
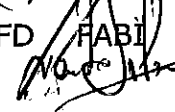


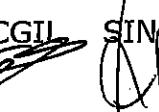
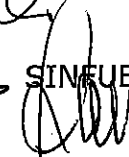

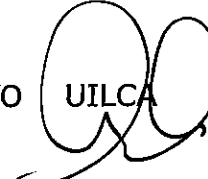


ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 8 DICEMBRE  
2007 PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL  
PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI  
DIPENDENTI DALLE IMPRESE CREDITIZIE,  
FINANZIARIE E STRUMENTALI

DIRCREDITO-FD FABI FIBA CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA

Il 19 gennaio 2012, in Roma

tra

- ABI

e

- DIRCREDITO-FD (\*)
- FABI
- FIBA-CISL
- FISAC-CGIL
- SINFUB (\*)
- UGL CREDITO
- UILCA

si è convenuto di stipulare il presente accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

(\*) Firma per adesione relativamente alle tre aree professionali.

DIRCREDITO-FD FABI FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA

ABI



## Premessa

L'acuirsi della crisi dei debiti sovrani e il peggioramento del quadro macroeconomico internazionale e dell'Area euro in particolare, hanno reso il contesto economico e le condizioni delle banche del nostro Paese estremamente complessi. A questo si aggiungono importanti e penalizzanti misure regolamentari che incidono sulla tradizionale capacità del settore bancario di svolgere un importante ruolo di supporto nei confronti delle famiglie e delle imprese.

La prevista caduta del prodotto interno lordo metterà a ulteriore rischio i livelli di redditività delle banche italiane, peraltro già fortemente vincolati dai riflessi che il peggioramento del merito di credito dell'Italia produce sul costo della raccolta.

Le Parti stipulanti sono consapevoli che l'attuale andamento dell'economia e dei mercati finanziari – che è perfino peggiore di quello registrato a metà degli anni '90 – richiede un profondo impegno verso obiettivi comuni che, fermi restando i rispettivi ruoli e le diverse conseguenti responsabilità, realizzino le opportune convergenze per la crescita, per una rinnovata competitività e per l'occupazione, per la difesa del potere di acquisto dei salari.

In questo scenario, le Parti hanno definito un contratto volto a contrastare il potenziale declino competitivo delle banche, i cui positivi andamenti specifici rappresentano un prerequisito perché il Paese riprenda a crescere a tassi più elevati e duraturi e garantisca stabili progressi sul fronte della creazione di ricchezza e dell'occupazione anche per il settore creditizio. Un contratto di lavoro, pertanto, di carattere eccezionale che, nel quadro di una politica salariale compatibile con il sostegno dell'occupazione, con il recupero della redditività e la crescita della produttività, valorizza la solidarietà generazionale e l'equità del contributo al Fondo di sostegno all'impiego stabile dei giovani, nell'interesse comune delle imprese e dei lavoratori/lavoratrici.

Ciò premesso, le Parti si danno atto che il presente contratto nazionale, di rinnovo del ccnl 8 dicembre 2007, viene sottoscritto al termine di un articolato negoziato nel cui ambito sono stati stipulati i seguenti accordi:

- Accordo 7 luglio 2010 sulle libertà sindacali;
- Accordo 8 luglio 2011 sul Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito;
- Accordo quadro 24 ottobre 2011 sugli assetti contrattuali. Regole per un contratto sostenibile.

Anche il presente rinnovo contrattuale si iscrive pertanto nel solco di una tradizione di relazioni sindacali fondate sul leale confronto fra le Parti che hanno già contribuito al rinnovamento e al rilancio strategico del settore bancario, con grande attenzione ai bilanciamenti sociali, fin dalla stipulazione del Protocollo del 4 giugno 1997, che segnò una svolta storica nel sistema di relazioni sindacali del settore stesso.



The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately six distinct signatures, some appearing to be initials or names of the representatives of the various parties involved in the agreement.

Art. 1

L'art. 1 (Ambito di applicazione del contratto) del ccnl 8 dicembre 2007 è  
sostituito dal seguente:

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.

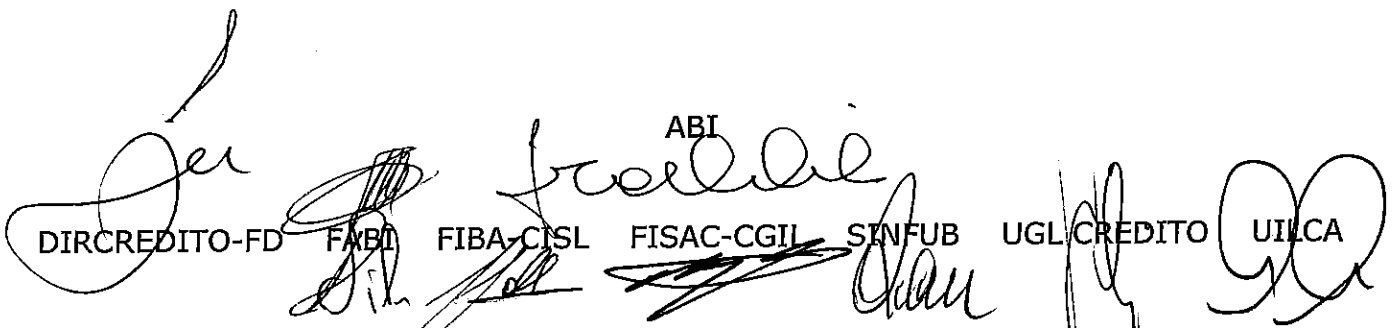
2. Per alcune attività, o processi e fasi lavorative, o raggruppamenti di attività organizzativamente connesse, sono previste nel presente contratto nazionale specifiche regolamentazioni in tema di orario e inquadramenti al fine di addivenire, con la necessaria gradualità temporale, ad una disciplina 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.

