area 3° Livello	1.779,66	33,99	6,54
2ª Area 2° Livello	1.732,40	27,78	5,34
2ª Area 1° Livello	1.685,16	27,78	5,34
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	1.603,90	20,22	3,89
1ª Area (Livello unico)	1.574,91	19,21	3,70

parametrazione dal 1° gennaio 2008 (B)	Importi mensili		
	Stipendio	**scatti di anzianità**	**importo ex ristrutturazione tabellare**
QD 4° Livello	3.707,34	91,07	13,65
QD 3° Livello	3.140,37	91,07	13,65
QD 2° Livello	2.803,34	39,70	7,64
QD 1° Livello	2.637,19	39,70	7,64
3ª Area 4° Livello	2.312,76	39,70	7,64
3ª Area 3° Livello	2.151,33	39,70	7,64
3ª Area 2° Livello	2.030,06	39,70	7,64
3ª Area 1° Livello	1.924,54	39,70	7,64
2ª Area 3° Livello	1.808,00	33,99	6,54
2ª Area 2° Livello	1.738,39	27,78	5,34
2ª Area 1° Livello	1.691,45	27,78	5,34
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	1.617,43	20,22	3,89
1ª Area (Livello unico)	1.574,91	19,21	3,70

dal 1° luglio 2008	Importi mensili		
	Stipendio	**scatti di anzianità**	**importo ex ristrutturazione tabellare**
QD 4° Livello	3.738,85	91,07	13,65
QD 3° Livello	3.167,06	91,07	13,65
QD 2° Livello	2.827,17	39,70	7,64
QD 1° Livello	2.659,61	39,70	7,64
3ª Area 4° Livello	2.332,42	39,70	7,64
3ª Area 3° Livello	2.169,62	39,70	7,64
3ª Area 2° Livello	2.047,32	39,70	7,64
3ª Area 1° Livello	1.940,90	39,70	7,64
2ª Area 3° Livello	1.823,37	33,99	6,54
2ª Area 2° Livello	1.753,17	27,78	5,34
2ª Area 1° Livello	1.705,83	27,78	5,34
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	1.631,18	20,22	3,89
1ª Area (Livello unico)	1.588,30	19,21	3,70

dal 1° dicembre 2008	**Importi mensili**		
	Stipendio	**scatti di anzianità**	**importo ex ristrutturazione tabellare**
QD 4° Livello	3.770,63	91,07	13,65
QD 3° Livello	3.193,98	91,07	13,65
QD 2° Livello	2.851,20	39,70	7,64
QD 1° Livello	2.682,22	39,70	7,64
3ª Area 4° Livello	2.352,25	39,70	7,64
3ª Area 3° Livello	2.188,06	39,70	7,64
3ª Area 2° Livello	2.064,72	39,70	7,64
3ª Area 1° Livello	1.957,40	39,70	7,64
2ª Area 3° Livello	1.838,87	33,99	6,54
2ª Area 2° Livello	1.768,07	27,78	5,34
2ª Area 1° Livello	1.720,33	27,78	5,34
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	1.645,05	20,22	3,89
1ª Area (Livello unico)	1.601,80	19,21	3,70

dal 1° luglio 2009	**Importi mensili**		
	Stipendio	**scatti di anzianità**	**importo ex ristrutturazione tabellare**
QD 4° Livello	3.798,91	91,75	13,76
QD 3° Livello	3.217,93	91,75	13,76
QD 2° Livello	2.872,58	40,00	7,69
QD 1° Livello	2.702,34	40,00	7,69
3ª Area 4° Livello	2.369,89	40,00	7,69
3ª Area 3° Livello	2.204,47	40,00	7,69
3ª Area 2° Livello	2.080,21	40,00	7,69
3ª Area 1° Livello	1.972,08	40,00	7,69
2ª Area 3° Livello	1.852,66	34,25	6,58
2ª Area 2° Livello	1.781,33	27,99	5,38
2ª Area 1° Livello	1.733,23	27,99	5,38
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	1.657,39	20,37	3,92
1ª Area (Livello unico)	1.613,81	19,36	3,72

dal 1° ottobre 2009	**Importi mensili**		
	Stipendio	**scatti di anzianità**	**importo ex ristrutturazione tabellare**
QD 4° Livello	3.858,93	93,20	13,98
QD 3° Livello	3.268,77	93,20	13,98
QD 2° Livello	2.917,97	40,63	7,81
QD 1° Livello	2.745,04	40,63	7,81
3ª Area 4° Livello	2.407,33	40,63	7,81
3ª Area 3° Livello	2.239,30	40,63	7,81
3ª Area 2° Livello	2.113,08	40,63	7,81
3ª Area 1° Livello	2.003,24	40,63	7,81
2ª Area 3° Livello	1.881,93	34,79	6,68
2ª Area 2° Livello	1.809,48	28,43	5,47
2ª Area 1° Livello	1.760,62	28,43	5,47
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	1.683,58	20,69	3,98
1ª Area (Livello unico)	1.639,31	19,67	3,78

dal 1° dicembre 2009	**Importi mensili**		
	Stipendio	**scatti di anzianità**	**importo ex ristrutturazione tabellare**
QD 4° Livello	3.887,87	93,90	14,08
QD 3° Livello	3.293,29	93,90	14,08
QD 2° Livello	2.939,85	40,93	7,87
QD 1° Livello	2.765,63	40,93	7,87
3ª Area 4° Livello	2.425,38	40,93	7,87
3ª Area 3° Livello	2.256,09	40,93	7,87
3ª Area 2° Livello	2.128,93	40,93	7,87
3ª Area 1° Livello	2.018,26	40,93	7,87
2ª Area 3° Livello	1.896,04	35,05	6,73
2ª Area 2° Livello	1.823,05	28,64	5,51
2ª Area 1° Livello	1.773,82	28,64	5,51
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	1.696,21	20,85	4,01
1ª Area (Livello unico)	1.651,60	19,82	3,81

dal 1° luglio 2010	**Importi mensili**		
	Stipendio	**scatti di anzianità**	**importo ex ristrutturazione tabellare**
QD 4° Livello	3.917,03	94,60	14,19
QD 3° Livello	3.317,99	94,60	14,19
QD 2° Livello	2.961,90	41,24	7,93
QD 1° Livello	2.786,37	41,24	7,93
3ª Area 4° Livello	2.443,57	41,24	7,93
3ª Area 3° Livello	2.273,01	41,24	7,93
3ª Area 2° Livello	2.144,90	41,24	7,93
3ª Area 1° Livello	2.033,40	41,24	7,93
2ª Area 3° Livello	1.910,26	35,31	6,78
2ª Area 2° Livello	1.836,72	28,85	5,55
2ª Area 1° Livello	1.787,12	28,85	5,55
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	1.708,93	21,01	4,04
1ª Area (Livello unico)	1.663,99	19,97	3,84

dal 1° dicembre 2010	**Importi mensili**		
	Stipendio	**scatti di anzianità**	**importo ex ristrutturazione tabellare**
QD 4° Livello	3.946,41	95,31	14,30
QD 3° Livello	3.342,87	95,31	14,30
QD 2° Livello	2.984,11	41,55	7,99
QD 1° Livello	2.807,27	41,55	7,99
3ª Area 4° Livello	2.461,90	41,55	7,99
3ª Area 3° Livello	2.290,06	41,55	7,99
3ª Area 2° Livello	2.160,99	41,55	7,99
3ª Area 1° Livello	2.048,65	41,55	7,99
2ª Area 3° Livello	1.924,59	35,57	6,83
2ª Area 2° Livello	1.850,50	29,07	5,59
2ª Area 1° Livello	1.800,52	29,07	5,59
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	1.721,75	21,17	4,07
1ª Area (Livello unico)	1.676,47	20,12	3,87

ASSEGNI MENSILI DI ANZIANITÀ

(13 mensilità)

dal 1° gennaio 2004*		
	Inquadramento	**Importo**
3ª Area professionale	2° e 3° livello retributivo	23,71
2ª Area professionale	3° livello retributivo (limitatamente agli ex operai specializzati)	33,87
2ª Area professionale	1° e 2° livello retributivo	22,35
1ª Area professionale		14,90

DIFFERENZA EX MENSA**

Per il 1° e il 2° livello dei Quadri direttivi e per le 3 Aree professionali: € 9,920

* Per le Aziende già destinatarie del ccnl Acri:
– € 54,10 annue, quale "differenza assegno di anzianità *ex* vice capo ufficio";
– € 149,70 annue, quale "differenza assegno di anzianità *ex* subalterni (compresi capo commesso e vice capo commesso)";
– € 61,64 annue, quale "differenza assegno di anzianità *ex* operai";
– € 70,44 annue, quale "differenza assegno di anzianità *ex* ausiliari (esclusi gli operai)".

** Ammontare annuo da corrispondere in occasione della 13ª mensilità al solo personale in servizio alla data di stipula del ccnl 11 luglio 1999.

ALLEGATO 3

INDENNITÀ E COMPENSI VARI (valori in euro)

Aree professionali e quadri direttivi	
– lavori in locali sotterranei	45,99
– turno notturno	30,68
– indennità agli addetti al sabato alla consulenza e nelle succursali presso località turistiche o centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini	18,42
– giornata di reperibilità*	30,68
Aree professionali	
– turno diurno	4,30
– indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15	3,68
– per intervento	18,42
2ª area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso)	
– pernottamento	18,42
– vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	24,52
– vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	14,71
– custodia diurna nella giornata di sabato	49,04
1ª area professionale	
– vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	14,71
– vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	9,21
– pernottamento semplice	10,74

* Con un minimo di: 13,95.

ALLEGATO 4

CONCORSO SPESE TRANVIARIE (12 mensilità)

– Verona	1,11	mensili
– Catania	1,21	“
– Bari	1,24	“
– Venezia	1,27	“
– Padova, Palermo	1,34	“
– Trieste	1,47	“
– Bologna	1,50	“
– Messina, Napoli, Torino	1,55	“
– Genova	1,70	“
– Firenze	2,01	“
– Roma	2,32	“
– Milano	2,92	“

ALLEGATO 5

INDENNITÀ DI RISCHIO
(misure mensili in euro)

	Capoluoghi di prov. e centri aventi intenso movimento bancario	Altri centri
Quadri direttivi, 3ª area professionale e 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)		
a) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello dei contanti*	126,62	94,95
b) addetti allo sportello che effettuano esborsi e/o introiti di valori (esclusi i quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo)	126,62	94,95
c) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello non contanti*	90,24	67,67
d) cassieri che hanno maneggio di valori non esplicabile allo sportello*	64,21	48,11
e) addetti agli sportelli per l'incasso degli effetti, delle bollette e similari (esclusi i quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo)	62,52	46,85
f) addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere (art. 86, 3° livello retributivo, 3° alinea)	55,06	41,31
g) addetti alla stanza di compensazione che svolgono mansioni di maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello, di cui all'art. 86, 3° livello retributivo, penultimo alinea	48,60	36,38
2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)		
h) che hanno maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello di cui all'art. 86, 1° livello retributivo, 1° e 7° alinea, 2° punto	36,38	27,23

Per quelle aziende presso le quali, in materia, sono in atto situazioni diverse, valgono le norme già determinate con accordi aziendali.

Nei casi di cui alle lett. *a)*, *b)*, *c)*, *e)*, qualora vi sia una adibizione giornaliera allo sportello di durata superiore alle cinque ore, le relative misure mensili della indennità di rischio devono essere proporzionalmente maggiorate fino al massimo del 20%; qualora la predetta adibizione sia superiore a 6 ore, le misure stesse devono essere maggiorate di un ulteriore 14%.

* "Addetti" con riguardo ai Quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo.

ALLEGATO 6

PREAVVISO

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. *a)* dell'art. 71, l'indennità di mancato preavviso compete nelle seguenti misure:

	a) **Trattamento di previdenza migliorativo spettante in misura massima**	***b)*** **Trattamento di previdenza migliorativo spettante in misura inferiore alla massima**	***c)*** **Assenza di trattamento di previdenza migliorativo**
Quadri direttivi	4 mesi	trattamento sub *c)* ridotto del 25%	5 mensilità con anzianità non superiore a 6 anni ed un ulteriore 1/2 mese per ogni successivo anno di anzianità, con un massimo di altri 5 mesi
3ª e 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	2 mesi	trattamento sub *c)* ridotto del 25%	1/2 mensilità per ogni anno, con il minimo di 2 e con il massimo di 8 mensilità
2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	45 giorni	trattamento sub *c)* ridotto del 25%	1/3 di mensilità per ogni anno, con il minimo di 1 e 1/2 e con il massimo di 6 mensilità
1ª area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	1 mensilità e 1/4	trattamento sub *c)* ridotto del 25%	1/4 di mensilità per ogni anno, con il minimo di 1 e con il massimo di 4 mensilità

Qualora la risoluzione del rapporto avvenga ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice, questi è esonerato dall'obbligo del preavviso.

2. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. *b)* dell'art. 71, il preavviso – o in difetto la corrispondente indennità – compete nelle seguenti misure:

	***a)* Trattamento di previdenza migliorativo**	***b)* Assenza di trattamento di previdenza migliorativo**
Quadri direttivi	4 mesi	– con anzianità non superiore a 5 anni 4 mensilità – con anzianità da 5 a 10 anni 5 mensilità – con anzianità superiore a 10 anni 6 mensilità
3ª e 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	2 mesi	– con anzianità non superiore a 5 anni 2 mensilità – con anzianità da 5 a 10 anni 3 mensilità – con anzianità superiore a 10 anni 4 mensilità
2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	45 giorni	– con anzianità non superiore a 5 anni 1 mensilità – con anzianità da 5 a 10 anni 2 mensilità – con anzianità superiore a 10 anni 3 mensilità
1ª area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	1 mese e 1/4	– con anzianità non superiore a 5 anni 1 mensilità – con anzianità da 5 a 10 anni 1 1/2 mensilità – con anzianità superiore a 10 anni 2 mensilità

3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. *c)* dell'art. 71, il preavviso – o in difetto la corrispondente indennità – compete nelle seguenti misure:

Quadri direttivi	– con anzianità non superiore a 5 anni – con anzianità da 5 a 10 anni – con anzianità da 10 a 15 anni – con anzianità superiore a 15 anni	5 mensilità 6 mensilità 7 mensilità 8 mensilità
3ª e 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	– con anzianità non superiore a 5 anni – con anzianità da 5 a 10 anni – con anzianità da 10 a 15 anni – con anzianità superiore a 15 anni	3 mensilità 4 mensilità 5 mensilità 6 mensilità
2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	– con anzianità non superiore a 5 anni – con anzianità da 5 a 10 anni – con anzianità da 10 a 15 anni – con anzianità superiore a 15 anni	2 mensilità 2 1/4 mensilità 3 mensilità 4 mensilità
1ª area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	– con anzianità non superiore a 5 anni – con anzianità da 5 a 10 anni – con anzianità da 10 a 15 anni – con anzianità superiore a 15 anni	1 1/2 mensilità 2 mensilità 2 1/2 mensilità 3 mensilità

4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. *g)* dell'art. 71, l'indennità di mancato preavviso compete nelle seguenti misure:

	***a)* Trattamento di previdenza migliorativo**	***b)* Assenza di trattamento di previdenza migliorativo**	
Quadri direttivi	5 mesi	– con anzianità non superiore a 6 anni – per ogni anno successivo	5 mensilità 1/2 mensilità con un massimo di altre 5 mensilità
3ª e 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	3 mesi	– con anzianità non superiore a 5 anni – con anzianità da 5 a 10 anni – con anzianità superiore a 10 anni	2 mensilità 3 mensilità 4 mensilità
2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	2 mesi e 1/2	– con anzianità non superiore a 5 anni – con anzianità da 5 a 10 anni – con anzianità superiore a 10 anni	1 mensilità 2 mensilità 3 mensilità
1ª area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	1 mensilità e 3/4	– con anzianità non superiore a 5 anni – con anzianità da 5 a 10 anni – con anzianità superiore a 10 anni	1 mensilità 1 1/2 mensilità 2 mensilità

Ai fini della presente tabella:
- si considera l'anzianità di effettivo servizio del lavoratore/lavoratrice;
- per trattamento di previdenza "aziendale migliorativo" si intende quello per il quale il lavoratore/lavoratrice venga a beneficiare di un trattamento di previdenza migliore di quello risultante dalle disposizioni di legge sulle assicurazioni sociali obbligatorie.

ALLEGATO 7

MISSIONI E DIARIE
(valori in euro)

dal 1° gennaio 2005				
Abitanti	**Quadri direttivi**	**3ª e 2ª area professionale, 3° livello retributivo**	**2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo**	**1ª area professionale**
Centri fino a 200.000	133,66	79,40	62,75	58,88
Centri da 200.001 a 500.000	147,03	87,34	69,02	64,76
Centri da 500.001 a 1.000.000	160,40	95,29	75,30	70,65
Centri oltre 1.000.000	173,76	103,22	81,57	76,53

APPENDICI

APPENDICE 1

PROTOCOLLO D'INTESA PER DISCIPLINARE I PASSAGGI DA NORMATIVE COLLETTIVE DIVERSE A QUELLA NAZIONALE E COMPLEMENTARE DEL CREDITO

Nei confronti delle imprese presso le quali si ponga la necessità di sostituire la precedente disciplina regolata secondo normative collettive diverse (settori industria, commercio, etc.) con quella definita dalla presente normativa nazionale e complementare, l'applicazione della medesima avverrà con un'intesa tra l'impresa e apposite delegazioni sindacali, in rappresentanza del personale destinatario del presente accordo.