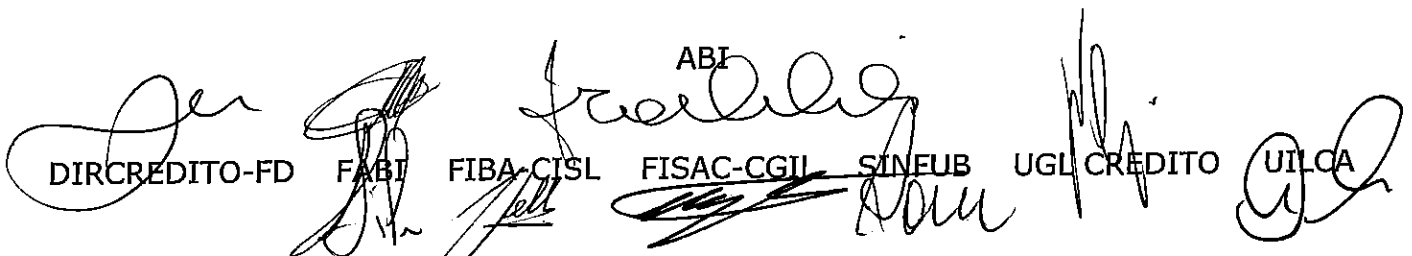
\* \* \*

  
DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    FISAC-CGIL    SINFUB    UGL CREDITO    UILCA

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.

DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    FISAC-CGIL    SINEUB    UGL CREDITO    UILCA

ABI



Art. 2

L'art. 3 (Attività complementari e/o accessorie appaltabili) del ccnl 8 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

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

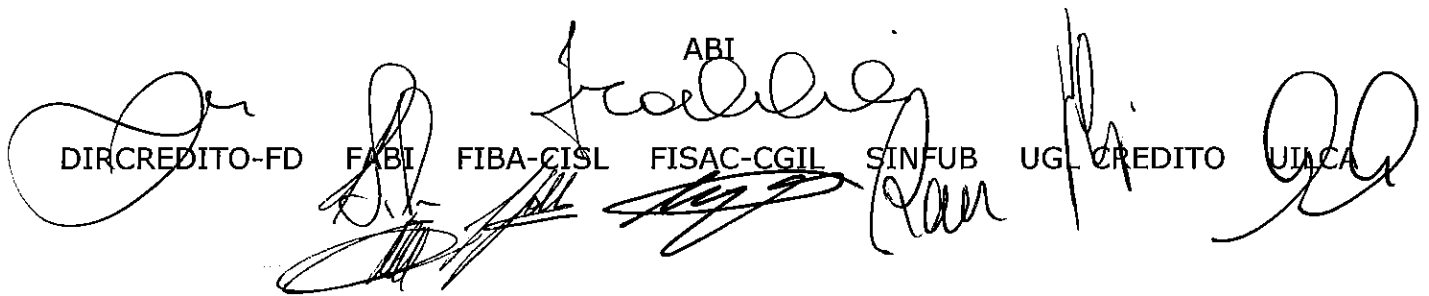
Per "lavorazioni di data entry relative ad attività di back office" si intendono quelle concernenti attività ausiliarie, amministrative e contabili quali la gestione degli strumenti di pagamento elettronici, il trattamento assegni ed effetti, l'inserimento dati negli archivi informatici.

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, **si applicano le seguenti previsioni:**

- orario di lavoro **settimanale di 40 ore nei confronti del personale assunto o adibito a tali attività successivamente alla data di stipulazione del presente contratto; in tale ultima fattispecie si procederà al riconoscimento a titolo di riduzione dell'orario di lavoro di 2 ore e 30 minuti per il numero delle settimane effettivamente lavorate nell'anno;**

DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    <sup>ABI</sup> FISAC-CGIL    SINFUB    UGL CREDITO    UICA



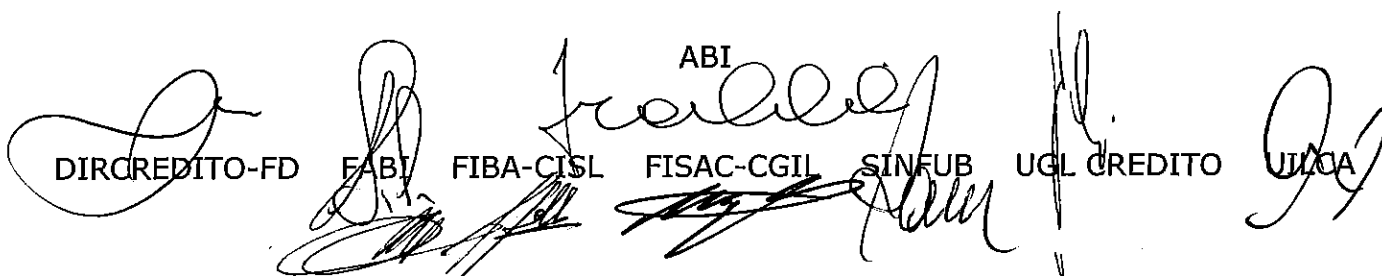
- inquadramento del personale tramite l'applicazione della declaratoria di cui all'art. 2 **nei confronti del personale assunto successivamente alla data di stipulazione del presente contratto;**
- tabelle retributive, ~~per le quali dovrà prevedersi una riduzione pari al 15%~~ **ridotte del 20%, nei confronti del personale assunto successivamente alla data di stipulazione del presente contratto.**

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

\* \*

4. **3.** 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.

DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    <sup>ABI</sup> FISAC-CGIL    SINFUB    UGL CREDITO    UICA



Art. 3

Al Capitolo I (Area contrattuale) del ccnl 8 dicembre 2007 è aggiunto il seguente articolo:

**Art. 3-bis – “Insourcing”**

**1. Nei casi di applicazione del Protocollo di cui all'appendice 1 (ivi comprese le fattispecie di trasferimento d'azienda) i lavoratori interessati osservano un orario settimanale di 40 ore e mantengono il trattamento economico percepito all'atto del passaggio secondo le intese previste dal Protocollo stesso. Le relative intese potranno anche definire tempi, criteri e modalità per un progressivo allineamento alle tabelle retributive nazionali da realizzare entro un periodo massimo di 4 anni. Resta fermo in ogni caso che il trattamento economico massimo percepibile dagli interessati non potrà essere superiore a quello previsto al comma 2, terzo alinea, del medesimo articolo 3.**

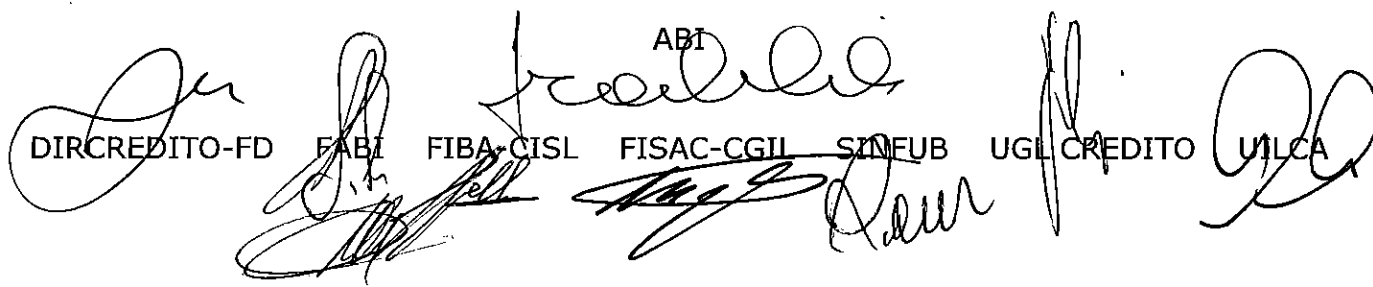
**2. Le Parti firmatarie apporteranno al Protocollo di cui all'appendice 1 le necessarie modifiche.**

**CHIARIMENTO A VERBALE**

**Le Parti firmatarie chiariscono che la presente previsione non si applica al personale il cui rapporto di lavoro risulta già regolato dalle norme del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.**

DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    FISAC-CGIL    SINEUB    UGL CREDITO    UILCA

ABI





Art. 4

La Premessa al Capitolo II (Sistema di relazioni sindacali) del ccnl 8 dicembre 2007 è sostituita dalla seguente:

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~~ **fermo quanto previsto dall'accordo quadro sugli assetti contrattuali - Regole per un contratto sostenibile del 24 ottobre 2011** 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.

DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-GISL    FISAC-CGIL    SINEUB    UGI CREDITO    ULCA

ABI



Art. 5

L'art. 5 (Assetti contrattuali - Decorrenze e scadenze) del ccnl 8 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

**Art. 5 - Assetti contrattuali della contrattazione collettiva - 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.

**1. Gli assetti contrattuali del settore prevedono:**

- un primo livello di contrattazione con il contratto collettivo nazionale di categoria, di durata triennale per la parte normativa e per quella economica, che ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Nelle more della definizione dei criteri di rappresentatività per l'ammissione alla contrattazione collettiva nazionale sono ammesse alla predetta contrattazione le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo quadro 24 ottobre 2011 nei modi e nei termini di cui al contratto 8 dicembre 2007 e 10 gennaio 2008;

- un secondo livello di contrattazione con il contratto aziendale o di gruppo, alle condizioni convenute tra le Parti, per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo o dalla legge, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal presente contratto.