Dette delegazioni saranno costituite – per ciascuna delle OO.SS. stipulanti il contratto nazionale – da non più di 3 esponenti da scegliersi fra i dirigenti degli organismi sindacali aziendali costituiti facenti capo alle organizzazioni medesime (due dei quali possono essere sostituiti da dirigenti territoriali dell'organizzazione stessa o della Confederazione a cui essa eventualmente aderisce).

Nell'ipotesi in cui non sia stato costituito alcun organismo sindacale aziendale detta delegazione sarà composta – per ciascuna delle organizzazioni in parola che abbia iscritti nell'impresa – da non più di tre dirigenti territoriali dell'organizzazione medesima o della Confederazione cui essa eventualmente aderisce (uno dei quali può essere sostitutivamente un lavoratore dell'impresa iscritto alla suddetta organizzazione).

L'intesa viene stipulata alle condizioni seguenti:

a) inquadramento del personale dipendente nelle aree professionali e nei quadri direttivi previsti dal presente contratto nazionale, tenendo conto della corrispondenza delle mansioni prevalentemente espletate all'atto del passaggio. In casi particolari può, altresì, tenersi conto del livello economico complessivo fruito a tale momento;

b) definizione del relativo nuovo trattamento economico, considerato che la retribuzione globale di fatto annualmente percepita all'atto del passaggio dal singolo lavoratore interessato, per qualsiasi ragione, titolo o causa, va redistribuita (secondo criteri di compensazione fra precedente e nuovo trattamento) nelle mensilità e nelle voci previste dal presente contratto nazionale.

A tal fine ciascun lavoratore/lavoratrice verrà inserito nell'ambito del trattamento previsto per il proprio inquadramento, in modo che l'importo risultante da detto trattamento contrattuale risulti complessivamente il più vicino a quello che l'interessato percepiva.

L'eventuale maggiore retribuzione già percepita dal lavoratore, rispetto al trattamento determinato come suesposto, verrà mantenuta come "assegno ad personam", assorbibile con successivi scatti di anzianità e/o avanzamenti.

L'attuale disciplina del contratto nazionale in tema di automatismi si applica con modalità individuate nelle intese aziendali di cui al primo comma.

Le anzianità maturate dalla data di assunzione nelle imprese di cui al primo comma sono valutate per intero ai fini degli scatti di anzianità, dei trattamenti di ferie e di malattia.

Tempi, modalità e decorrenze del nuovo trattamento economico e delle normative in materia di orari, turni e reperibilità, in una complessiva valutazione della situazione in atto al momento dell'applicazione della presente disciplina, saranno definiti nelle intese aziendali di cui al primo comma del presente protocollo.

La definizione dell'inquadramento e del trattamento economico riguardante ciascun lavoratore/lavoratrice, secondo quanto stabilito nelle intese aziendali di cui al primo ed al secondo comma, formerà oggetto di transazione individuale da sottoscriversi fra l'impresa e l'interessato, che potrà farsi assistere da una organizzazione sindacale stipulante il contratto nazionale, cui aderisce o conferisce eventualmente mandato.

A dette transazioni sarà data applicazione dopo l'avvenuta formalizzazione, presso l'apposita Commissione di Conciliazione sindacale ai sensi dell'art. 9, ovvero costituita presso le Direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti, ai sensi degli artt. 410 e segg. c.p.c.

Eventuali divergenze tra le Parti stipulanti aventi ad oggetto l'applicazione della presente disciplina potranno venir congiuntamente esaminate dalle Parti medesime, con l'eventuale assistenza di ABI e delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti, per un tentativo di amichevole definizione.

VERBALE INTERPRETATIVO

– premesso che al quarto comma, lett. *a)* si fa riferimento a "casi particolari" non espressamente individuati le Parti chiariscono che con la predetta locuzione hanno inteso fare esclusivo riferimento a situazioni individuali – e, quindi, non generali – nelle quali:
  a) l'interessato fruisca, all'atto del passaggio, di assegni ad personam non assorbibili (esclusi, comunque, i c.d. superminimi); ove di questi si tenga conto (in quanto non considerati, in tutto o in parte, ad altri fini), gli stessi resteranno successivamente assorbiti con successivi scatti di anzianità e/o avanzamenti;
  b) l'interessato fruisca, all'atto del passaggio di anticipati scatti di anzianità: in questo ultimo caso potrà tenersi conto degli scatti anticipati (in quanto non considerati, in tutto o in parte, ad altri fini), fermo, comunque, il numero massimo di scatti stabiliti dal presente contratto nazionale.

APPENDICE 2

CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ GENERAZIONALE

Le Parti nazionali invitano le Fonti istitutive aziendali a prevedere la corresponsione di una quota aggiuntiva dell'1%, sulla contribuzione datoriale di finanziamento dei regimi di previdenza complementare, in favore dei lavoratori/lavoratrici iscritti ai regimi stessi assunti successivamente al 19 dicembre 1994, al ricorrere delle seguenti condizioni:

- che il contributo sia inferiore rispetto a quello previsto a favore del personale, c.d. "vecchio iscritto" ai sensi del d.lgs. n. 124 del 1993, che, nell'ambito del regime previdenziale avente le medesime caratteristiche, abbia lo stesso inquadramento;
- che, comunque, non si superi il limite della contribuzione prevista per detto personale che abbia il medesimo inquadramento;
- che la corresponsione della quota aggiuntiva non determini il superamento del tetto del 3% di contribuzione complessiva.

APPENDICE 3

ENBICREDITO

1. Allo scopo di consolidare l'attività di Enbicredito quale Ente bilaterale nazionale, costituito fra le Parti ai sensi dell'accordo 4 dicembre 1998, con l'obiettivo di promuovere e sostenere iniziative orientate a migliorare il sistema di formazione e riqualificazione professionale del personale del settore del credito, le Parti stipulanti convengono che ciascuna impresa conferente all'ABI mandato di rappresentanza sindacale eroghi, entro il 31 marzo 2005, un contributo a favore di Enbicredito nella misura pari ad 1 euro per ogni dipendente a tempo indeterminato in organico alla data del 31 dicembre 2004 da utilizzare per il finanziamento di specifici progetti ai fini di cui sopra.

2. Per ciascuno degli anni successivi, tale contributo – ferma la misura di 1 euro pro-capite – sarà subordinato all'esaurimento del plafond di cui al primo comma e alla presentazione, da parte di Enbicredito, di ulteriori progetti idonei che non risultino finanziati o finanziabili prioritariamente tramite risorse europee, nazionali o regionali.

* * *

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 4

IMPEGNI DELLE PARTI NAZIONALI

Sui temi di seguito indicati le Parti stipulanti il presente contratto si impegnano a proseguire gli incontri al fine di pervenire alla relativa conclusione con la massima tempestività.

Indicatori di "pre-crisi"

Quale misura transitoria per le imprese che presentino squilibri misurabili attraverso indicatori tali da individuare lo stato di "pre-crisi"– che verranno individuati fra le Parti stipulanti, tramite una apposita Commissione paritetica nazionale, entro il 31 dicembre 2005 – le Parti aziendali opereranno sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e/o altre erogazioni aziendali (fatta eccezione per il premio aziendale per il quale vale quanto appositamente previsto) in modo da contribuire a ristabilire, attraverso il recupero di quote delle predette erogazioni, il necessario equilibrio.

Commissione nazionale sulla previdenza complementare

Le Parti costituiranno entro il 31 dicembre 2005, una Commissione paritetica per esaminare la tematica della previdenza complementare.

Commissione nazionale sulla C.a.s.di.c.

Le Parti stipulanti istituiranno entro il 31 dicembre 2005 una Commissione nazionale paritetica per esaminare nel complesso le problematiche relative alla Cassa nazionale di assistenza sanitaria per il personale dipendente del settore del credito.

Inquadramento del personale

Le Parti stipulanti avvieranno entro il 31 dicembre 2005 i lavori di una Commissione paritetica, per un riesame dei profili professionali contenuti nel presente contratto, allo scopo di adeguarli ai mutati assetti tecnico/organizzativi e produttivi.

Commissione nazionale per la sicurezza – Sicurezza antirapina

È istituita, entro 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, la Commissione nazionale per la sicurezza, ai sensi del d.lgs. n. 81 del 2008, alla quale è affidata, oltre a quanto già previsto all'art. 10 dell'accordo 12 marzo 1997 in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, la ricognizione dell'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

In sostituzione della Dichiarazione in calce all'art. 12 dell'accordo 12 marzo 1997 in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, le Parti stipulanti si danno atto che le imprese bancarie considereranno il "rischio rapina" ai fini del documento di valutazione di cui all'art. 28 del d.lgs. n. 81 del 2008.

Commissione nazionale di studio in tema di salute e sicurezza

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.

Azionariato dei dipendenti

Le Parti stipulanti avvieranno i lavori della Commissione di studio prevista dall'accordo quadro "per esaminare tutte le problematiche connesse alla materia anche alla luce delle esperienze maturate in altri settori, in Italia ed in Europa".

Promotori finanziari

Le Parti stipulanti si incontreranno entro il 31 dicembre 2005 per approfondire la tematica.

Tempi di vita delle città

Le Parti stipulanti implementeranno le iniziative di coinvolgimento sindacale (informativa/confronto) per il coordinamento nelle grandi piazze dei servizi alla clientela, nell'ambito delle iniziative su "tempi di vita delle città", come disposto dalla vigente normativa in materia.

Commissioni nazionali di studio

Le Parti stipulanti avvieranno i lavori di Commissioni nazionali di studio per esaminare, ai fini di un riordino dell'attuale normativa contrattuale, le seguenti tematiche:
- orari speciali, entro il 2008;
- scatti di anzianità e scala parametrale, nel primo semestre del 2010.

APPENDICE 5

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il 23 giugno 2005, in Roma

(Omissis)

premesso che:

- il d.lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 ha introdotto una nuova disciplina dell'apprendistato, regolando all'art. 49, la fattispecie dell'apprendistato professionalizzante;
- in particolare, il comma 5 della predetta disposizione ha rimesso la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le Associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale;
- l'art. 12 dell'accordo 12 febbraio 2005[1] di rinnovo del ccnl per i quadri direttivi e per le aree professionali ha disciplinato l'apprendistato professionalizzante, regolando gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva dal menzionato art. 49;
- con legge 14 maggio 2005, n. 80, è stato aggiunto al medesimo art. 49, il seguente comma 5 bis: "Fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale",

si conviene – ad integrazione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante contenuta all'art. 12 dell'accordo 12 febbraio 2005[2] di rinnovo del ccnl – di dare attuazione al citato comma 5 bis, al fine di consentire – anche nelle more delle leggi regionali in materia di profili formativi – alle imprese destinatarie del ccnl 12 febbraio 2005 di assumere lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

A tal fine le Parti stipulanti condividono quanto contenuto nell'allegato documento – che costituisce pertanto parte integrante del presente verbale di accordo – in merito a:

- profili formativi del settore creditizio e finanziario;
- requisiti essenziali della figura del tutore;
- elementi caratterizzanti la "capacità formativa interna" dell'impresa.

In fase di prima applicazione, nell'ambito di un apposito incontro, l'impresa fornisce agli organismi sindacali aziendali indicazioni circa le previsioni di utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante, la dislocazione territoriale degli interessati, i criteri per l'espletamento della formazione, nonché circa la sussistenza degli elementi caratterizzanti la "capacità formativa interna" dell'impresa stessa.

Agli apprendisti è data facoltà di partecipare a riunioni promosse, durante l'orario di lavoro, dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente verbale di accordo, per illustrare materie di interesse sindacale e del lavoro, con le modalità previste dall'art. 53, 4° e 5° comma del ccnl 11 luglio 1999 (non modificato dall'accordo di rinnovo 12 febbraio 2005)[3].

---

[1] Cfr. art. 28 del ccnl 8 dicembre 2007.
[2] Cfr. art. 28 del ccnl 8 dicembre 2007.
[3] Cfr. art. 65, 4° e 5° comma, del ccnl 8 dicembre 2007.

Le Parti si danno atto che, ai sensi della Norma transitoria in calce all'art. 25 del ccnl 12 febbraio 2005[4], anche quanto convenuto nel presente verbale di accordo ha carattere sperimentale e potrà essere sottoposto a verifica su richiesta di una delle Parti medesime.

Allegato

Profili e contenuti formativi per l'apprendistato professionalizzante nel settore del credito

Premessa

Nel quadro della normativa legislativa in materia di apprendistato (Decreto 8 aprile 1998 e provvedimenti legislativi successivi) ed in relazione a quanto previsto dalla disciplina legislativa dell'apprendistato professionalizzante (art. 49 e segg. del d.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276), il contratto collettivo nazionale di lavoro del 12 febbraio 2005 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, stipulato tra ABI (Associazione Bancaria Italiana) e le Organizzazioni sindacali di settore ha disciplinato l'istituto dell'apprendistato professionalizzante.

In particolare l'articolo 25[5] del suddetto ccnl prevede – tra l'altro – che:

– "L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3ª area professionale di cui all'art. 78[6] del contratto ed alle corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.

Ai sensi dell'art. 53, 1° comma, del d.lgs. n. 276 del 2003, durante il rapporto di apprendistato il lavoratore/lavoratrice è inquadrato, per il primo biennio, al secondo livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello derivante dall'applicazione delle norme richiamate nel comma precedente e, per il secondo biennio, nel livello retributivo immediatamente inferiore.

In deroga a quanto previsto ai comma che precedono, i lavoratori/lavoratrici di cui all'art. 2, 3° comma, primo alinea, del presente contratto sono inquadrati, per il primo biennio di apprendistato, nel secondo livello retributivo della 2ª area professionale e, per il secondo biennio, al terzo livello retributivo della 2ª area professionale. Tale ultimo inquadramento viene mantenuto ove il rapporto di lavoro prosegua con contratto a tempo indeterminato";

– "Nel rispetto delle competenze delle Regioni stabilite dall'art. 49, 5° comma, del d.lgs. n. 276 e fermo restando il raccordo con le relative regolamentazioni, predisposte d'intesa con le Parti sociali, si condividono i seguenti criteri concernenti la formazione degli apprendisti:

  a) nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.

[4] Cfr. art. 28 del ccnl 8 dicembre 2007.
[5] Cfr. art. 28 del ccnl 8 dicembre 2007.
[6] Cfr. art. 87 del ccnl 8 dicembre 2007.

La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità e-learning od on the job;

b) per la formazione degli apprendisti le aziende, – in relazione a quanto previsto dal D.M. 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della l. n. 196 del 1997 e fermo restando il predetto raccordo, in materia di profili formativi, con le normative regionali – articoleranno le attività formative in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

Le attività formative di cui all'art. 2, lett. *a)* del D.M. 8 aprile 1998 (contenuti a carattere trasversale), dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel D.M. 20 maggio 1999, articolati in quattro aree di contenuto:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti di cui all'art. 2, lett. *b)* del suddetto D.M. 8 aprile 1998 (a carattere professionalizzante) e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi indicati nel D.M. 20 maggio 1999:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistico/matematiche viene effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti predisposti dall'azienda;

c) ai sensi dell'art. 49, 5° comma, lett. *e)* del d.lgs. n. 276 del 2003 è necessaria la presenza, per l'erogazione della formazione agli apprendisti, di tutor aziendali aventi formazione e competenze adeguate, nel rispetto delle relative discipline nazionali e regionali;

d) deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti, anche ai fini del libretto formativo, secondo le discipline nazionali e regionali in materia".

Formazione: profili e contenuti

Nel sistema suesposto, le imprese creditizie e finanziarie, anche in relazione alle previsioni del D.M. 20 maggio 1999 e fermo restando il raccordo con le normative regionali, articolano le attività formative in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante, secondo quanto previsto dal menzionato ccnl del 12 febbraio 2005[7].

La suddetta formazione formale a carattere trasversale – alla quale sarà dedicato, indicativamente, il 35% della formazione formale complessiva – ha contenuti omoge-

[7] Ora contratto 8 dicembre 2007.

nei per tutti gli apprendisti; quella a carattere professionalizzante prevede contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da acquisire.

Conformemente al citato D.M. 20 maggio 1999, le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

a) competenze relazionali:
- saper valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- saper comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- saper analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- saper definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa;

b) competenze in materia di organizzazione ed economia:
- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa;
- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa;
- conoscere le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
- conoscere il contesto di riferimento dell'impresa (forniture, reti, mercato, ecc.);

c) competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro:
- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro;

d) competenze in materia di sicurezza sul lavoro:
- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro di cui alle lett. *c)* e *d)* che precedono sarà – di massima – effettuata nel primo anno.

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di qualificazioni professionali, corrispondenti ai seguenti profili formativi, individuati in coerenza con quanto previsto dal ccnl del 12 febbraio 2005[8] e con i risultati dell'*Indagine sui fabbisogni professionali e formativi* realizzata da Enbicredito.

Per ciascun profilo sono elencate qui di seguito le relative competenze tecnico-professionali – generali e specifiche – che l'apprendista dovrà acquisire nel corso del rapporto con le imprese creditizie, finanziarie e strumentali, fermo restando quanto previsto al punto 7 del Protocollo 16 giugno 2004 sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario, secondo il quale: "(...) 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".