2. I contratti collettivi aziendali o di gruppo, stipulati con gli organismi sindacali di cui all'accordo 7 luglio 2010, possono in particolare prevedere norme e/o articolazioni contrattuali volte ad assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali o di gruppo possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale o di gruppo o da rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, specifiche intese

DIRCREDITO-FD

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

FINFUB

UGL CREDITO

UILCA

ABI

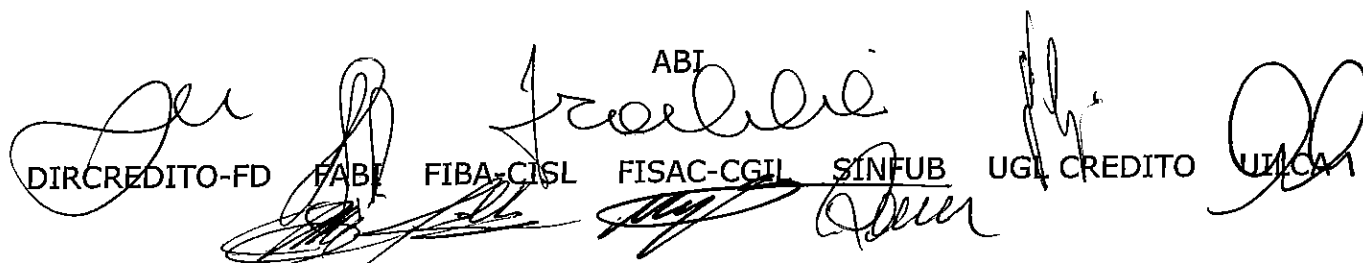
**modificative di regolamentazioni anche disciplinate dal ccnl di categoria, relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro.**

~~2.~~ **3.** 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~~ **30 giugno 2014**.

~~3.~~ **4.** Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un triennio, qualora non venga disdetto almeno ~~3~~ **6** 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.~~

  
DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    <sup>ABI</sup> FISAC-CGIL    SINFUB    UGI CREDITO    UNICA

Art. 6

L'art. 6 (Procedura di rinnovo) del ccnl 8 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

**Art. 6 – Procedure per il rinnovo  
del contratto nazionale**

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici stipulanti si impegnano a presentare la piattaforma alla controparte imprenditoriale **ad ABI** in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 6 mesi prima della scadenza del presente contratto, **allo scopo di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo del contratto nazionale e favorire, tramite il rispetto delle regole, la "saldatura" tra un contratto in scadenza e quello successivo.**

2. Durante i ~~3~~ **6** mesi antecedenti la scadenza del contratto e ~~per il~~ **nel** mese successivo ~~a detta~~ **alla** scadenza **del contratto** —ovvero e comunque per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma ~~se successiva~~ **complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo**, 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.

3. **In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui sopra, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.**

4. Qualora l'inadempienza sia da parte sindacale, il mancato rispetto degli impegni di cui sopra determinerà – a carico dei sindacati responsabili della violazione e previa disamina della situazione tra le Parti nazionali – l'applicazione delle misure previste dall'art. 4, comma 2, della L. 12 giugno 1990, n. 146 in materia di contributi sindacali.

5. Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo di cui all'art. 7 che segue.

6. Tutte le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si impegnano al rispetto, ad ogni livello, del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora il relativo accordo di rinnovo sia sottoscritto da organizzazioni sindacali che rappresentano il 55% dei lavoratori iscritti, destinatari del contratto medesimo.

DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    FISAC-CGIL    SINFUB    UGL CREDITO    UILCA

ABI



7. La rappresentatività di ciascuna organizzazione sindacale si determina considerando il numero dei lavoratori iscritti rilevati ai sensi dell'art. 4 dell'accordo 7 luglio 2010.

8. Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto dichiarano che intendono sottoporre ad un percorso di assemblee dei lavoratori, chiamate ad esprimersi con voto certificato, le ipotesi di piattaforma e l'accordo per il rinnovo del contratto.

DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    FISAC-CGIL    SINEUB    UGL CREDITO    UILCA

ABI



## Art. 7

L'art. 7 (Indennità di vacanza contrattuale) del ccnl 8 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

### **Art. 7 - Apposito elemento della retribuzione**

~~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:~~

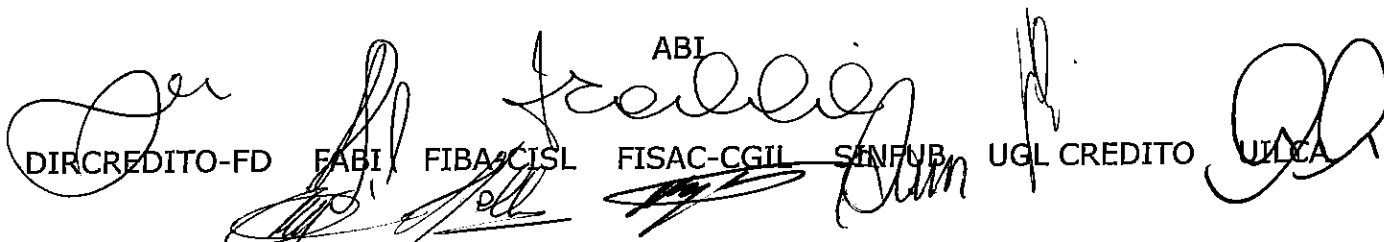
- ~~— per le aree professionali: 88% della voce stipendio;~~
- ~~— per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi: 89% della voce stipendio;~~
- ~~— per il 3° livello dei quadri direttivi: 79% della voce stipendio e dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 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.~~

**1. In caso di mancato accordo, dopo 3 mesi dalla data di scadenza del contratto verrà corrisposto ai lavoratori un apposito elemento della retribuzione pari al 30% del tasso di inflazione previsto applicato alla voce stipendio.**

**2. Detto elemento non sarà più erogato dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale.**

  
DIRCREDITO-FD   FABI   FIBA/CISL   <sup>ABI</sup> FISAC-CGIL   SINFUB   UGL CREDITO   UILCA

Art. 8

La Rubrica del Capitolo III (Contrattazione integrativa aziendale) e l'art. 26 (Decorrenza e procedura di rinnovo - Materie demandate) del ccnl 8 dicembre 2007 sono sostituiti dai seguenti:

CAPITOLO III  
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE **DI SECONDO LIVELLO**

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.~~

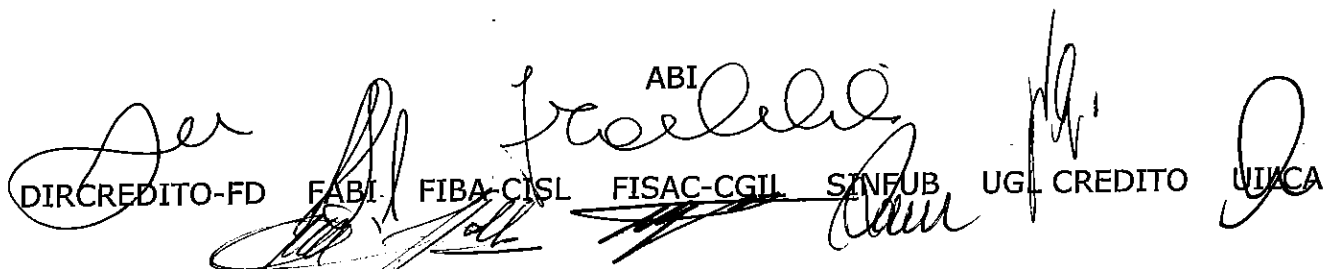
**1. I contratti di secondo livello di cui all'art. 5, comma 1, secondo alinea, hanno durata triennale, sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro e intervengono a livello aziendale o di gruppo nel rispetto delle disposizioni contrattuali e di legge in materia.**

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

**3. Durante 2 mesi dalla data di presentazione della piattaforma per i contratti di cui al comma che precede e per il mese successivo alla scadenza dei contratti di secondo livello e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 3 mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.**

**4. Per le ipotesi in cui il contratto di cui sopra non sia stato ancora rinnovato dopo 5 mesi dalla scadenza dello stesso, o dopo 5 mesi dalla data di presentazione della piattaforma se successiva, ABI e le segreterie nazionali dei sindacati interessati si**

DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    **ABI**    FISAC-CGIL    SINFUB    UGL    CREDITO    UNICA



**incontreranno entro il mese successivo, in presenza dei rappresentanti dell'impresa interessata e delle relative strutture sindacali, per la ricerca di soluzioni condivise.**

~~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.~~

**5. Fermo quanto previsto dall'Accordo 7 luglio 2010 per il caso in cui la contrattazione si svolga a livello di capogruppo con la Delegazione sindacale di gruppo, i contratti intervengono tra l'impresa - che può a tal fine richiedere l'assistenza dell'ABI - ed un'apposita delegazione sindacale costituita da un numero massimo di componenti che si determina in ragione di 5 moltiplicati per il numero di organizzazioni sindacali che hanno iscritti nell'impresa.**

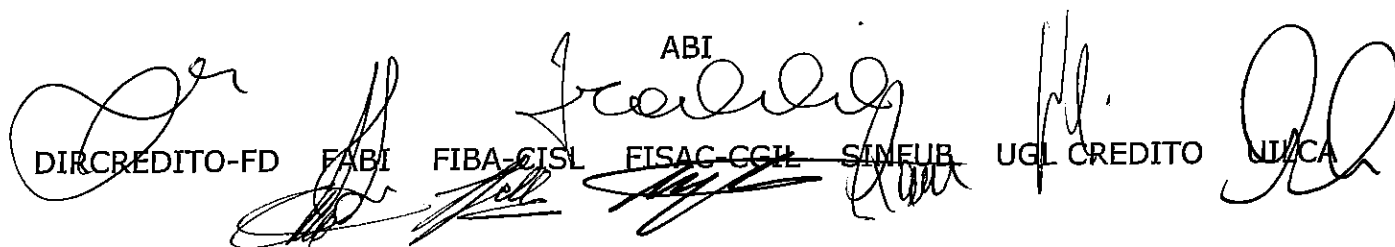
**6. Il numero dei componenti la delegazione sindacale, come sopra determinato, viene ripartito fra le predette organizzazioni sindacali con i seguenti criteri:**