Il percorso formativo complessivo sarà declinato nel "piano formativo individuale". Per l'intera durata del "piano formativo individuale" dovrà essere garantita – in

[8] Ora contratto 8 dicembre 2007.

relazione a quanto previsto dall'accordo di rinnovo del c.c.n.l. del 12 febbraio 2005, art. 25, comma 9, lett. *c)*[9] – la presenza di un tutore aziendale, con formazione e competenze adeguate declinate nell'all. n. 2 ove sono anche indicati i requisiti condivisi per riconoscere la "capacità formativa interna" di un'impresa.

Al fine di consentire all'interessato conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti e tenuto conto delle previsioni del ccnl in tema di fungibilità, l'impresa può disporre il passaggio dell'apprendista da un percorso formativo ad un altro, fermi gli obblighi formativi complessivi previsti dalla normativa applicabile e la computabilità della formazione già effettuata.

La formazione interna all'Azienda, effettuata sulla base del percorso previsto dal piano formativo, verrà attestata da una dichiarazione formale dell'Azienda riferita alle caratteristiche della formazione svolta, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.

La formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.

Profili formativi per l'apprendistato professionalizzante

Area commerciale

1 – Addetto Operativo
2 – Addetto all'attività commerciale
3 – Operatore di Banca Telefonica
4 – Assistente Operativo Clientela Imprese
5 – Assistente Operativo Private

Area di staff

6 – Addetto alle attività di supporto alla gestione dell'azienda
7 – Addetto alle attività di supporto aree specialistiche di business

Area di supporto esecutivo

8 – Addetto ad attività amministrative e/o contabili
9 – Addetto ad attività informatiche e/o di telecomunicazione

1 – Profilo di:

Addetto operativo*

Descrizione:

Svolge, nell'ambito delle strutture di presidio del mercato, le attività operative, contabili e di supporto commerciale affidategli, contribuendo ad assicurare il buon funzionamento dell'unità di appartenenza.

Contribuisce a garantire la qualità del servizio al cliente, in coerenza con le direttive aziendali.

---

[9] Cfr. art. 28, comma 9, lett. *c)*, del ccnl 8 dicembre 2007.

* Rientrante nella 3ª area professionale di cui all'art. 87 del presente contratto e alle (eventuali) corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.

Competenze tecnico professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D.Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze tecnico professionali specifiche

Conoscere e utilizzare le principali procedure, al fine di curare la regolare esecuzione delle operazioni contabili e amministrative di propria competenza.

Avere una adeguata conoscenza degli aspetti normativi interni ed esterni connessi con l'operatività di riferimento per poterli applicare correttamente.

Operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e, cioè, con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.

Conoscere e utilizzare i principali prodotti e servizi offerti dall'azienda e saper contribuire alla vendita degli stessi, coerentemente con gli indirizzi ricevuti.

2 – Profilo di:

Addetto all'attività commerciale*

Descrizione:

Svolge, a supporto del gestore (ove presente), le attività riferite alla gestione della clientela di riferimento al fine di conseguire, anche attraverso appropriati livelli di servizio, gli obiettivi assegnati nell'ambito degli indirizzi e delle politiche commerciali dell'azienda.

Competenze tecnico professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità ed alle esigenze della clientela.

* Rientrante nella 3ª area professionale di cui all'art. 87 del presente contratto e alle (eventuali) corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.

- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate ad una relazione efficace e trasparente con la clientela.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D.Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze tecnico professionali specifiche

- Conoscere e proporre prodotti e servizi per la clientela di riferimento, in coerenza con le politiche commerciali dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le procedure a supporto della propria attività, al fine di curare il regolare svolgimento delle operazioni di competenza.
- Possedere conoscenze di base sul funzionamento dei mercati e sugli strumenti finanziari più comuni.
- Avere una adeguata conoscenza degli aspetti normativi interni ed esterni connessi con l'assistenza alla clientela per poterli applicare correttamente.
- Operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e, cioè, con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.

3 – Profilo di:

Operatore di banca telefonica*

Descrizione:

Accoglie ed evade, attraverso il canale telefonico, le richieste a carattere dispositivo/informativo della clientela, avvalendosi all'occorrenza delle indicazioni ricevute dalle altre strutture; promuove servizi e prodotti coerentemente secondo le direttive ricevute dall'azienda.

Contribuisce alla qualità del servizio al cliente.

Competenze tecnico professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità ed alle esigenze della clientela.

* Rientrante nella 3ª area professionale di cui all'art. 87 del presente contratto e alle (eventuali) corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.

- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione mediata da strumenti di comunicazione a distanza finalizzate ad una relazione efficace e trasparente con la clientela.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D.Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze tecnico professionali specifiche

- Conoscere ed effettuare operazioni e registrazioni richieste dalla clientela avvalendosi delle tecnologie a disposizione al fine di fornire i riscontri di competenza.
- Conoscere ed offrire i servizi mediante ricezione/effettuazione delle telefonate (*inbound – outbound*).
- Acquisire le conoscenze e svolgere attività di informazione, *helpdesk* e assistenza per l'insieme delle operazioni proprie dell'area di attività anche a favore di chi opera tramite il canale *In Web*, promuovendo azioni di sviluppo commerciale.
- Conoscere le caratteristiche dei principali prodotti commerciali al fine di fornire informazioni e assistenza alla clientela.

4 – Profilo di:

Assistente operativo clientela imprese*

Descrizione:

Svolge, a supporto del gestore, le attività operative/amministrative riferite alla gestione della clientela di riferimento contribuendo al raggiungimento di un adeguato livello di servizio.

Competenze tecnico professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.

* Rientrante nella 3ª area professionale di cui all'art. 87 del presente contratto e alle (eventuali) corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.

- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D.Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze tecnico professionali specifiche

- Conoscere prodotti e servizi offerti per la clientela di riferimento.
- Avere un'adeguata conoscenza delle normative e procedure da applicare per la gestione amministrativa della clientela.
- Conoscere le specifiche normative da applicare nell'esercizio della propria attività.
- Pianificare le proprie attività, in relazione alle priorità assegnate.
- Operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e cioè con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.
- Conoscere le logiche degli strumenti utilizzati per la valutazione della clientela di riferimento.
- Conoscere le dinamiche organizzative, le logiche e i processi gestionali delle principali attività e dei prodotti riservati alla clientela di riferimento.

5 – Profilo di:

Assistente operativo private*

Descrizione:

Svolge le attività operative e contabili affidategli, contribuendo al buon funzionamento procedurale e amministrativo dell'unità di appartenenza; supporta i gestori nell'attività di loro pertinenza.

Contribuisce a garantire la qualità del servizio al cliente in coerenza con le indicazioni aziendali.

Competenze tecnico professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.

* Rientrante nella 3ª area professionale di cui all'art. 87 del presente contratto e alle (eventuali) corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.

- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D.Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze tecnico professionali specifiche

- Conoscere prodotti e servizi offerti per la clientela di riferimento.
- Conoscere e utilizzare le procedure, per l'esecuzione delle attività amministrative e/o contabili di competenza.
- Contribuire alla qualità operativa dell'attività di competenza in coerenza con i processi e le disposizioni ricevute.
- Avere una adeguata conoscenza delle specifiche normative (interne/esterne) da applicare nell'esercizio della propria attività.
- Possedere conoscenze di base sul funzionamento dei mercati e degli strumenti finanziari più comuni.

6 – Profilo di:

Addetto alle attività di supporto alla gestione dell'azienda*

Descrizione:

Svolge attività prevalentemente operative in strutture centrali collegate alla gestione dell'azienda (es. risorse umane, legale, bilancio, marketing, pianificazione e controllo, ecc.).

Competenze tecnico professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso ai clienti interni.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (es. privacy, D.Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.

* Rientrante nella 3ª area professionale di cui all'art. 87 del presente contratto e alle (eventuali) corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.

- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze tecnico professionali specifiche

- Conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro proprie dell'area di attività.
- Conoscere i metodi di lavoro e le procedure da applicare.
- Conoscere le fasi operative di gestione e sviluppo dell'attività di competenza.
- Acquisire le conoscenze e redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti.
- Avere una adeguata conoscenza delle normative da applicare nell'ambito della propria area di competenza.

7 – Profilo di:

Addetto alle attività di supporto aree specialistiche di business*

Descrizione:

Svolge attività prevalentemente operative nelle strutture centrali del business creditizio/finanziario (ad es. crediti, finanza).

Competenze tecnico professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sulla composizione dei prodotti.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso al cliente interno.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (es. antiriciclaggio, privacy, D.Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici specifici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

* Rientrante nella 3ª area professionale di cui all'art. 87 del presente contratto e alle (eventuali) corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.

Competenze tecnico professionali specifiche

- Conoscere e utilizzare i principi base della materia riguardante il settore di appartenenza.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro proprie dell'area di attività.
- Conoscere i metodi di lavoro e le procedure da applicare.
- Conoscere le fasi di gestione e sviluppo dei prodotti e servizi relativi alla propria area di competenza.
- Conoscere le fasi di sviluppo dell'operatività dell'area specialistica di competenza per il relativo utilizzo.
- Acquisire le conoscenze e redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti.
- Avere una adeguata conoscenza delle normative da applicare nell'ambito della propria area di competenza.
- Conoscere le interconnessioni tra operazioni creditizie, finanziarie e presidio dei rischi al fine di operare coerentemente con le medesime.

8 – Profilo di:

Addetto ad attività amministrative e/o contabili*

Descrizione:

Svolge le attività operative e contabili affidategli, contribuendo al buon funzionamento procedurale e amministrativo dell'unità di appartenenza.

Competenze tecnico professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D.Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

---

* Rientrante nella 3ª area professionale di cui all'art. 87 del presente contratto e alle (eventuali) corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali, ovvero – laddove si tratti di attività svolta nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con input prevalentemente definiti e con limitato grado di autonomia funzionale – nella 2ª area professionale, 3° livello retributivo, ai sensi dell'art. 2 del presente contratto.

Competenze tecnico professionali specifiche

- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi, in particolare per le operazioni di calcolo e di video scrittura.
- Acquisire le conoscenze e utilizzare, organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico.
- Avere un'adeguata conoscenza delle normative e procedure da applicare in materia di contabilità e/o sistemi di pagamento e/o contrattualistica relativa alle operazioni che si svolgono con la clientela.
- Acquisire le conoscenze e compilare documenti o lettere di natura contabili, moduli e distinte.
- Acquisire le conoscenze e operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e cioè, con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.

9 – Profilo di:

Addetto ad attività informatiche e/o di telecomunicazione*

Descrizione:

Svolge attività connesse alla elaborazione di dati, al funzionamento, all'assistenza e alla manutenzione dei sistemi informatici e di telecomunicazione adottati in azienda.

Competenze tecnico professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela interna /esterna.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D.Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze tecnico professionali specifiche

- Conoscere e gestire i processi relativi alle operazioni da effettuare.
- Conoscere la struttura hardware di un elaboratore.

---

* Rientrante nella 3ª area professionale di cui all'art. 87 del presente contratto e alle (eventuali) corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali, ovvero – laddove si tratti di attività svolta nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con input prevalentemente definiti e con limitato grado di autonomia funzionale – nella 2ª area professionale, 3° livello retributivo, ai sensi dell'art. 2 del presente contratto.

- Conoscere e utilizzare i principi basilari della programmazione, i "linguaggi informatici" e la terminologia "tecnica" della propria area di attività.
- Conoscere e utilizzare i sistemi di elaborazione elettronica di dati o i mezzi periferici che interagiscono con il sistema operativo principale.
- Conoscere e applicare le tecniche in materia di sicurezza informatica.
- Conoscere le logiche, i processi e le procedure che caratterizzano l'attività di assistenza telematica (supporto alle attività periferiche – help desk).

Allegato

Il tutore aziendale

Il tutore aziendale, ferma la normativa in materia, ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, per la durata del piano formativo individuale, al fine di agevolarne l'inserimento all'interno dell'impresa.

Nel caso in cui la formazione sia impartita all'apprendista attraverso strumenti di e-learning, anche l'attività di accompagnamento svolta dal tutore potrà essere effettuata con modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o videocomunicazione.

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'Impresa.

Il lavoratore designato dall'impresa deve:
- avere formazione e competenze adeguate;
- possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato;
- svolgere una attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista;
- esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte dell'impresa.

I tutori aziendali, nel corso del primo anno, devono partecipare ad una specifica attività formativa destinata agli stessi, di durata non inferiore ad 8 ore e comunque nel rispetto delle eventuali discipline regionali, finalizzata a rafforzare principalmente le seguenti competenze:
- conoscere il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;
- conoscere le funzioni del tutore e gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
- gestire l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda;
- gestire le eventuali relazioni con i soggetti esterni all'impresa coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
- pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- valutare i progressi e i risultati dell'apprendimento.

Tale attività formativa nei confronti dei tutori aziendali potrà essere svolta all'interno o all'esterno dell'impresa.

* * *

Ai fini dell'erogazione della formazione agli apprendisti, l'impresa ha la "capacità formativa interna" necessaria qualora, ferma la normativa in materia, vi siano:
- risorse umane idonee a trasferire competenze;
- tutori con formazione e competenze adeguate secondo quanto stabilito nel presente documento;
- locali idonei in relazione agli obiettivi formativi.

APPENDICE 6

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 7

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 8

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 esplichi 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 aziendalmente 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 9

ACCORDO INTERCONFEDERALE 11 FEBBRAIO 2004 SUI CONTRATTI DI INSERIMENTO

(Omissis)

premesso che:

- con il presente accordo interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/03, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie delle cosiddette fasce deboli;
- il presente accordo interconfederale, pertanto, avrà efficacia a decorrere dall'odierna data di sottoscrizione e fino a quando non sarà sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli;
- con il presente accordo le parti in epigrafe convengono che in sede di contrattazione collettiva si affronti il tema dell'attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore;
- le parti in epigrafe – nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti – convengono che, in sede di contrattazione collettiva e con particolare riferimento ai contratti di reinserimento, si ricerchino soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia;

con le finalità ed alle condizioni descritte

si conviene sulle seguenti modalità

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

– la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5);
– l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7);
– l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
– fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

4. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
b) la durata e le modalità della formazione.

5. Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

6. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Le parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. i) in tema di "libretto formativo del cittadino".

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspicate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali

per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.

7. Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:

– l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;
– un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.

8. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

9. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

APPENDICE 10

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI SOCIALI EUROPEE DEL SETTORE BANCARIO SULLA FORMAZIONE CONTINUA DEL DICEMBRE 2002

Enclosure 1 to Letter C1398
Y2071BEN

FEDERATION BANCAIRE DE L'UNION EUROPEENNE
BANKING FEDERATION OF THE EUROPEAN UNION

Comité bancaire pour les Affaires sociales européennes

Banking Committee for European Social Affairs

Rue Montoyer 10 - B - 1000 Bruxelles -
Téléphone 02/508.37.11 - Téléfax 02/502.79.66 / 511.23.28

GROUPEMENT EUROPEEN DES CAISSES D'EPARGNE
EUROPEAN SAVINGS BANKS GROUP
EUROPÄISCHE SPARKASSENVEREINIGUNG

Rue Marie-Thérèse, 11 - B -1000 Brussels -
Telephone 02/211.11.11 - Fax 02/211.11.99

EUROPEAN ASSOCIATION OF COOPERATIVE BANKS
GROUPEMENT EUROPEEN DES BANQUES COOPERATIVES
EUROPÄISCHE VEREINIGUNG DER GENOSSENSCHAFTSBANKEN

Rue de la Science 23-25, Bte 9 - B-1040 Brussels -
Tel. (02)230.11.24 - 230.14.19 - Fax (02) 230.06.49

UNI-Europa (Banks)

Rue de l'Hôpital, 37, Bte 9 - 1000 Brussels – Belgium -
Tel: (+322) 230 74 55 - Fax: (+322) 230 75 66
Email: uni-europa@union-network.org - Web: http://www.uni-europa.org

EU Bank Social Partners Joint Declaration on:

LIFELONG LEARNING IN THE BANKING SECTOR

Introduction

At the Bank Social Dialogue Plenary Meeting in June 2001, it was agreed to include the topic of Life Long Learning in the 2002 work programme. A working group was established and this joint statement was a product of its work.

The bank social partners are convinced that lifelong learning is a key aspect both for the competitiveness of companies and for the employability of workers. They welcome the ETUC/UNICE/CEEP's 'Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications' (hereinafter "the ETUC/UNICE/CEEP Framework of actions")[1] as a positive contribution for the banking sector. The bank social partners have collected data from social partners in 18 countries with regard to the definitions, the legislative framework and the practice on lifelong learning in the banking sector. The data collected has been gathered in an inventory of lifelong learning (hereinafter "the inventory").

The fundamental objective for social partners is to determine which factors help to build a culture on lifelong learning. The four key themes that emerged from the inventory are all determinants for a lifelong learning culture:

1. Defining professional, vocational and entry level skills
2. Recognising and validating competencies and skills
3. Providing information and support on principles, rights and responsibilities
4. Employment and retraining through mobilising resources

The bank social partners recognise that the above four key themes could be explored in further details at the levels referred to in the ETUC/UNICE/CEEP Framework of Actions.

1. Defining professional, vocational and entry level skills

The entry requirements for junior financial services jobs vary enormously, both by job and by country; bank staff needs a much wider-ranging knowledge than a decade ago. The range of products and services which banks can sell is much wider following the deregulation of the sector overall.

Access of all workers and companies to lifelong learning should be promoted to enable a greater adaptation of lifelong learning to present and future qualification needs. This is particularly important in the present context of an increasingly complex finance sector with variances in access to lifelong learning.

Therefore, the development of vocational or professional qualifications is a priority for the European banking sector in relation to what is at stake for:

- young people in the context of their career guidance and integration into working life
- employees who lack the required skills when new working methods are introduced

[1] Agreed on 28 February 2002

- employees in the management of their careers and their capacity to remain in employment, also in relation to the introduction of new working methods/new technologies that require new qualifications.

2. *Recognising and validating competencies and skills*

The social partners regard recognition and validation of competencies as essential, in order that:

- each employee is aware of and encouraged to develop her/his competencies in the course of her/his occupational life

- each enterprise has the tools to better identify and manage the competencies in the company.

Implementation of the above will assist in ongoing work on transparency and recognition of competences and qualifications.

The skills and competencies for which bank employees are trained and which are useful on the job should be clearly identified and articulated.

The bank social partners recognise the value of regularly reviewed training plans for all employees.

It is important that employees' own perspectives about their training needs are incorporated into training plans, and that it is clear to employees what the short- or long-term outcomes of particular training activities will be.

Such a clear organisational commitment to training and development, and the linking of the two is seen, for instance, in Dutch banks (personal educational plans for every employee) and in the case of the Swedish insurance company Skandia's "Competence Savings".

Skandia constitutes a good practice example on how a financial institution can profit from building a lifelong learning culture.
Skandia has created the competence savings concept around the belief that competence is key to competition. "If you think competence is expensive - try incompetence". The competence savings supplements Skandia's staff training budget and aims at increasing the general knowledge level of employees and thereby improves Skandia's profitability. The concept is based on three key components: a personal development plan, a competence savings plan and a web-based competence exchange service. The personal development plan is drawn up in consultation between Skandia and the employee. It is worth noting that the concept allows staff to acquire knowledge/training both within and outside the finance sector, thus it is not necessarily job specific training.

A further example is Enbicredito in Italy which constitutes a significant practice on how retraining is used to retain bank employees in employment. Enbicredito monitors vocational training needs in the Italian finance sector and guides finance employees with regard to educational/relocation packages.

3. Providing information and support on principles, rights and responsibilities

Banks should be facilitated to become learning organisations, where everyone learns and develops through the work context, for the benefit of themselves, each other and the whole organisation. If developed in a framework of mutual responsibility lifelong learning will become a win-win situation that creates added value to both employers and employees.

Bank social partners should consider the following principles, rights and responsibilities:

- All actors – public authorities at national and European level, employers and workers – share a responsibility to work together on lifelong learning and to support individuals in taking responsibility for their own training.
- Employees have a responsibility and a duty to be willing to be part of the lifelong learning process.
- Together the social partners should conduct social dialogue at appropriate levels and where appropriate implement agreements in respect of education and training in the workplace.
- Employers have a key responsibility to provide for developing the competencies of their workforce.
- The social partners promote employees to improve their general qualifications and competencies.
- Every employee has the right to be trained to fulfil the job he/she is doing.
- Learning activities, which are required to fulfil the job should take place during working time and be paid by the employer.
- Within LLL opportunities may arise for educational leave
- Social partners at all levels should consider how investment on learning and development should be recorded and reported.

LLL opportunities may arise both inside and external to the workplace. As such there is a joint responsibility for both employers and employees to identify and take advantage of LLL opportunities. This may involve the employee using his/her own time or the employer providing time-off. Any specific arrangements should be discussed by social partners at the appropriate level.

4. Employment and retraining through mobilising resources

Regular training and lifelong learning opportunities should be routinely and systematically made available to all employees regardless of their position or type of work contract. Assumption that certain groups of employees, e.g. women/older workers are not interested in development must be avoided.

The social partners recognise the need to promote equal opportunities for employees in relation to life long learning.

Care should be taken to ensure that atypical workers, such as part-time staff or evening shift workers are not excluded from training opportunities by virtue of their working hours.

Companies and training providers therefore need to be sensitive to the particular circumstances of part-time staff and the need to arrange the timing and location of training to suit their working patterns.

Life Long Learning will help develop transferable skills, which will increase employees' employability.

* * *

Steen A RASMUSSEN
Chairman of the Banking Committee
for European Social Affairs

Giancarlo DURANTE
Vice-Chairman of the Banking Committee
for European Social Affairs

APPENDICE 11

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 esuberi: 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, ridurne 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 esuberi di settore".

DICHIARAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DIRCREDITO-FD, FABI, FALCRI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL CREDITO E UILCA

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori Dircredito-FD, Fabi, Falcri, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Silcea, Sinfub, Ugl Credito e Uilca, stipulanti il contratto dell'8 dicembre 2007, dichiarano che intendono esercitare, ad ogni livello e per qualsiasi titolo, i diritti e le attività scaturenti dallo stesso, o derivanti dalla sua applicazione, in assoluta indipendenza ed autonomia rispetto ad ogni altra organizzazione.

Si invita a voler prendere buona nota, e ciò sia per incontri presso la Vostra Associazione che presso le imprese Vostre associate che le sottoscritte organizzazioni sindacali dei lavoratori intendono essere sempre convocate congiuntamente tra di loro e separatamente rispetto ad ogni altro sindacato operante nella categoria.

Roma, 8 dicembre 2007

DICHIARAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DIRCREDITO-FD, FABI, FALCRI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL CREDITO E UILCA

Le OO.SS. precisano, ai fini del consenso degli organismi sindacali aziendali di cui all'art. 20 del presente contratto, che gli stessi, per ogni singola azienda, potranno, aderire al Protocollo di intesa di gruppo solo all'unanimità.

Qualora l'unanimità non venga raggiunta, le materie oggetto del Protocollo di gruppo continueranno a permanere nella titolarità delle parti aziendali.

Roma, 8 dicembre 2007

DOCUMENTAZIONE E RIFERIMENTI LEGISLATIVI

DECRETO 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»*

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali

di concerto con

Il Ministro dell'economia e delle finanze

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, ed in particolare l'articolo 17, comma 3;

Visto l'articolo 3 della legge 14 gennaio 1994, n. 20;

Visto l'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, nella parte in cui prevede che, in attesa di un'organica riforma del sistema degli 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 di impresa sprovvisti di detto sistema;

Visto il protocollo sul settore bancario del 4 giugno 1997;

Visto il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del 27 novembre 1997, n. 447, con cui è stato emanato un regolamento-quadro, propedeutico alla adozione di specifici regolamenti settoriali per la materia;

Visto l'articolo 59, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, che prevede una specifica disciplina transitoria per i casi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale che determinino esuberi di personale;

Visto il Contratto collettivo nazionale del 28 febbraio 1998, con cui, in attuazione delle disposizioni di legge e intese sopra richiamate, è stato convenuto di istituire presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) il «Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito»;

Visto il 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;

Visto il Contratto collettivo nazionale stipulato in data 5 maggio 2005, recante modifiche al contratto del 28 febbraio 1998, concernente l'istituzione del «Fondo di so-

* 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.

lidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del Credito», depositato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali in data 26 maggio 2005;

Ritenuto non necessario sentire le organizzazioni sindacali perché il nuovo accordo del 5 maggio 2005 non modifica le misure per il perseguimento di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione già individuate nell'accordo del 28 febbraio 1998, per il quale le stesse organizzazioni sindacali erano state sentite, ma si limita a prorogare il solo termine finale di scadenza del fondo;

Udito il parere interlocutorio reso dal Consiglio di Stato nell'adunanza del 14 novembre 2005;

Udito il parere definitivo reso dal Consiglio di Stato nell'adunanza del 13 febbraio 2006;

Acquisito il parere della XI Commissione lavoro della Camera dei deputati e rilevato che la 11ª Commissione lavoro del Senato non ha manifestato il proprio avviso nel termine dei venti giorni (scadenza: 28 marzo 2006) previsti dal Regolamento del Senato per l'espressione dei pareri su atti del Governo;

Data comunicazione al Presidente del Consiglio dei Ministri con nota del 29 marzo 2006;

Adotta

il seguente regolamento concernente modifiche al regolamento di cui alle premesse:

Art. 1.

1. Il comma 2 dell'articolo 5 del decreto 28 aprile 2000, n. 158, è così modificato:

«2. Agli interventi sopra definiti vengono ammessi nell'ambito del periodo intercorrente dalla data di entrata in vigore del presente regolamento fino al 30 giugno 2020, i soggetti di cui all'articolo 2.».

Art. 2.

1. L'articolo 14 del decreto 28 aprile 2000, n. 158, è così modificato:

«Art. 14. - Il "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito", disciplinato dal presente regolamento, scade alla data del 30 giugno 2020 ed è liquidato secondo la procedura prevista dall'articolo 6, commi 7, 8, 9 e 10.».

(*Omissis*)

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".

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.

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 persona-

le dipendente dalle imprese di credito" affinché, in seno al predetto Comitato, assumano le conseguenti deliberazioni.

VERBALE DI RIUNIONE

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 aziendalmente 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.

VERBALE DI INCONTRO SUL FONDO DI SOLIDARIETÀ DEL PERSONALE DEL CREDITO

Il 15 febbraio 2001, in Roma

(*Omissis*)

premesso che:

- l'art. 12 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 del credito, prevede che "entro tre mesi dall'istituzione del Fondo, la gestione dei rapporti attivi e passivi derivanti dall'applicazione di accordi stipulati ai sensi dell'articolo 59, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, è trasferita, secondo le modalità concordate tra le parti stipulanti il contratto collettivo nazionale del 28 febbraio 1998, al Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito, il quale assume in carico le residue prestazioni previste dagli accordi medesimi, provvedendo a riscuoterne, a cadenza mensile, anticipatamente l'importo dai datori di lavoro obbligati";
- sono stati convenuti, in attuazione del rinvio contenuto nell'art. 12 del Regolamento, i seguenti criteri:
  1. Il Fondo potrà assumere la gestione dei rapporti attivi e passivi derivanti da accordi che abbiano disciplinato la erogazione, ai sensi dell'art. 59, comma 3 della legge 27 dicembre 1997 n. 449, di trattamenti di sostegno del reddito, comprensivi della copertura contributiva ivi prevista;
  2. Sono esclusi dal trasferimento al Fondo i trattamenti aziendali di durata residua non superiore, alla data del 1° gennaio 2001, a sei mesi.

VERBALE DI INCONTRO SUL FONDO DI SOLIDARIETÀ DEL PERSONALE DEL CREDITO

Il 24 gennaio 2001, in Roma

(*Omissis*)

si è convenuto quanto segue:

Art. 1

Le parti si danno reciprocamente atto che le prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lettera *b)* del Regolamento del Fondo di solidarietà per il credito, con le modalità e criteri ivi previsti, vengono erogate anche nell'ipotesi in cui un'azienda, rientrante tra quelle individuate all'art. 2 della normativa citata come potenziali destinatarie degli interventi del Fondo medesimo:

1. si trovi in una situazione di eccedenza di personale;
2. manifesti la volontà di non risolvere tale problematica attraverso il ricorso a licenziamenti collettivi, ma solo attraverso il ricorso a strumenti organizzativi previsti dalle vigenti normative contrattuali riguardanti i processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali;
3. attivi una procedura sindacale per pervenire ad un accordo che definisca, nell'ambito delle previsioni contrattualmente definite, le modalità di esodo volontario rivolto a tutto il personale dipendente che goda dei requisiti che consentono l'intervento dei Fondo stesso;
4. intenda evitare il ricorso a licenziamenti collettivi, anche nei confronti del personale che, esaurita l'applicazione degli strumenti anzidetti, continui a rimanere in esubero e si impegni quindi a non attivare procedure di licenziamento collettivo per almeno 12 mesi a far tempo dalla data dell'accordo di cui al punto 3.

DECRETO 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 di credito

Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale

di concerto con

Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, ed in particolare, l'articolo 17, comma 3;

Visto l'articolo 3 della legge 14 gennaio 1994, n. 20;

Visto l'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, nella parte in cui prevede che, in attesa di un'organica riforma del sistema degli 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 di impresa sprovvisti di detto sistema;

Visto il protocollo sul settore bancario del 4 giugno 1997;

Visto il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro del bilancio e della programmazione economica, del 27 novembre 1997, n. 477, con cui è stato emanato un regolamento-quadro, propedeutico all'adozione di specifici regolamenti settoriali per la materia;

Visto l'articolo 59, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, che prevede una specifica disciplina transitoria per i casi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale che determinino esuberi di personale;

Visto il contratto collettivo nazionale del 28 febbraio 1998 con cui, in attuazione delle disposizioni di legge e intese sopra richiamate, è stato convenuto di istituire presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) il «Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito»;

Sentite le organizzazioni individuate, al fine dell'adozione del presente regolamento, nelle parti firmatarie del contratto collettivo nazionale del 28 febbraio 1998;

Sentito il parere del consiglio di Stato, espresso nell'adunanza del 30 agosto 1999;

Vista la richiesta, formulata dal Consiglio di Stato, di valutare, nell'ambito degli interventi atti a favorire il mutamento ed il rinnovamento delle professionalità, l'opportunità di dare priorità ai finanziamenti di programmi formativi, i quali abbiano ottenuto finanziamenti comunitari;

Ritenuto di non dare seguito all'indicazione di cui sopra, avanzata dal Consiglio di Stato, in quanto detto criterio di priorità farebbe venire meno i criteri di precedenza e turnazione, così come concordati dalle parti sociali nel predetto contratto collettivo nazionale del 28 febbraio 1998;

Acquisito il parere delle competenti commissioni parlamentari;

Data comunicazione al Presidente del Consiglio dei Ministri con nota del 4 febbraio 2000;

Adotta

il seguente regolamento

Art. 1. – (Costituzione del Fondo)

1. È istituito presso l'INPS il «Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito».

2. Il Fondo gode di autonoma gestione finanziaria e patrimoniale, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del 27 novembre 1997, n. 477.

Art. 2. – (Finalità del Fondo)

1. Il Fondo ha lo scopo di attuare interventi nei confronti dei lavoratori delle aziende, ivi comprese quelle facenti parte di gruppi creditizi, e delle associazioni di banche, cui si applicano i contratti collettivi del credito (ex Assicredito o Acri), e i relativi contratti complementari, che nell'ambito e in connessione con processi di ristrutturazione o di situazioni di crisi, ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, o di riorganizzazione aziendale o di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro:

a) favoriscano il mutamento e il rinnovamento delle professionalità;

b) realizzino politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione.

Art. 3. – (Amministrazione del Fondo)

1. Il Fondo è gestito da un «Comitato amministratore» composto da cinque esperti designati da ABI e cinque esperti designati dalle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale del 28 febbraio 1998 con cui è stata convenuta l'istituzione del Fondo, in possesso di specifica competenza e pluriennale esperienza in materia di lavoro e occupazione, nominati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, nonché da due rappresentanti con qualifica non inferiore a dirigente, rispettivamente del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. Per la validità delle sedute è necessaria la presenza di almeno sette componenti del comitato, aventi diritto al voto.

2. Il presidente del comitato è eletto dal comitato stesso tra i propri membri.

3. Partecipa alle riunioni del comitato amministratore del Fondo il collegio sindacale dell'INPS, nonché il direttore generale dell'Istituto o un suo delegato, con voto consultivo.

4. I componenti del comitato durano in carica due anni, e la nomina non può essere effettuata per più di due volte. Nel caso in cui durante il mandato venga a cessare dall'incarico, per qualunque causale, uno o più componenti del comitato stesso, si provvede alla loro sostituzione, per il periodo residuo, con altro componente designato, secondo le modalità di cui al comma 1.

5. Ai predetti fini le organizzazioni sindacali di cui al comma 1 provvedono ad effettuare le designazioni di propria competenza sulla base di criteri di rotazione.

Art. 4. – (Compiti del Comitato amministratore del Fondo)

Il comitato amministratore deve:

a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS i bilanci annuali della gestione, preventivo e consuntivo, corredati da una relazione, e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;

b) deliberare gli interventi in conformità alle regole di precedenza e turnazione fra i datori di lavoro, di cui all'articolo 9;

c) deliberare, sentite le parti firmatarie degli accordi del settore del credito, la misura del contributo addizionale di cui all'articolo 6, comma 1, lettera *b)*, nonché la misura, espressa in termini percentuali, del contributo straordinario di cui all'articolo 6, comma 3;

d) deliberare le sospensioni ai sensi dell'articolo 6, comma 4;

e) vigilare sulla affluenza dei contributi, sulla erogazione delle prestazioni nonché sull'andamento della gestione, studiando e proponendo i provvedimenti necessari per il miglior funzionamento del Fondo, nel rispetto del criterio di massima economicità;

f) decidere, in unica istanza, sui ricorsi in materia di contributi e prestazioni;

g) assolvere ogni altro compito che sia ad esso demandato da leggi o regolamenti, o che sia ad esso affidato dal consiglio di amministrazione dell'INPS;

h) deliberare le revoche degli assegni straordinari nei casi di non cumulabilità di cui all'articolo 11.

Art. 5. – (Prestazioni)

1. Il Fondo provvede, nell'ambito dei processi di cui al precedente articolo 2, comma 1:

a) in via ordinaria:

1) a contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o comunitari;

2) al finanziamento di specifici trattamenti a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa anche in concorso con gli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente;

b) in via straordinaria:

all'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito, in forma rateale, ed al versamento della contribuzione correlata di cui all'articolo 2, comma 28, della legge n. 662 del 1996, riconosciuti ai lavoratori ammessi a fruirne nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo. Qualora l'erogazione avvenga, su richiesta del lavoratore, in unica soluzione, l'assegno straordinario è pari ad un importo corrispondente al 60 per cento del valore attuale, calcolato secondo il tasso ufficiale di sconto vigente alla data del 28 febbraio 1998, di quanto sarebbe spettato, dedotta la contribuzione correlata, che pertanto non verrà versata, se detta erogazione fosse avvenuta in forma rateale.