- **2 componenti per ciascuna organizzazione sindacale che ha iscritti nell'impresa;**
- **ulteriori componenti per ciascuna organizzazione sindacale con i requisiti di cui sopra - nel limite massimo di 3 - in proporzione alla rispettiva rappresentatività in azienda (numero di iscritti a ciascun sindacato rispetto al totale degli iscritti ai sindacati, con arrotondamento ad 1 in caso di percentuale uguale o maggiore a 0,5%).**

**Della delegazione come sopra determinata, fanno parte dirigenti sindacali esterni all'azienda nei limiti, per ciascuna organizzazione, di 1 nel caso di 2 componenti e di 2 nel caso di più componenti.**

ABI

DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    FISAC-CGIL    SIMFUB    UGL CREDITO    UNICA





**7. I nominativi dei componenti la delegazione devono essere preventivamente resi noti alla Direzione dell'impresa ad opera delle organizzazioni stesse.**

~~7.~~ **8.** 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.~~ **9.** La contrattazione ~~integrativa~~-aziendale **di cui al presente articolo** 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.~~ **10.** 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.~~ **11.** In caso contrario la verifica verrà compiuta dalle Parti nazionali, in presenza dei rappresentanti dell'impresa interessata e delle relative strutture sindacali.

~~11.~~ **12.** 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.~~ **13.** Le materie demandate alla ~~contrattazione~~-integrativa aziendale sono le seguenti:

- a) premio aziendale, **salvo quanto previsto all'art. 46-bis;**
- b) garanzie volte alla sicurezza del lavoro;
- c) tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro;
- d) assistenza sanitaria;
- e) previdenza complementare.

~~13.~~ **14.** Nei contratti ~~integrativi~~-aziendali **di cui al presente articolo** vengono inserite le eventuali intese in materia di inquadramenti nel rispetto delle specifiche disposizioni in materia.

~~14.~~ **15.** Per la presente tornata contrattuale, i contratti ~~integrativi~~ aziendali **di cui al presente articolo** non avranno decorrenza anteriore al 1° gennaio 2008 **2012** e scadranno il 31 dicembre 2011 **2014**.

**16.** Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto dichiarano che intendono sottoporre ad un percorso di assemblee dei lavoratori, chiamate ad esprimersi con voto certificato, le ipotesi di piattaforma e i contratti di cui al presente articolo.

ABI

DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    FISAC-CGIL    SINEUB    UGL CREDITO    UILCA

## 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.~~

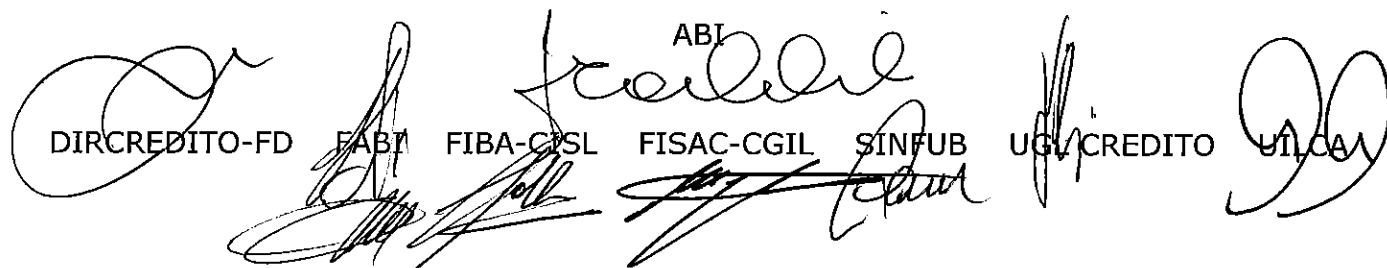
**L'adozione di premi aziendali di produttività effettivamente correlati ai risultati dell'impresa in termini di reali incrementi di produttività e/o redditività, risultato, efficienza, qualità riscontrabili oggettivamente sulla base di risultanze di bilancio e/o organizzative, deve permanere e la predetta correlazione deve essere ulteriormente rafforzata.**

**Le Parti confermano espressamente il proprio impegno affinché il premio aziendale sia di prioritario riferimento per la misura della produttività aziendale, riassumendo le caratteristiche di elemento realmente variabile della retribuzione, in stretta correlazione con i risultati conseguiti in sede aziendale.**

**Le Parti confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le Parti.**

**Conseguentemente, le Parti auspicano che sia data pronta attuazione all'art. 26 del D.L. n. 98 del 2011.**

**In attuazione di quanto previsto dall'Accordo quadro 24 ottobre 2011, le Parti firmatarie definiscono, con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva, in Euro 258,00 annui la misura dell'elemento di garanzia retributiva, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale di categoria.**



DIRCREDITO-FD   FABI   FIBA-CISL   <sup>ABI</sup> FISAC-CGIL   SINFUB   UGI-CREDITO   UTICA

Art. 9

Al Capitolo III (Contrattazione di secondo livello) del ccnl 8 dicembre 2007 è aggiunto il seguente articolo:

**Art. 26-bis – Efficacia dei contratti  
di secondo livello**

**1. I contratti di secondo livello esplicano efficacia nei confronti di tutto il personale dipendente dell'azienda/e interessata/e e vincolano tutte le organizzazioni sindacali, ad ogni livello, presenti aziendalmente se gli organismi sindacali – legittimati a trattare ai sensi delle norme vigenti – che li sottoscrivono rappresentano la maggioranza dei lavoratori ivi iscritti.**

**2. La rappresentatività di ciascuna organizzazione sindacale si determina considerando il numero dei lavoratori iscritti presso l'azienda/e interessata/e rilevati ai sensi dell'art. 4 dell'accordo 7 luglio 2010.**

**3. Le Parti ribadiscono la necessità che tutti i soggetti coinvolti siano richiamati al rispetto delle regole ed in particolare dei demandi alla contrattazione di secondo livello previsti dal contratto nazionale.**

DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    <sup>ABI</sup> FISAC-CGIL    SINFUB    UGL CREDITO    UNICA



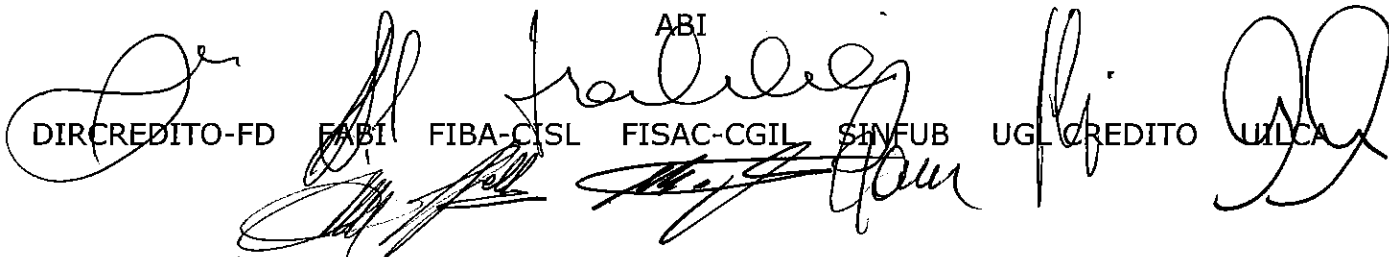
Art. 10

**Commissione di studio  
sull'inquadramento del personale**

1. Le Parti firmatarie attiveranno, entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto, i lavori di una Commissione paritetica di studio per un riesame del sistema di classificazione del personale, delle declaratorie e dei profili professionali contenuti nel contratto stesso allo scopo di rendere più flessibile la disciplina, adeguandola ai mutati assetti tecnici, organizzativi e produttivi delle imprese del settore.

2. Nell'ambito dei lavori della Commissione le Parti firmatarie valuteranno la possibilità di rendere permanente o meno la fungibilità di cui alla Norma transitoria in calce all'art. 77 del presente contratto.

3. La Commissione dovrà concludere i suoi lavori entro il 31 dicembre 2012.

  
DIRCREDITO-FD   FABI   FIBA-CISL   ABI   FISAC-CGIL   SINFUB   UGL CREDITO   UILCA

Art. 11

**Commissione paritetica in tema di  
apprendistato professionalizzante**

**1. E' istituita fra le Parti firmatarie una Commissione paritetica in tema di apprendistato professionalizzante per la revisione della disciplina contrattuale nazionale dell'istituto alla luce del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 ("Testo Unico dell'apprendistato").**

**2. La nuova regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante verrà definita dalla Commissione entro febbraio 2012 ed entrerà in vigore entro il 26 aprile 2012.**

ABI

DIRCREDITO-FD

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

**Fondo per l'occupazione**

1. Allo scopo di favorire la creazione di nuova occupazione stabile, le Parti stipulanti il presente contratto convengono di istituire un Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito, con l'intento di garantire una riduzione di costi per un periodo predeterminato alle imprese che procedono ad assunzioni a tempo indeterminato.

2. La gestione del Fondo verrà assicurata per il tramite dell'Ente bilaterale nazionale Enbicredito.

3. Il Fondo sarà alimentato, con decorrenza 1° gennaio 2012, dai contributi dei dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali destinatarie del presente contratto, con rapporto a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti.

4. Il contributo dei dipendenti è fissato nella misura di una giornata lavorativa annua procapite, per un periodo sperimentale di 5 anni, da realizzare attraverso la rinuncia per gli appartenenti alle aree professionali a 7 ore e 30 minuti delle 23 ore di riduzione d'orario di cui all'art. 94, comma 2, e per i quadri direttivi ad una giornata di ex festività di cui all'art. 50.

5. Il Fondo provvederà ad erogare alle imprese di cui sopra, per un periodo di 3 anni - e comunque in funzione delle disponibilità del Fondo - un importo annuo pari a 2.500 euro per ciascun lavoratore che venga assunto con contratto a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato professionalizzante, che si trovi in una delle seguenti condizioni:

- giovani disoccupati fino a 32 anni di età;
- disoccupati di lungo periodo di qualsiasi età, cassaintegrati e lavoratori in mobilità;
- donne nelle aree geografiche svantaggiate come indicate dal D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, art. 54, comma 1, lett. e.

6. L'importo di cui sopra verrà erogato anche nei casi di assunzione o stabilizzazione di lavoratori con contratti di lavoro diversi da quello a tempo indeterminato (ad esempio, contratti a termine, contratti di inserimento, contratti a progetto, contratti di somministrazione).