2. Agli interventi sopra definiti vengono ammessi, nell'ambito di un periodo di dieci anni dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, i soggetti di cui all'articolo 2.

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 2, 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.

4. Ai fini dell'applicazione dei criteri di cui al comma 3, si dovrà tenere conto della complessiva anzianità contributiva rilevabile da apposita certificazione prodotta dai lavoratori.

5. Il Fondo versa, altresì, la contribuzione di cui al precedente comma 1, lettera b), dovuta alla competente gestione assicurativa obbligatoria.

Art. 6. – (Finanziamento)

1. Per le prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *a)*, è dovuto al Fondo:

a) un contributo ordinario dello 0,5 per cento, di cui lo 0,375 per cento a carico del datore di lavoro, e lo 0,125 per cento a carico dei lavoratori, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato;

b) un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, in caso di fruizione delle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *a)*, punto 2), nella misura non superiore all'1,50 per cento, calcolato sulla retribuzione imponibile di cui alla lettera a), con l'applicazione di un coefficiente correttivo pari al rapporto tra le retribuzioni parzialmente o totalmente perdute dai dipendenti che fruiscono delle prestazioni, e le retribuzioni che restano in carico al datore di lavoro.

2. Eventuali variazioni della misura del contributo ordinario dello 0,50 per cento sono ripartite tra datore di lavoro e lavoratori in ragione degli stessi criteri di ripartizione di cui al comma 1, lettera *a)*.

3. Per la prestazione straordinaria di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *b)*, è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo straordinario, il cui ammontare è determinato in termini percentuali dal comitato amministratore ai sensi dell'articolo 4, lettera *c)*, relativo ai soli lavoratori interessati alla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata.

4. L'obbligo del versamento al Fondo del contributo ordinario dello 0,50 per cento è sospeso, su deliberazione del comitato amministratore ai sensi dell'articolo 4, lettera *d)*, in relazione al conseguimento di dotazioni finanziarie atte a garantire, a regime, l'erogazione di prestazioni corrispondenti al fabbisogno del settore di riferimento.

5. Il comitato amministratore del Fondo provvede, dopo un anno dalla data di istituzione del Fondo stesso, a valutare il predetto fabbisogno.

6. I successivi accertamenti in materia, ai fini delle decisioni conseguenti, vengono effettuati, sempre a cura del comitato amministratore del Fondo, con cadenza annuale.

7. Le disponibilità che, all'atto della cessazione della gestione liquidatoria del Fondo, risultino non utilizzate o impegnate a copertura di oneri derivanti dalla concessione delle prestazioni previste dal presente regolamento, sono devolute alle forme di previdenza in essere, a tale momento, presso il singolo datore di lavoro, in conto contribuzione ordinaria. Le quote di disponibilità non utilizzate, riferite a datori di lavoro presso i quali non risultino in essere forme di previdenza di cui al presente comma, sono devolute al Fondo pensione lavoratori dipendenti presso l'assicurazione generale obbligatoria.

8. Ai predetti fini l'importo delle disponibilità di pertinenza di ciascun datore di lavoro, è determinato in misura proporzionalmente corrispondente a quanto comples-

sivamente versato dallo stesso, a titolo di contributo ordinario ai sensi del comma 1, lettera *a)*, al netto di quanto utilizzato per le prestazioni ordinarie erogate dal Fondo.

9. Alle operazioni di liquidazione provvede il comitato amministratore del Fondo, che resta in carica per il tempo necessario allo svolgimento delle predette operazioni, che devono comunque essere portate a termine non oltre un anno dalla data di cessazione della gestione del Fondo.

10. Qualora la gestione di liquidazione, non risulti chiusa nel termine di cui al comma 9, la stessa è assunta dal Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – Ispettorato generale per la liquidazione degli enti disciolti. Il comitato amministratore del fondo cessa dalle sue funzioni il trentesimo giorno successivo alla data di assunzione della gestione da parte del medesimo Ispettorato generale. Entro tale data il comitato amministratore deve consegnare all'Ispettorato generale per la liquidazione degli enti disciolti, sulla base di appositi inventari, le attività esistenti, i libri contabili, i bilanci e gli altri documenti del Fondo, nonché il rendiconto relativo al periodo successivo all'ultimo bilancio approvato.

Art. 7. – (Accesso alle prestazioni)

1. L'accesso alle prestazioni di cui all'articolo 5 subordinato:

a) per le prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *a)*, punto 1), all'espletamento delle procedure contrattuali previste per i processi che modificano le condizioni di lavoro del personale;

b) per le prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *a)*, punto 2), all'espletamento delle procedure contrattuali previste per i processi che modificano le condizioni di lavoro del personale, ovvero determinano la riduzione dei livelli occupazionali, nonché di quelle legislative laddove espressamente previste;

c) per le prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *b)*, all'espletamento delle procedure contrattuali preventive e di legge previste per i processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali.

2. L'accesso alle prestazioni di cui all'articolo 5 è altresì subordinato alla condizione che le procedure sindacali di cui al comma 1 si concludano con accordo aziendale, nell'ambito del quale siano stati individuati, per i casi di cui al comma 1, lettere *b)* e *c)*, una pluralità di strumenti secondo quanto indicato dalle normative vigenti in materia di processi che modificano le condizioni di lavoro del personale, ovvero determinano la riduzione dei livelli occupazionali.

3. Nei processi che determinano la riduzione del livelli occupazionali, ferme le procedure di cui al comma 1, lettera *c)*, si può accedere anche alle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *a)*, punti 1) e 2).

4. Alle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *a)*, punto 2) e lettera *b)*, nell'ambito dei processi di cui all'articolo 2, possono accedere anche i dirigenti, ferme restando le norme di legge e di contratto applicabili alla categoria.

Art. 8. – (Individuazione dei lavoratori in esubero)

1. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.

2. L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), avviene adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza, ovvero della maggiore età.

3. Per ciascuno dei casi di cui ai commi 1 e 2, ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberi, si favorisce, in via preliminare, la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni aziendalmente concordate, e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberi, si tiene conto dei carichi di famiglia.

Art. 9. – (Criteri di precedenza e turnazione)

1. L'accesso dei soggetti di cui all'articolo 2 alle prestazioni ordinarie di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *a)*, punti 1) e 2), avviene secondo criteri di precedenza e turnazione e nel rispetto del principio della proporzionalità delle erogazioni.

2. Le domande di accesso alle prestazioni di cui al comma 1, formulate nel rispetto delle procedure e dei criteri individuati all'articolo 7, sono prese in esame dal comitato amministratore su base trimestrale, deliberando gli interventi secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande e tenuto conto delle disponibilità del Fondo. Dette domande non possono riguardare interventi superiori a dodici mesi.

3. Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'articolo 5, commi 1, lettera *a)*, punto 1), l'intervento è determinato, per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore all'ammontare dei contributi ordinari versati nello stesso periodo di riferimento, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione.

4. Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *a)*, punto 2), ovvero nei casi di ricorso congiunto alle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *a)*, punti 1) e 2), l'intervento è determinato, per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore a due volte l'ammontare dei contributi ordinari versati nello stesso periodo di riferimento, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione.

5. Nei casi in cui la misura dell'intervento ordinario ai sensi dell'articolo 10 risulti superiore ai limiti individuati ai commi 3 e 4, la differenza di erogazione resta a carico del datore di lavoro.

6. Nuove richieste di accesso alle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punti 1) e 2), da parte dello stesso datore di lavoro, possono essere prese in considerazione subordinatamente all'accoglimento delle eventuali richieste di altri datori di lavoro, aventi titolo di precedenza.

7. I soggetti di cui all'articolo 2, ammessi alle prestazioni ordinarie di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punti 1) e 2), e che abbiano conseguito gli obiettivi prefissati con l'intervento del Fondo, possono essere chiamati a provvedere, prima di poter riaccedere ad ulteriori forme di intervento, al rimborso, totale o parziale, delle prestazioni fruite tramite finanziamenti ottenuti dagli appositi fondi nazionali o comunitari, mediante un piano modulato di restituzione.

Art. 10. – (Prestazioni: criteri e misure)

1. Nei casi di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *a)*, punto 1), il contributo al finanziamento delle ore destinate alla realizzazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, è pari alla corrispondente retribuzione lorda

percepita dagli interessati, ridotto dell'eventuale concorso degli appositi fondi nazionali o comunitari.

2. Nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *a)*, punto 2), superiori a 37 ore e 30 minuti annui pro capite, il Fondo, per le ore eccedenti tale limite, eroga ai lavoratori interessati un assegno ordinario per il sostegno del reddito, ridotto dell'eventuale concorso degli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente, secondo criteri e modalità in atto per la cassa integrazione guadagni per l'industria, in quanto compatibili.

3. L'erogazione del predetto assegno è subordinata alla condizione che il lavoratore destinatario durante il periodo di riduzione dell'orario o di sospensione temporanea del lavoro non svolga alcun tipo di attività lavorativa in favore di soggetti terzi. Resta comunque fermo quanto previsto dalle normative vigenti in tema di diritti e doveri del personale.

4. Nei casi di sospensione temporanea dell'attività di lavoro, l'assegno ordinario è calcolato nella misura del 60 per cento della retribuzione lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore per le giornate non lavorate, con un massimale pari ad un importo di: L. 1.650.000 lorde mensili, se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è inferiore a L. 3.036.000; di L. 1.900.000 lorde mensili se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è compresa tra L. 3.036.000 e L. 4.800.000 e di L. 2.400.000 lorde mensili se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è superiore a detto ultimo limite.

5. Nei casi di riduzione dell'orario di lavoro, l'assegno ordinario è calcolato nella misura del 60 per cento della retribuzione lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate, con un massimale pari ad un importo corrispondente alla paga oraria, per ogni ora di riduzione, calcolata sulla base del massimale dell'assegno ordinario che sarebbe spettato nelle ipotesi di sospensione temporanea dell'attività di lavoro.

6. Per l'accesso alle prestazioni ordinarie di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *a)*, punto 2), le riduzioni dell'orario di lavoro o le sospensioni temporanee dell'attività lavorativa non possono essere superiori complessivamente a diciotto mesi pro-capite nell'arco di vigenza del Fondo, di cui non più di sei mesi nell'arco del primo triennio, di ulteriori sei mesi nell'arco del secondo triennio, e ulteriori sei mesi nel periodo residuo.

7. La retribuzione mensile dell'interessato utile per la determinazione dell'assegno ordinario e della paga oraria di cui al comma 1, è quella individuata secondo le disposizioni contrattuali nazionali in vigore, e cioè la retribuzione sulla base dell'ultima mensilità percepita dall'interessato secondo il criterio comune: 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata.

8. Per i lavoratori a tempo parziale l'importo dell'assegno ordinario viene determinato proporzionando lo stesso alla minore durata della prestazione lavorativa.

9. Nei casi di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *b)*, il Fondo eroga un assegno straordinario di sostegno al reddito il cui valore è pari:

a) per i lavoratori che possono conseguire la pensione di anzianità prima di quella di vecchiaia, alla somma dei seguenti importi:
   1) l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di anzianità;
   2) l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.

b) per i lavoratori che possono conseguire la pensione di vecchiaia prima di quella di anzianità, alla somma dei seguenti importi:
1) l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di vecchiaia;
2) l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.

10. Nei casi di cui al comma 9, il versamento della contribuzione correlata è effettuato per il periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per il diritto a pensione di anzianità o vecchiaia; l'assegno straordinario, esclusa pertanto la predetta contribuzione correlata, è corrisposto sino alla fine del mese antecedente a quello previsto per la decorrenza della pensione.

11. La contribuzione correlata per i periodi di erogazione delle prestazioni a favore dei lavoratori interessati da riduzione di orario o da sospensione temporanea dell'attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *a)*, punto 2), e per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario di sostegno del reddito di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *b)*, compresi tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi di età o anzianità contributiva richiesti per la maturazione del diritto a pensione di anzianità o vecchiaia, è versata a carico del Fondo ed è utile per il conseguimento del diritto alla pensione, ivi compresa quella di anzianità, e per la determinazione della sua misura.

12. La contribuzione correlata nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito, è calcolata sulla base della retribuzione di cui al comma 7.

13. Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione correlata, nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito, sono calcolate sulla base dell'aliquota di finanziamento del Fondo pensioni lavoratori dipendenti tempo per tempo vigente e versate a carico del Fondo per ciascun trimestre entro il trimestre successivo.

14. Il suddetto assegno straordinario e la contribuzione correlata sono corrisposti previa rinuncia esplicita al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, nonché, in particolare per i lavoratori cui si applica il contratto collettivo Acri, ad eventuali ulteriori benefici previsti dalla contrattazione collettiva, connessi all'anticipata risoluzione del rapporto per riduzione di posti o soppressione o trasformazione di servizi o uffici.

15. Nei casi in cui l'importo dell'indennità di mancato preavviso sia superiore all'importo complessivo degli assegni straordinari spettanti, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore, sempreché abbia formalmente effettuato la rinuncia al preavviso, in aggiunta agli assegni suindicati una indennità una tantum, di importo pari alla differenza tra i trattamenti sopra indicati.

16. In mancanza di detta rinuncia, il lavoratore decade da entrambi i benefici.

Art. 11. – (Cumulabilità della prestazione straordinaria)

1. Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono incompatibili con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi, derivanti da attività lavorativa prestata a favore di altri soggetti, ad esempio banche, concessionari della riscossione, altri soggetti operanti nel-

l'ambito creditizio o finanziario, ivi compresi quelli operanti nel campo degli strumenti finanziari, nonché dei fondi comuni e servizi di investimento, che svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro presso cui prestava servizio l'interessato.

2. Contestualmente all'acquisizione dei redditi di cui al comma 1, cessa la corresponsione degli assegni straordinari di sostegno al reddito, nonché il versamento dei contributi figurativi.

3. Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono cumulabili entro il limite massimo dell'ultima retribuzione mensile, ragguagliata ad anno, percepita dall'interessato, secondo il criterio comune richiamato all'articolo 10, con i redditi da lavoro dipendente, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi, derivanti da attività lavorativa prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1.

4. Qualora il cumulo tra detti redditi e l'assegno straordinario dovesse superare il predetto limite, si procede ad una corrispondente riduzione dell'assegno medesimo.

5. I predetti assegni sono cumulabili con i redditi da lavoro autonomo, derivanti da attività prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1, compresi quelli derivanti da rapporti avviati, su autorizzazione del datore di lavoro, in costanza di lavoro, nell'importo corrispondente al trattamento minimo di pensione del Fondo pensione lavoratori dipendenti e per il 50 per cento dell'importo eccedente il predetto trattamento minimo.

6. La base retributiva imponibile, considerata ai fini della contribuzione correlata nei casi di cui sopra, è ridotta in misura pari all'importo dei redditi da lavoro dipendente, con corrispondente riduzione dei versamenti figurativi.

7. La base retributiva imponibile, considerata ai fini della contribuzione correlata nei casi di cui sopra, è ridotta, nei casi di redditi da lavoro autonomo, in misura tale da non determinare variazioni alla contribuzione complessiva annuale a favore dell'interessato.

8. È fatto obbligo al lavoratore che percepisce l'assegno straordinario di sostegno al reddito, all'atto dell'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro e durante il periodo di erogazione dell'assegno medesimo, di dare tempestiva comunicazione all'ex datore di lavoro e al Fondo, dell'instaurazione di successivi rapporti di lavoro dipendenti o autonomi, con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro, ai fini della revoca totale o parziale dell'assegno stesso e della contribuzione correlata.

9. In caso di inadempimento dell'obbligo previsto dal comma 8 il lavoratore decade dal diritto alla prestazione, con ripetizione delle somme indebitamente percepite, oltre gli interessi e la rivalutazione capitale, nonché la cancellazione della contribuzione correlata di cui all'articolo 2, comma 28, della legge n. 662 del 1996.

Art. 12. – (Trasferimento di rapporti attivi e passivi)

Entro tre mesi dall'istituzione del Fondo, la gestione dei rapporti attivi e passivi derivanti dall'applicazione di accordi stipulati ai sensi dell'articolo 59, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, è trasferita, secondo le modalità concordate tra le parti stipulanti il contratto collettivo nazionale del 28 febbraio 1998, al «Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito», il quale assume in carico le residue prestazioni previste dagli accordi medesimi, provvedendo a riscuoterne, a cadenza mensile, anticipatamente l'importo dai datori di lavoro obbligati.

Art. 13. – (Contributi sindacali)

Il diritto dei lavoratori che fruiscono dell'assegno straordinario di sostegno al reddito a proseguire il versamento dei contributi sindacali a favore della organizzazione sindacale di appartenenza, stipulante il contratto collettivo nazionale del 28 febbraio 1998 con cui è stata convenuta l'istituzione del Fondo, è salvaguardato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro con la sottoscrizione di apposita clausola inserita nel documento di rinuncia al preavviso di cui all'articolo 10.

Art. 14. – (Scadenza)

Il «Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito», disciplinato dal presente regolamento, scade trascorsi dieci anni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, ed è liquidato secondo la procedura prevista dall'articolo 6, commi 7, 8, 9 e 10.

Art. 15. – (Norme finali)

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni del regolamento-quadro di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del 27 novembre 1997, n. 477.

ACCORDO SUL FONDO DI SOLIDARIETÀ PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO, DELL'OCCUPAZIONE E DELLA RICONVERSIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL CREDITO

Il giorno 28 febbraio 1998, in Roma

(*Omissis*)

premesso che:

- il 4 giugno 1997 fra le Parti in epigrafe ed il Governo è stato stipulato il Protocollo sul settore bancario;
- il medesimo Protocollo – che si intende integralmente confermato – ha previsto la costituzione, mediante contrattazione collettiva tra le Parti, di Fondi nazionali, avvalendosi delle previsioni della l. n. 662/1996, art. 2, comma 28, per il perseguimento di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione nell'ambito di processi di ristrutturazione aziendale e per fronteggiare situazioni di crisi;
- il decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale n. 477/1997 rinvia ai contratti collettivi nazionali la definizione dei principi e criteri direttivi validi ai fini dell'adozione dei Regolamenti dei Fondi di cui alla l. n. 662/1996, art. 2, comma 28;
- la l. n. 449/1997, art. 59, comma 3, prevede una specifica disciplina transitoria per i casi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale che determinino esuberi di personale;

si è convenuto quanto segue:

Art. 1

La premessa forma parte integrante del presente accordo.

Art. 2

È istituito presso l'Inps il "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del Credito".

Art. 3

Il Fondo di cui all'art. 2 ha lo scopo di attuare interventi nei confronti dei lavoratori delle Aziende, ivi comprese quelle facenti parte di gruppi creditizi, e delle Associazioni di Banche, cui si applicano i contratti collettivi del credito (ex Assicredito o Acri), e i relativi contratti complementari, che nell'ambito e in connessione con processi di ristrutturazione e/o di situazioni di crisi (l. n. 662/1996, art. 2, comma 28), e/o di riorganizzazione aziendale o di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro:

a) favoriscano il mutamento e il rinnovamento delle professionalità;

b) realizzino politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione.

Ai predetti fini, detto Fondo gode di autonoma gestione finanziaria e patrimoniale, ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.M. 27 novembre 1997, n. 477.

Art. 4

Il Fondo è gestito da un "Comitato amministratore" composto da cinque esperti designati da ABI e cinque esperti designati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo, nominati con Decreto ministeriale, nonché da due rappresentanti con qualifica non inferiore a Dirigente, rispettivamente del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale e del Ministero del Tesoro.

Il Presidente del Comitato è eletto dal Comitato stesso tra i propri membri.

I componenti del Comitato durano in carica due anni. Scaduto tale periodo essi restano in carica fino all'insediamento dei nuovi componenti. Nel caso in cui durante il mandato venga a cessare dall'incarico, per qualunque causale, uno o più componenti del Comitato stesso, si provvederà alla loro sostituzione, per il periodo residuo, con altro componente designato, secondo le modalità di cui al comma 1.

Ai predetti fini le Organizzazioni sindacali di cui al comma 1 provvederanno ad effettuare le designazioni di propria competenza sulla base di criteri di rotazione.

Art. 5

Il Comitato amministratore deve:

a) predisporre i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, corredati da una relazione;
b) deliberare gli interventi in conformità alle regole di precedenza e turnazione fra i datori di lavoro, di cui all'art. 10;
c) deliberare la misura del contributo addizionale di cui all'art. 7, comma 1, lett. *b)*, nonché la misura, espressa in termini percentuali, del contributo straordinario di cui al comma 3 dello stesso articolo;
d) deliberare le sospensioni ai sensi dell'art. 7, comma 4;
e) vigilare sulla affluenza dei contributi, sulla erogazione delle prestazioni nonché sull'andamento della gestione, studiando e proponendo i provvedimenti necessari per il miglior funzionamento del Fondo, nel rispetto del criterio di massima economicità, formulando proposte vincolanti in merito agli oneri di funzionamento del Fondo medesimo;
f) decidere, in unica istanza, sui ricorsi in materia di contributi e prestazioni;
g) assolvere ogni altro compito che sia ad esso demandato da leggi o regolamenti, o che sia ad esso affidato dal Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;
h) deliberare le revoche degli assegni straordinari nei casi di non cumulabilità di cui all'art. 12.

Art. 6

Il Fondo provvede, nell'ambito dei processi di cui all'art. 3:

1) in via ordinaria:
   a) a contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione e/o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi Fondi nazionali e/o comunitari;
   b) al finanziamento di specifici trattamenti a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa anche in concorso con gli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente;

2) in via straordinaria:
all'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito, in forma rateale, ed al versamento della contribuzione figurativa di cui alla l. n. 662/1996, art. 2, comma 28, riconosciuti ai lavoratori ammessi a fruirne nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo. Qualora l'erogazione avvenga – su richiesta del lavoratore – in unica soluzione, l'assegno straordinario sarà pari ad un importo corrispondente al 60% del valore attuale, calcolato secondo il tasso ufficiale di sconto vigente alla data di stipulazione del presente accordo, di quanto sarebbe spettato, dedotta la contribuzione figurativa, che pertanto non verrà versata, se detta erogazione fosse avvenuta in forma rateale.

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'art. 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.

Ai fini dell'applicazione dei criteri di cui al comma che precede, si dovrà tener conto della complessiva anzianità contributiva rilevabile da apposita certificazione prodotta dai lavoratori.

Il Fondo versa, altresì, la contribuzione figurativa dovuta alla competente gestione assicurativa obbligatoria.

Art. 7

Per le prestazioni di cui all'art. 6, comma 1, punto 1, è dovuto al Fondo:

a) un contributo ordinario dello 0,50% (di cui lo 0,375% a carico del datore di lavoro e lo 0,125% a carico dei lavoratori) calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato;

b) un contributo addizionale – a carico del datore di lavoro – in caso di fruizione delle prestazioni di cui all'art. 6, comma 1, punto 1, lett. *b)*, nella misura non superiore all'1,50%, calcolato sulla retribuzione imponibile di cui alla precedente lett. a), con l'applicazione di un coefficiente correttivo pari al rapporto tra le retribuzioni parzialmente o totalmente perdute dai dipendenti che fruiscono delle prestazioni, e le retribuzioni che restano in carico al datore di lavoro.

Eventuali incrementi o diminuzioni della misura del contributo ordinario (0,50%) saranno ripartiti tra datore di lavoro e lavoratori in ragione degli stessi criteri di ripartizione di cui al comma 1, lett. *a)*.

Per la prestazione straordinaria di cui all'art. 6, comma 1, punto 2, è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo straordinario, determinato in termini percentuali dal Comitato amministratore ai sensi dell'art. 5, lett. *c)*, relativo ai soli lavoratori interessati alla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione figurativa.

L'obbligo del versamento al Fondo del contributo ordinario dello 0,50% è sospeso – su deliberazione del Comitato amministratore – in relazione al conseguimento di dotazioni finanziarie atte a garantire, a regime, l'erogazione di prestazioni corrispondenti al fabbisogno del settore di riferimento.

Il Comitato amministratore del Fondo provvede, dopo un anno dalla data di istituzione del Fondo stesso, a valutare il predetto fabbisogno.

I successivi accertamenti in materia, ai fini delle decisioni conseguenti, verranno effettuati, sempre a cura del Comitato amministratore del Fondo, con cadenza annuale.

Le disponibilità che, all'atto della cessazione della gestione del Fondo, risultino non utilizzate o impegnate a copertura di oneri derivanti dalla concessione delle prestazioni previste dal Regolamento, saranno devolute alle forme di previdenza in essere, a tale momento, presso il singolo datore di lavoro, in conto contribuzione ordinaria.

Ai predetti fini l'importo delle disponibilità di pertinenza di ciascun datore di lavoro, sarà determinato in misura proporzionalmente corrispondente a quanto complessivamente versato dallo stesso, a titolo di contributo ordinario ai sensi del comma 1, lett. *a)* del presente articolo, al netto di quanto utilizzato per le prestazioni ordinarie erogate dal Fondo.

Le quote di disponibilità non utilizzate, riferite a datori di lavoro presso i quali non risultino in essere forme di previdenza di cui sopra, saranno devolute alla gestione previdenziale obbligatoria di appartenenza, con separata evidenza contabile.

Art. 8

L'accesso alle prestazioni di cui all'art. 6 è subordinato:

a) per le prestazioni di cui al comma 1, punto 1, dello stesso articolo, lett. *a)*, all'espletamento delle procedure contrattuali previste per i processi che comportano ricadute sulle condizioni di lavoro del personale;

b) per le prestazioni di cui al comma 1, punto 1, dello stesso articolo, lett. *b)*, all'espletamento delle procedure contrattuali previste per i processi che comportano ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, ovvero ricadute negative sui livelli occupazionali, nonché di quelle legislative laddove espressamente previste;

c) per le prestazioni di cui al comma 1, punto 2, dello stesso articolo, all'espletamento delle procedure contrattuali preventive e di legge previste per i processi che comportano ricadute negative sui livelli occupazionali, a condizione che le suddette procedure sindacali si concludano con accordo aziendale, nell'ambito del quale siano stati individuati, per i casi di cui alle lett. *b)* e *c)* che precedono, una pluralità di strumenti secondo quanto indicato dalle normative vigenti in materia di processi che comportano ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, ovvero ricadute negative sui livelli occupazionali.

Le Parti convengono altresì che nei processi che comportano ricadute negative sui livelli occupazionali, ferme le procedure di cui alla lett. *c)* del comma 1, si potrà accedere anche alle prestazioni di cui all'art. 6, comma 1, punto 1, lett. *a)* e *b)*.

CHIARIMENTO A VERBALE

Alle prestazioni di cui all'art. 6, comma 1, punto 1, lettera *b)*, e al comma 1, punto 2, dello stesso articolo, nell'ambito dei processi di cui all'art. 3, possono accedere anche i dirigenti, ferme restando le norme di legge e di contratto applicabili alla categoria.

Art. 9

Ai sensi di quanto previsto dalla l. n. 223/1991, art. 5, comma 1, l'individuazione dei lavoratori in esubero – ai fini del presente accordo – concernerà, in relazione alle

esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro, sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.

L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'art. 6, comma 1, punto 2, del presente accordo, avviene adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, ovvero della maggiore età.

Per ciascuno dei casi di cui ai comma che precedono, ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberi, si favorirà – in via preliminare – la volontarietà, che andrà esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni aziendalmente concordate, e – ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberi – si terrà conto dei carichi di famiglia.

Art. 10

L'accesso dei soggetti di cui all'art. 3 alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 6, comma 1, punto 1, avviene secondo criteri di precedenza e turnazione e nel rispetto del principio della proporzionalità delle erogazioni.

Le domande di accesso alle prestazioni di cui sopra, formulate nel rispetto delle procedure e dei criteri individuati all'art. 8, saranno prese in esame dal Comitato amministratore su base trimestrale, deliberando gli interventi secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande e tenuto conto delle disponibilità del Fondo. Dette domande non potranno riguardare interventi superiori a 12 mesi.

Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'art. 6, comma 1, punto 1, lett. *a)*, l'intervento è determinato – per ciascun trimestre di riferimento – in misura non superiore all'ammontare dei contributi ordinari versati nello stesso periodo di riferimento, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione.

Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'art. 6, comma 1, punto 1, lett. *b)*, ovvero nei casi di ricorso congiunto alle prestazioni di cui all'art. 6, comma 1, punto 1, lett. *a)* e *b)*, l'intervento è determinato – per ciascun trimestre di riferimento – in misura non superiore a 2 volte l'ammontare dei contributi ordinari versati nello stesso periodo di riferimento, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione.

Nei casi in cui la misura dell'intervento ordinario ai sensi dell'art. 11 risulti superiore ai limiti individuati ai due comma precedenti, la differenza di erogazione resterà a carico del datore di lavoro.

Nuove richieste di accesso alle prestazioni di cui all'art. 6, comma 1, punto 1, da parte dello stesso datore di lavoro, potranno essere prese in considerazione subordinatamente all'accoglimento delle eventuali richieste di altri datori di lavoro, aventi titolo di precedenza.

I soggetti di cui all'art. 3, ammessi alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 6, comma 1, punto 1, e che abbiano conseguito gli obiettivi prefissati con l'intervento del Fondo, possono essere chiamati a provvedere, prima di poter riaccedere ad ulteriori forme di intervento, al rimborso, totale o parziale, delle prestazioni fruite tramite finanziamenti ottenuti dagli appositi Fondi nazionali o comunitari, mediante un piano modulato di restituzione.

Art. 11

Nei casi di cui all'art. 6, comma 1, punto 1, lett. *a)*, il contributo al finanziamento delle ore destinate alla realizzazione di programmi formativi di riconversione e/o riqualificazione professionale, è pari alla corrispondente retribuzione lorda percepita dagli interessati, ridotto dell'eventuale concorso degli appositi Fondi nazionali e/o comunitari.

Nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa di cui all'art. 6, comma 1, punto 1, lett. *b)*, superiori a 37 ore e 30 minuti annui procapite, il Fondo, per le ore eccedenti tale limite, eroga ai lavoratori interessati un assegno ordinario per il sostegno del reddito, ridotto dell'eventuale concorso degli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente, secondo criteri e modalità in atto per la cassa integrazione guadagni per l'industria, in quanto compatibili; eventuali adattamenti richiesti dalla regolamentazione in atto nel settore saranno definiti dalle Parti stipulanti nel corso di un apposito incontro.

Le Parti stipulanti – condividendo la particolare problematicità che riveste la tematica connessa all'assegno ordinario – si impegnano comunque ad incontrarsi entro due mesi dalla data di stipulazione del presente accordo per un esame congiunto dei profili derivanti dall'applicazione dei criteri e modalità di cui al comma che precede, alle specificità del settore creditizio.

L'erogazione del predetto assegno è subordinata alla condizione che il lavoratore destinatario durante il periodo di riduzione dell'orario o di sospensione temporanea del lavoro non svolga alcun tipo di attività lavorativa in favore di soggetti terzi. Resta comunque fermo quanto previsto dalle normative vigenti in tema di diritti e doveri del personale.

Nei casi di sospensione temporanea dell'attività di lavoro, l'assegno ordinario è calcolato nella misura del 60% della retribuzione lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore per le giornate non lavorate, con un "massimale" pari ad un importo di: L. 1.650.000 lorde mensili, se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è inferiore a L. 3.036.000; di L. 1.900.000 lorde mensili, se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è compresa tra L. 3.036.000 e L. 4.800.000 e di L. 2.400.000 lorde mensili se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è superiore a detto ultimo limite.

Nei casi di riduzione dell'orario di lavoro, l'assegno ordinario è calcolato nella misura del 60% della retribuzione lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate, con un "massimale" pari ad un importo corrispondente alla paga oraria, per ogni ora di riduzione, calcolata sulla base del massimale dell'assegno ordinario che sarebbe spettato nelle ipotesi di sospensione temporanea dell'attività di lavoro.

Per l'accesso alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 6, comma 1, punto 1, lett. b), le riduzioni dell'orario di lavoro o le sospensioni temporanee dell'attività lavorativa non possono essere superiori complessivamente a diciotto mesi pro capite nell'arco di vigenza del Fondo, di cui non più di sei mesi nell'arco del primo triennio, di ulteriori sei mesi nell'arco del secondo triennio, e ulteriori sei mesi nel periodo residuo.

La retribuzione mensile dell'interessato utile per la determinazione dell'assegno ordinario, e della paga oraria di cui al comma 1 del presente articolo, è quella individuata secondo le disposizioni contrattuali nazionali in vigore (retribuzione sulla base dell'ultima mensilità percepita dall'interessato secondo il criterio comune: 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata).

Per i lavoratori a tempo parziale l'importo dell'assegno ordinario viene determinato proporzionando lo stesso alla minore durata della prestazione lavorativa.

Nei casi di cui all'art. 6, comma 1, punto 2, il Fondo eroga un assegno straordinario di sostegno al reddito il cui valore, al netto del carico fiscale, è pari:

a) per i lavoratori che possono conseguire la pensione di anzianità prima di quella di vecchiaia, all'importo netto del trattamento pensionistico dell'assicurazione generale obbligatoria che gli interessati maturerebbero con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di anzianità della stessa assicurazione generale obbligatoria;

b) per i lavoratori che possono conseguire la pensione di vecchiaia prima di quella di anzianità, all'importo netto del trattamento pensionistico dell'assicurazione generale obbligatoria che gli interessati maturerebbero con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di vecchiaia dell'assicurazione generale obbligatoria.

I lavoratori cessati dal rapporto di lavoro sono ammessi a fruire dell'assegno straordinario di sostegno al reddito sulla base dei requisiti contributivi e di età e con le decorrenze previsti dalla legislazione vigente alla data di entrata in vigore del presente accordo, per il pensionamento di anzianità o di vecchiaia.

In tale ambito, il versamento della contribuzione figurativa è effettuato per il periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per il diritto a pensione di anzianità o vecchiaia; l'assegno straordinario, esclusa pertanto la predetta contribuzione figurativa, è corrisposto sino alla fine del mese antecedente a quello previsto per la decorrenza della pensione.

Ove dovessero intervenire modifiche normative in materia, le Parti si incontreranno per valutarne gli effetti e per concordare eventuali azioni congiunte nei confronti degli Organi istituzionali.

La contribuzione figurativa per i periodi di erogazione delle prestazioni a favore dei lavoratori interessati da riduzione di orario o da sospensione temporanea dell'attività di cui all'art. 6, comma 1, punto 1, lettera *b)*, e per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario di sostegno del reddito di cui al comma 1, punto 2, dello stesso articolo – compresi tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi di età e/o anzianità contributiva richiesti per la maturazione del diritto a pensione di anzianità o vecchiaia – è versata a carico del Fondo ed è utile per il conseguimento del diritto alla pensione, ivi compresa quella di anzianità, e per la determinazione della sua misura.

La contribuzione figurativa nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito, è calcolata sulla base della retribuzione di cui al comma 8.

Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione figurativa, nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito, sono calcolate sulla base dell'aliquota di finanziamento del Fondo pensioni lavoratori dipendenti tempo per tempo vigente e versate a carico del Fondo per ciascun trimestre entro il trimestre successivo.

Il suddetto assegno straordinario e la contribuzione figurativa sono corrisposti previa rinuncia esplicita al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, nonché – in particolare per i lavoratori cui si applica il contratto collettivo Acri – ad eventuali ulteriori benefici previsti dalla contrattazione collettiva, connessi all'anticipata risoluzione del rapporto per riduzione di posti o soppressione o trasformazione di servizi o uffici.

Nei casi in cui l'importo della indennità di mancato preavviso sia superiore all'importo complessivo degli assegni straordinari spettanti, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore – sempreché abbia formalmente effettuato detta rinuncia – in aggiunta agli assegni suindicati una indennità una tantum, di importo pari alla differenza tra i trattamenti sopra indicati.

In mancanza di detta rinuncia, il lavoratore decade da entrambi i benefici.

Art. 12

Gli assegni straordinari di sostegno al reddito non sono cumulabili con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi, derivanti da attività lavorativa prestata a favore di altri soggetti (banche, concessionari della riscossione, altri soggetti operanti nell'ambito creditizio e/o finanziario, ivi compresi quelli operanti nel campo degli strumenti finanziari, nonché dei fondi comuni e servizi di investimento) che svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro presso cui prestava servizio l'interessato.

Contestualmente all'acquisizione dei redditi di cui al comma che precede, cessano di essere corrisposti gli assegni straordinari di sostegno al reddito, nonché il versamento dei contributi figurativi.

Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono cumulabili entro il limite massimo dell'ultima retribuzione mensile, ragguagliata ad anno, percepita dall'interessato, secondo il criterio comune richiamato all'art. 11 del presente accordo, con i redditi da lavoro dipendente, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi, derivanti da attività lavorativa prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1.

Qualora il cumulo tra detti redditi e l'assegno straordinario dovesse superare il predetto limite, si procederà ad una corrispondente riduzione dell'assegno medesimo.

I predetti assegni sono cumulabili con i redditi da lavoro autonomo, derivanti da attività prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1 (compresi quelli derivanti da rapporti avviati, su autorizzazione dell'Azienda, in costanza di lavoro) nell'importo corrispondente al trattamento minimo di pensione del F.P.L.D. e per il 50% dell'importo eccedente il predetto trattamento minimo.

La base retributiva imponibile, considerata ai fini della contribuzione figurativa nei casi di cui sopra, sarà ridotta in misura pari all'importo dei redditi da lavoro dipendente, con corrispondente riduzione dei versamenti figurativi.

La base retributiva imponibile, considerata ai fini della contribuzione figurativa nei casi di cui sopra, sarà ridotta, nei casi di redditi da lavoro autonomo, in misura tale da non determinare variazioni alla contribuzione complessiva annuale a favore dell'interessato.

Il lavoratore che percepisce l'assegno straordinario di sostegno al reddito si impegna all'atto dell'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro a dare tempestiva comunicazione all'ex datore di lavoro e al Fondo, dell'instaurazione di successivi rapporti di lavoro dipendenti o autonomi, con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro, ai fini della revoca totale o parziale dell'assegno stesso e della contribuzione figurativa, nonché della cancellazione dalle liste di cui all'art. 13.

Art. 13

È istituita presso l'ABI l'anagrafe dei lavoratori che percepiscono l'assegno straordinario di sostegno al reddito, sulla base dei dati trasmessi dai singoli Associati, nel rispetto della l. n. 675/1996.

Con cadenza periodica l'ABI invia riservatamente agli Associati l'elenco dei lavoratori di cui al comma che precede ai fini di favorirne il reimpiego.

Gli Associati che si avvalgano della collaborazione di soggetti che percepiscono l'assegno straordinario, stipulando con essi rapporto di lavoro dipendente o autonomo, sono tenuti a darne comunicazione all'ABI, per la cancellazione dall'anagrafe di cui al comma 1 e al Fondo per la revoca dell'assegno e la cessazione della contribuzione figurativa.

Art. 14

Le Parti stipulanti il presente accordo, al fine di disciplinare le modalità di trasferimento al Fondo e di gestione, da parte dello stesso, dei rapporti attivi e passivi derivanti dagli eventuali accordi in tema di esuberi di cui alla l. n. 449/1997, art. 59, comma 3, si incontreranno entro due mesi dalla data di pubblicazione del D.M. nella G.U. attuativo del Regolamento.

Art. 15

Le Parti stipulanti si impegnano ad attivare le fonti istitutive delle forme di previdenza complementare del settore, affinché i relativi trattamenti riguardanti i lavoratori che fruiscono delle prestazioni straordinarie del Fondo, siano armonizzati, per quanto possibile, con le previsioni contenute nel presente accordo.

Art. 16

Il diritto dei lavoratori che fruiscono dell'assegno straordinario di sostegno al reddito a proseguire il versamento dei contributi sindacali a favore della Organizzazione sindacale stipulante di appartenenza sarà salvaguardato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro con la sottoscrizione di apposita clausola inserita nel documento di rinuncia al preavviso di cui all'art. 11.

Art. 17

Le Parti concorderanno il Regolamento del Fondo, in applicazione del presente accordo, entro 10 giorni dalla stipulazione del medesimo.

Art. 18

Il presente accordo, che ha carattere sperimentale, 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.

Art. 19

Le Parti stipulanti il presente accordo chiedono ai sensi e per gli effetti del D.M. 27 novembre 1997, n. 477 ai competenti Dicasteri di emanare le norme ivi previste per il personale dipendente dalle Aziende, ivi comprese quelle facenti parte di gruppi creditizi e delle Associazioni di Banche, cui si applicano i contratti collettivi del credito (ex Assicredito o Acri).

Il presente accordo viene depositato a cura di ABI presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale per l'emanazione del Regolamento di cui alla l. n. 662/1996, art. 2, comma 28.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In relazione all'accordo del 28 febbraio 1998 per l'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", le Parti convengono sull'opportunità di un Fondo nazionale ai sensi della legge n. 662/1996, art. 2, comma 28, per l'individuazione degli strumenti idonei a garantire la tutela dei peculiari interessi del personale del settore della riscossione dei tributi (Aziende concessionarie, relativa associazione di categoria e CNC).

A tal fine le Parti medesime si impegnano ad incontrarsi, entro trenta giorni. dall'emanazione della legge delega di riforma del servizio di riscossione dei tributi per valutare, relativamente a detto personale, l'eventuale regolamentazione attuativa del Fondo, per l'indicato settore, secondo i principi e i criteri direttivi convenuti nel citato accordo del 28 febbraio 1998.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 19 DICEMBRE 1994 (ABI) – ESTRATTO*

CAPITOLO XII

Automatismi

Art. 117

Le parti stipulanti convengono che con l'adozione del nuovo sistema degli inquadramenti nel settore bancario e finanziario viene a modificarsi la disciplina prevista dal contratto nazionale 23 novembre 1990 sugli automatismi.

Si definisce, pertanto, che fermi restando gli inquadramenti già maturati a tale titolo, anche per effetto delle normative aziendali in atto, nonché quant'altro stabilito in materia dal predetto contratto nazionale:

A) al personale interessato, in servizio alla data del 19 dicembre 1994, viene riconosciuto - in sostituzione dell'avanzamento automatico di carriera in corso di maturazione, acquisibile ai sensi dell'art.108, lett. a), b) e c) del contratto nazionale 23 novembre 1990 - il corrispondente passaggio di livello retributivo. Nel caso in cui ciò comportasse il passaggio all'area professionale superiore, si riconoscerà in sostituzione un assegno mensile di equivalente importo.

Per il personale che ha in corso di maturazione il primo avanzamento automatico di carriera verrà a suo tempo riconosciuto, in sostituzione del secondo, un assegno mensile di equivalente importo.

L'attribuzione di tale assegno mantiene gli eventuali effetti economici e normativi derivanti dal soppresso "secondo automatismo" previsti dalla normativa aziendalmente in atto.

Per il personale in questione restano valide le previsioni dell'art. 121;

B) nei confronti del personale interessato, assunto successivamente al 19 dicembre 1994, viene riconosciuto un unico assegno mensile di importo equivalente al primo dei due "automatismi" previsti dalla precedente lett. A).

Laddove la normativa aziendale preveda un numero di benefici economici e/o automatici di carriera ulteriori rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale 23 novembre 1990, questi ultimi manterranno le

* Articoli richiamati nel ccnl 12 febbraio 2005.

cadenze temporali stabilite dalla normativa stessa e saranno trasformati in assegni mensili; l'importo di tali assegni sarà peraltro decurtato della differenza tra l'importo del secondo automatismo e quello del primo previsto dalle norme nazionali, oltre che della indennità di cui all'art. 121 qualora fosse assorbita dai suddetti ulteriori automatismi.

La trasformazione degli automatismi in assegni economici e la soppressione del "secondo automatismo" non pregiudicano gli eventuali ulteriori benefici normativi previsti dalle regolamentazioni aziendali in atto in materia.

Presso le aziende ove non fosse previsto alla data del 19 dicembre 1994 il grado di capo reparto, per il personale assunto al primo livello della terza area professionale l'assegno mensile è di importo pari a quello previsto alla lettera B), primo comma, della presente norma;

C) per il personale interessato assunto dopo il 19 dicembre 1994, nei casi di cui alle lettere d), e), f) e g) dell'art.108 del contratto nazionale 23 novembre 1990 (benefici economici per automatismo), verrà riconosciuto un unico assegno mensile nel corso del rapporto di lavoro. Per il personale in servizio alla data del 19 dicembre 1994, resta fermo il diritto a due assegni mensili nel corso del rapporto di lavoro.

Tale personale conserva le eventuali ulteriori più favorevoli previsioni economiche e normative, rispetto alla normativa nazionale, previste dagli accordi aziendali in atto per il rispettivo livello di inquadramento. Laddove la normativa aziendale preveda un numero di automatismi superiore a due, cessa di avere effetto il più elevato di tali automatismi e gli altri vengono trasformati in assegni mensili di importo equivalente.

Nei casi di cui alle lettere A), B) e C) che precedono, gli avanzamenti e/o gli assegni ivi previsti restano comunque assorbiti nel miglior trattamento inerente all'inquadramento superiore conseguito (passaggio di livello retributivo e/o di area professionale); nel caso in cui detto miglior trattamento spetti temporaneamente l'assorbimento si effettua per la durata del trattamento stesso.

L'art. 121 non si applica nei confronti del personale assunto dopo il 19 dicembre 1994.

Le normative aziendali in atto in materia ai sensi del contratto

nazionale 23 novembre 1990 saranno raccordate in modo coerente con quanto sopra disciplinato.

Resta fermo che, a tali titoli, non dovranno derivare nell'arco della vigenza del contratto ulteriori oneri a carico delle aziende.

Gli assegni mensili per anzianità di cui alla lett. C) che precede sono corrisposti, dal 1° gennaio 1995, nelle seguenti misure:

a) 2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo: L.36.300;
b) 2ª area professionale, 3° livello retributivo (limitatamente agli ex operai specializzati): L.55.000;
c) 1ª area professionale: L.24.200.

L'assegno mensile resta assorbito, ai sensi dell'art. 22, ultimo comma, nel miglior trattamento, inerente - nei casi indicati nel chiarimento a verbale all'art. 118 - all'inquadramento superiore, che l'interessato abbia successivamente conseguito: nel caso in cui detto trattamento spetti in via temporanea l'assorbimento si effettua per la durata del trattamento stesso.

CHIARIMENTI A VERBALE

Le parti stipulanti chiariscono che:

1. quanto previsto al 3° comma della lett. A), al 3° comma della lett. B) e al 2° comma della lett. C) della presente norma, lascia impregiudicate eventuali successive modifiche delle normative apportate di intesa fra le parti in sede aziendale;

2. gli "assegni mensili" sostitutivi degli automatismi di carriera mantengono gli stessi effetti ai fini del trattamento economico complessivo degli interessati (ad es. premio di rendimento, indennità di ex scala mobile, premio aziendale);

3. ai fini dell'applicazione delle norme del presente capitolo che facciano riferimento a categorie, qualifiche e gradi e al relativo assetto retributivo, vale - per il periodo successivo alla data di stipulazione del presente contratto - la tabella di corrispondenza inserita nel Capitolo III.

Art. 118

Gli automatismi previsti dall'articolo che precede non possono essere superiori, nell'arco del rapporto di lavoro, al numero ivi stabilito. A tal fine si considera alla stregua di un automatismo ai sensi dell'art. 117 e, conseguentemente, di questo sostitutivo ad ogni effetto:

- il complesso dei passaggi di qualifica o grado (purchè almeno in numero di due, di cui uno comportante passaggio di categoria) conseguiti dall'interessato prima del 1° gennaio 1975, salvo che non dipendano da automatismo o dal titolo di studio;
- ciascun avanzamento di carriera disposto dal 1° gennaio 1975 ad iniziativa dell'azienda (con esclusione, perciò, degli avanzamenti determinati dall'esercizio di mansioni superiori e di quelli derivanti dal conseguimento del titolo di studio nei casi già previsti dai precedenti contratti);
- ciascun avanzamento di carriera o beneficio economico per automatismo attribuito dal 1° gennaio 1973 in conseguenza di contratti collettivi nazionali di lavoro o di contratti o normative aziendali che prevedevano comunque progressioni automatiche di carriera o benefici economici dipendenti dall'anzianità;
- l'inquadramento nella qualifica di "commesso" del lavoratore che, alla data di stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro del 23 luglio 1976, rivestiva la qualifica di commesso di 2ª.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti chiariscono che, ai fini di quanto previsto dal secondo alinea del presente articolo, si intende per avanzamento di carriera:

- *relativamente agli impiegati, ogni passaggio di grado o di qualifica;*
- *relativamente ai commessi, ogni passaggio di qualifica conseguente a passaggio di categoria, nonchè - per il periodo compreso fra il 1° gennaio 1975 e la data di stipulazione del contratto collettivo del 23 luglio 1976 - il passaggio da commesso di 2ª a commesso di 1ª;*

- *relativamente agli ausiliari, ogni passaggio di qualifica - con esclusione di quelli effettuati nell'ambito delle qualifiche di guardia notturna, personale di fatica e custodia e personale di pulizia - purchè comporti l'applicazione di una paga base (stipendio o salario) superiore a quella della qualifica precedentemente rivestita.*

Art. 119

Ai fini del conseguimento degli automatismi di cui all'art. 117, il lavoratore deve avere riportato per gli ultimi tre anni classifiche annuali non inferiori a quella di normale.

Dal computo dell'anzianità valida ai fini degli automatismi in parola restano esclusi soltanto i periodi di assenza volontaria senza diritto all'intero trattamento economico.

Gli effetti degli automatismi suddetti decorrono dal primo giorno del mese in cui gli interessati maturano i relativi requisiti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti chiariscono che nel caso di trasferimento di azienda, che non abbia comportato risoluzione del rapporto di lavoro, verrà valutata a tutti i fini di cui all'art. 117, *anche la parte del rapporto di lavoro svolta alle dipendenze dell'azienda di provenienza.*

Art. 120

Le progressioni di carriera conseguenti agli automatismi attribuiti, a far tempo dal 1° gennaio 1973, per effetto di contratti collettivi nazionali o integrativi aziendali, non comportano, di per sè, modifiche della posizione del lavoratore nell'ordinamento gerarchico aziendale.

Il lavoratore può essere utilizzato, anche in via promiscua, sia nelle mansioni e nei compiti espletabili in base all'inquadramento originario, sia in quelli espletabili in base ai successivi progressivamente conseguiti per effetto degli automatismi stessi.

Art. 121

I lavoratori inquadrati nel 2° e nel 3° livello retributivo della 3ª area professionale, in servizio alla data del 19 dicembre 1994, che abbiano maturato 10 anni di anzianità nel rispettivo livello, hanno diritto ad un assegno mensile per anzianità, dal 1° gennaio 1995, di L. 38.500 ove ricorrano le seguenti condizioni:

- per l'appartenente al 2° livello, che abbia conseguito tale inquadramento per automatismo o per avanzamento sostitutivo ai sensi degli artt. 117 e 118 e non abbia comunque diritto ad ulteriori automatismi;
- per l'appartenente al 3° livello, che abbia conseguito tale inquadramento per automatismo o per avanzamento sostitutivo ai sensi degli artt. 117 e 118, ovvero abbia conseguito tale inquadramento per iniziativa dell'azienda prima del 1° gennaio 1975, o infine non abbia beneficiato di alcuno degli automatismi o avanzamenti sostitutivi predetti.

Dal computo dell'anzianità valida ai fini di detto assegno restano esclusi soltanto i periodi di assenza volontaria senza diritto all'intero trattamento economico.

L'assegno compete dal primo giorno del mese in cui gli interessati maturano i relativi requisiti.

L'assegno mensile resta assorbito ai sensi dell'art. 22, ultimo comma, nel miglior trattamento, inerente all'inquadramento, che l'interessato abbia successivamente conseguito: nel caso in cui detto trattamento spetti in via temporanea l'assorbimento si effettua per la durata del trattamento stesso.

L'assegno mensile di cui al presente articolo viene concesso fino a concorrenza di eventuali, analoghi benefici derivanti da attribuzioni previste (anche se con diversa denominazione) da normative aziendali in atto alla data di stipulazione del presente contratto.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 19 DICEMBRE 1994 (ACRI) – ESTRATTO*

Art. 10

Automatismi economici e di carriera - personale impiegatizio

Fermo quanto stabilito all'art. 106, per il personale appartenente alla categoria impiegati, lo sviluppo di carriera avviene automaticamente, fino al grado inferiore a quello più elevato della categoria, con permanenza, in ciascuno dei gradi, pari a 7 anni, con note di qualifica non inferiori a "sufficiente", anche non consecutive.

A favore del personale appartenente al grado immediatamente inferiore a quello più elevato della categoria, verrà riconosciuto, dopo 10 anni di permanenza nel grado con note di qualifica anche non consecutive non inferiori a "sufficiente", un assegno di anzianità pari a £. 57.750 con decorrenza dal 1° gennaio 1995 per 14 mensilità. Tale assegno assorbe fino a concorrenza, analoghe corresponsioni (collegate all'anzianità e/o alla nota di qualifica) sotto qualsiasi forma ed a qualsiasi titolo previste dai contratti integrativi aziendali in atto al 31 dicembre 1975. Lo stesso assegno sarà inoltre integralmente assorbito in caso di promozione al grado superiore.

Nell'ipotesi di note di qualifica inferiori a "sufficiente" i tempi di cui ai due comma precedenti saranno prolungati di un anno per ciascuna di dette note.

Per le Aziende presso i quali l'organico della categoria impiegatizia sia strutturato in quattro gradi, ferme restando tutte le modalità e condizioni di cui ai precedenti comma, i passaggi automatici avverranno sulla base dei seguenti tempi:

– primo passaggio, dopo sette anni di permanenza nel grado meno elevato della categoria;

– secondo passaggio, dopo dodici anni di permanenza nel grado immediatamente superiore.

Per le Aziende presso le quali l'organico della categoria impiegatizia sia strutturato su meno di 4 gradi, per quanto riguarda i passaggi automatici di carriera, restano in vigore tutte le modalità, condizioni e tempi previsti dai contratti aziendali integrativi del CCNL 12 luglio 1973.

Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali per le quali sia stata esercitata l'opzione di cui all'art.4 del CCNL 22 luglio 1976.

Nei confronti del personale impiegatizio, assunto successivamente alla data di stipulazione del presente CCNL, viene riconosciuto un solo assegno mensile (due nel caso di personale assunto nel grado minimo della categoria) di importo equivalente al trattamento economico corrispondente all'avanzamento automatico di carriera acquisibile a sensi del primo comma che precede.

* Articoli richiamati nel ccnl 12 febbraio 2005.

Laddove la normativa contenuta nei contratti integrativi aziendali preveda un numero di benefici economici e/o automatici di carriera ulteriori rispetto a quanto previsto dal richiamato primo comma, questi ultimi manterranno le cadenze temporali stabilite dalla normativa stessa e saranno trasformati in assegni mensili; l'importo di tali assegni sarà peraltro decurtato della differenza tra l'indennità di grado del vice capo ufficio e quella del capo reparto oltrechè dell'importo di cui al secondo comma qualora fosse assorbito dai suddetti ulteriori automatismi.

La trasformazione degli automatismi in assegni economici e la soppressione del secondo automatismo (terzo per il personale assunto nel grado minimo impiegati della categoria) non pregiudicano gli eventuali ulteriori benefici normativi previsti dalle regolamentazioni aziendali in atto in materia.

Presso le Aziende ove non sia previsto il grado di Capo reparto, per il personale assunto nel grado superiore al minimo, l'assegno mensile di cui sopra, è di importo pari all'indennità di grado spettante al capo reparto; il medesimo importo sarà corrisposto a titolo di secondo beneficio, anche agli impiegati assunti nel grado minimo della categoria.

Le normative in materia contenute nei contratti integrativi aziendali in atto ai sensi del CCNL 16 gennaio 1991 saranno raccordate in modo coerente con quanto sopra disciplinato.

Resta fermo che, a tale titolo, non dovranno derivare nell'arco di vigenza del contratto ulteriori oneri a carico delle Aziende.

Art. 12

Automatismi economici - subalterni

Fermo quanto stabilito all'art. 106, per il personale appartenente alla categoria subalterni, ivi compreso il Capo Commesso ed il Vice Capo Commesso (o altre qualifiche aziendali) sono stabiliti benefici economici automatici secondo i tempi e le modalità di cui appresso:

a) dopo sette anni di appartenenza alla categoria subalterni sarà riconosciuto un assegno pari a £.55.000 per 14 mensilità con decorrenza dal 1° gennaio 1995;

b) dopo ulteriori sette anni di appartenenza alla categoria subalterni verrà riconosciuto agli interessati un altro assegno pari a £. 55.000 per 14 mensilità con decorrenza dal 1° gennaio 1995;

c) i predetti assegni saranno riconosciuti solo nell'ipotesi in cui gli interessati abbiano conseguito, nei rispettivi periodi, note di qualifica non inferiori a "sufficiente". Nell'ipotesi di note di qualifica inferiori, il riconoscimento degli assegni di cui ai precedenti punti a) e b), verrà procrastinato di un anno per ogni nota di qualifica inferiore a "sufficiente";

d) ciascun subalterno, nell'arco del suo rapporto di lavoro (compresa l'eventuale appartenenza al personale ausiliario) non può aver diritto a più di due benefici automatici e/o di carriera;

e) per il personale subalterno che, prima del 31 dicembre 1974, abbia conseguito durante il rapporto di lavoro (compresa l'eventuale appartenenza al personale ausiliario) due o più passaggi di qualifica, categoria o grado (dei quali almeno uno comportante passaggio da ausiliario a subalterno ovvero dal grado meno elevato al grado immediatamente superiore della categoria del personale subalterno) non dipendenti dall'automatismo, detti passaggi saranno complessivamente considerati alla stregua di un automatismo economico e/o di carriera;

f) a far tempo dal 1° gennaio 1975, ciascun avanzamento di carriera disposto dall'Azienda per la promozione (con esclusione, quindi, degli avanzamenti conseguenti all'espletamento di mansioni superiori) verrà considerato alla stregua di una anticipazione di automatismo e, conseguentemente, sostitutivo ad ogni effetto. A tali fini non verranno considerati i passaggi a Vice Capo Commesso ed a Capo Commesso;

g) il lavoratore che abbia usufruito dell'automatismo di cui agli artt. 131 e 133, CCNL 12 luglio 1973, ovvero di uno degli automatismi previsti dai contratti aziendali integrativi dello stesso CCNL 12 luglio 1973, sarà ammesso a fruire di uno solo degli automatismi previsti dal presente articolo. Il lavoratore che abbia usufruito, sulla base delle richiamate norme, di due automatismi, non usufruirà di nessuno degli automatismi previsti dal presente articolo;

h) presso le Aziende che con il contratto aziendale integrativo del CCNL 24 giugno 1970 hanno concesso analoghe corresponsioni (collegate all'anzianità e/o alle note di qualifica) sotto qualsiasi forma, dette corresponsioni sono considerate alla stregua dei benefici economici automatici che, pertanto, le assorbono fino a concorrenza;

i) i benefici economici automatici non competono in caso di promozione alla categoria impiegati, conservandosi l'eventuale differenza sotto forma di assegno ad personam assorbibile con futuri miglioramenti tabellari o di carriera;

l) i benefici economici automatici non sono cumulabili con eventuali automatismi di carriera o economici aziendalmente esistenti;

m) nelle Aziende presso le quali l'ordinamento organico del personale subalterno è articolato in un numero di gradi superiori a quattro, si applicano i benefici automatici (di carriera e/o economici) già definiti in forza delle disposizioni previste dai contratti integrativi aziendali in atto alla data del 31 dicembre 1975, anche per quanto riguarda l'identificazione dei gradi cui competono.

Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali per le quali non sia stata esercitata la revoca dell'opzione di cui all'art. 12 CCNL 16 gennaio 1991.

In ogni caso, fermo quanto previsto alle lettere d), e), f), e g) del presente articolo, l'inquadramento di cui al primo comma della norma transitoria in calce all'art.6 del CCNL 6 maggio 1980 viene considerato alla stregua di un beneficio automatico.

Per il personale subalterno assunto successivamente alla data di stipulazione del presente CCNL, verrà riconosciuto un solo assegno mensile nel corso del rapporto di lavoro.

Laddove la normativa contenuta nei contratti integrativi aziendali preveda un numero di benefici economici e/o automatici di carriera ulteriori rispetto a quelli previsti dal primo comma lett. a) e b), questi manterranno le cadenze temporali stabilite dalla normativa stessa, ferma restando l'attribuzione degli stessi in forma di assegni mensili; gli assegni in questione saranno peraltro decurtati dell'importo previsto dal primo comma lett. b).

Presso le Aziende ove, per il personale subalterno, siano in atto trattamenti economici corrispondenti a quello del personale impiegatizio, saranno applicate le medesime regole previste dall'art. 10 per il personale assunto successivamente alla data di stipula del presente CCNL.

Le normative in materia contenute nei contratti integrativi aziendali in atto ai sensi del CCNL 16 gennaio 1991 saranno raccordate in modo coerente con quanto sopra disciplinato.

Resta fermo che, a tale titolo, non dovranno derivare nell'arco di vigenza del contratto ulteriori oneri a carico delle Aziende.

Art. 14

Automatismi economici - ausiliari

Fermo quanto previsto all'art.113, per il personale appartenente alla categoria ausiliari (esclusi gli operai specializzati) sono stabiliti benefici economici automatici secondo i tempi e le modalità di cui appresso:

a) dopo sette anni di appartenenza alla categoria, un assegno pari a £. 33.000 per 14 mensilità (£. 44.000 per gli operai) con decorrenza dal 1° gennaio 1995;

b) dopo ulteriori sette anni di appartenenza alla categoria verrà riconosciuto agli interessati un altro assegno pari a £. 33.000 per 14 mensilità (£. 44.000 per gli operai) con decorrenza dal 1° gennaio 1995;

c) i predetti assegni saranno riconosciuti solo nell'ipotesi in cui gli interessati abbiano conseguito, nei rispettivi periodi, note di qualifica non inferiori a "sufficiente". Nell'ipotesi di note di qualifica inferiori, il riconoscimento degli assegni di cui ai precedenti punti a) e b) verrà procrastinato di un anno per ogni nota di qualifica inferiore a "sufficiente".

Detti assegni non competono in caso di promozione alla categoria personale subalterno, conservandosi l'eventuale differenza sotto la forma di assegno ad personam assorbibile con futuri miglioramenti tabellari e di carriera, e comunque non sono cumulabili con i passaggi automatici alla categoria del personale subalterno, eventualmente già esistenti per contratto aziendale alla data del 31 dicembre 1972.

Ai fini dell'applicazione del beneficio di cui al presente articolo, si osserva inoltre la norma di cui alla lettera g) dell'art.4 del CCNL 12 luglio 1973.

Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali per le quali sia stata esercitata l'opzione di cui all'art.118 del CCNL 22 luglio 1976.

In ogni caso, gli importi dei benefici economici automatici da corri-

spondere secondo le normative richiamate al comma che precede non potranno essere inferiori a quelli previsti dalla presente norma.

Per il personale ausiliario assunto successivamente alla data di stipulazione del presente CCNL, verrà riconosciuto un solo assegno mensile nel corso del rapporto di lavoro.

Laddove la normativa contenuta nei contratti integrativi aziendali preveda un numero di benefici economici e/o automatici di carriera ulteriori rispetto a quelli previsti dal primo comma lett. a) e b), questi manterranno le cadenze temporali stabilite dalla normativa stessa, ferma restando l'attribuzione degli stessi in forma di assegni mensili; gli assegni in questione saranno peraltro decurtati dell'importo previsto dal primo comma lett. b).

Presso le Aziende ove per il personale ausiliario siano in atto trattamenti economici corrispondenti a quello del personale impiegatizio, saranno applicate le medesime regole previste dall'art. 10 per il personale assunto successivamente alla data di stipula del presente CCNL.

Le normative in materia contenute nei contratti integrativi aziendali in atto ai sensi del CCNL 16 gennaio 1991 saranno raccordate in modo coerente con quanto sopra disciplinato.

Resta fermo che, a tali titoli, non dovranno derivare nell'arco di vigenza del contratto ulteriori oneri a carico delle Aziende.

Art. 45

Retribuzione

Per retribuzione si intende:

a) la paga base (stipendio o salario) e gli scatti di anzianità (aumenti periodici);
b) l'indennità di carica;
c) i compensi percentuali;
d) la gratifica natalizia;
e) la quattordicesima mensilità;
f) ogni altra indennità di carattere continuativo e di ammontare determinato che non abbia natura di rimborso spese, esclusi le indennità di rischio, il concorso spese tranviarie e gli assegni familiari.

La retribuzione è pagata in via mensile posticipata non oltre l'ultimo giorno di ciascun mese, a mezzo di ruoli o buste-paga o documenti equipollenti dai quali devono chiaramente risultare gli elementi che la costituiscono nonchè le trattenute di legge e contrattuali ed il titolo per il quale esse sono state effettuate.

Ai fini del calcolo del Trattamento di fine rapporto di cui alla legge 29 maggio 1982 n.297 sono considerati utili l'eventuale concorso spese tranviarie e le indennità di rischio.

Restano invece esclusi dal computo del trattamento di fine rapporto quei particolari trattamenti che risultassero aziendalmente stabiliti per il personale in servizio presso sedi, filiali o uffici situati all'estero.

Art. 132

Misura del preavviso

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto, da parte del lavoratore, a preavviso (dispensa e collocamento a riposo per raggiunti limiti di servizio o di età nel caso previsto dal primo comma dell'art.128) la misura del predetto preavviso sarà pari a tre mesi.

I termini del preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Il periodo di preavviso prestato in servizio va computato a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dispensa, l'Azienda è tenuta ad accordare al lavoratore, durante il periodo di preavviso, adeguati permessi, non inferiori a due ore giornaliere, per consentirgli la ricerca di altra occupazione.

L'indennità sostitutiva del preavviso, in caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte, sarà pari a tre mensilità di retribuzione.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 16 GIUGNO 1995 (ACRI) – ESTRATTO*

Art. 89

Misura del preavviso

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto, da parte del funzionario, a preavviso (dispensa e collocamento a riposo per raggiunti limiti di servizio o di età nel caso previsto dal primo comma dell'art. 85) la misura del predetto preavviso sarà pari a quattro mesi.

I termini del preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Il periodo di preavviso prestato in servizio va computato a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dispensa, l'Azienda è tenuta ad accordare al funzionario, durante il periodo di preavviso, adeguati permessi, non inferiori a due ore giornaliere, per consentirgli la ricerca di altra occupazione.

L'indennità sostitutiva del preavviso, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per morte, sarà pari a quattro mensilità di retribuzione.

* Articolo richiamato nel ccnl 12 febbraio 2005.

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)
- D.Lgs. del C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 (Conservazione del posto ai lavoratori chiamati alle armi per servizio di leva - ratificato con L. 5 gennaio 1953, n. 35)
- 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)
- D.P.R. 14 febbraio 1964, n. 237 (Leva e reclutamento obbligatorio nell'esercito, nella marina e nell'aeronautica)
- L. 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali)
- 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. 11 maggio 1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali)
- 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. 23 luglio 1991, n. 223 (Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamento di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro)
- 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)
- L. 19 luglio 1994, n. 451 (Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 16 maggio 1994, n. 299 – Disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fisca-

lizzazione degli oneri sociali) – Art. 7 (Misure sperimentali di flessibilità della durata del lavoro)
- 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)
- L. 24 giugno 1997, n. 196 (Norme in materia di promozione dell'occupazione) – Art. 13 (Incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro, lavoro a tempo parziale); Art. 16 (Apprendistato)
- 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)
- D.M. 8 aprile 1998 (Disposizioni concernenti i contenuti formativi delle attività di formazione degli apprendisti)
- L. 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili)
- D.M. 20 maggio 1999 (Individuazione dei contenuti delle attività di formazione degli apprendisti)
- D.M. 7 ottobre 1999 (Disposizioni per l'attuazione dell'art. 16, comma 2, della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni, recante: "Norme in materia di promozione dell'occupazione")
- D.M. 3 novembre 1999, n. 509 (Regolamento recante norme concernenti l'autonomia didattica degli atenei)
- 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 e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della L. 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.M. 22 ottobre 2004, n. 270 (Modifiche al regolamento recante norme concernenti l'autonomia didattica degli atenei, approvato con D.M. 3 novembre 1999, n. 509 dal Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica)
- L. 14 maggio 2005, n. 80 (Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 14 marzo 2005, n. 35, recante disposizioni urgenti nell'ambito del Piano di azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale. Deleghe al Governo per la modifica del codice di procedura civile in materia di processo di cassazione e di arbitrato nonché per la riforma organica della disciplina delle procedure concorsuali)
- 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)
- 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)

- D.M. 31 luglio 2007 (Identificazione delle aree territoriali di cui all'art. 54, comma 1, lett. e), D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276)
- 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)