7. L'importo di cui al comma 5 verrà erogato dal Fondo direttamente all'impresa interessata, al superamento del periodo di prova da parte del lavoratore assunto.

8. Il Fondo potrà intervenire, con i criteri di cui sopra, anche in favore dei lavoratori interessati da una riduzione di orario in conseguenza dell'utilizzo da parte dell'azienda dei "contratti di solidarietà espansivi" di cui al punto 5 dell'Accordo quadro 8 luglio

ABI

DIRCREDITO-FD

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

**2011 sul Fondo di solidarietà. In tal caso l'importo di cui al comma 5 è riconosciuto direttamente al lavoratore.**

**9. Un apposito gruppo di lavoro paritetico costituito tra le Parti stipulanti il presente contratto provvederà, entro 2 mesi dalla stipulazione, a stabilire, nel rispetto dei suddetti principi, quanto necessario per il funzionamento del Fondo.**

**10. Le Parti firmatarie definiranno, anche in funzione delle disponibilità del Fondo, il maggior importo annuo di cui al comma 5 nei casi di assunzione nelle Regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione, soprattutto giovanile.**

  
DIRCREDITO-FD   FABI   FIBA-CISL   <sup>ABI</sup> FISAC-CGIL   SINFUB   UGL CREDITO   UILCA

Art. 13

L'art. 38 (Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni) del ccnl 8 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

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 eventuali sanzioni pecuniarie e 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. La tutela di cui alla presente norma non si attua in presenza di azioni penali conseguenti a fatti o ad atti commessi in violazione di istruzioni o disposizioni emanate dall'azienda ed in tutti i casi in cui il comportamento del lavoratore sia in conflitto con l'azienda stessa.**

3. 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.

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

5. 4. Nei casi di cui ai comma precedenti, resta esclusa la applicabilità delle disposizioni contenute nei comma da 2 a 7 dell'art. 37.

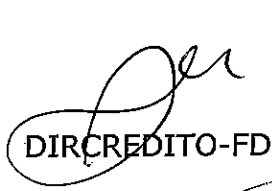
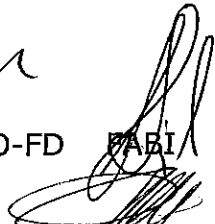

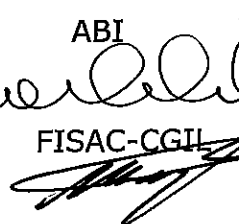
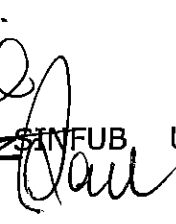


6. 5. Il lavoratore/lavoratrice che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'impresa.

7. 6. Le garanzie e le tutele di cui ai comma 1 e 3 4 si applicano al lavoratore/lavoratrice anche successivamente alla cessazione del rapporto, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

8. 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




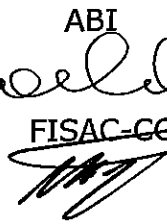
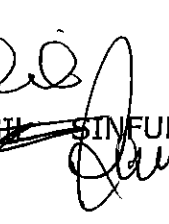
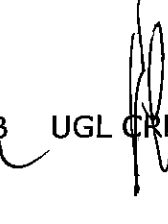

~~Restano fermi gli effetti della norma transitoria in calce all'art. 34 del ccnl 11 luglio 1999.~~

DIRCREDITO-FD  ABI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  SINFUB  UGL CREDITO  UILCA 



**NOTA A VERBALE**

**Le Parti stipulanti chiariscono che la tutela di cui al presente articolo, alle condizioni ivi stabilite, riguarda anche i dipendenti nei cui confronti sia esercitata azione penale relativa a fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni per l'adempimento di obblighi posti a carico della banca per antiriciclaggio, lotta all'usura, Mifid e privacy.**

DIRCREDITO-FD   FABI   FIBA-CISL   <sup>ABI</sup> FISAC-CGIL   SINFUB   UGL CREDITO   UILCA

**Trattamento economico**

**1. A far tempo dal 1° giugno 2012 e fino al 30 giugno 2014 si applicano gli importi di cui alla tabella allegata che vengono corrisposti, per 13 mensilità, ai lavoratori/lavoratrici sotto forma di elemento distinto della retribuzione (EDR).**

**2. Detti importi, pertanto non vengono computati ai fini degli istituti contrattuali nazionali, del trattamento di fine rapporto e ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o di previdenza aziendale e di ogni altro trattamento aziendale. La tabellizzazione dell'EDR avverrà a far tempo dalla data del 1° luglio 2014 e secondo i criteri che verranno per tempo stabiliti dalle Parti.**

**3. Nel periodo 1° gennaio 2013 - 31 luglio 2014 non matura l'anzianità dei lavoratori/lavoratrici ai fini degli scatti di anzianità e dell'importo ex ristrutturazione tabellare.**

**4. Nel periodo 1° gennaio 2012 - 31 dicembre 2014 il trattamento di fine rapporto dei lavoratori/lavoratrici è calcolato esclusivamente sulle voci tabellari stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare.**

DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    FISAC-CGIL    SINEUB    UGL    CREDITO    UILCA

ABI



Art. 15

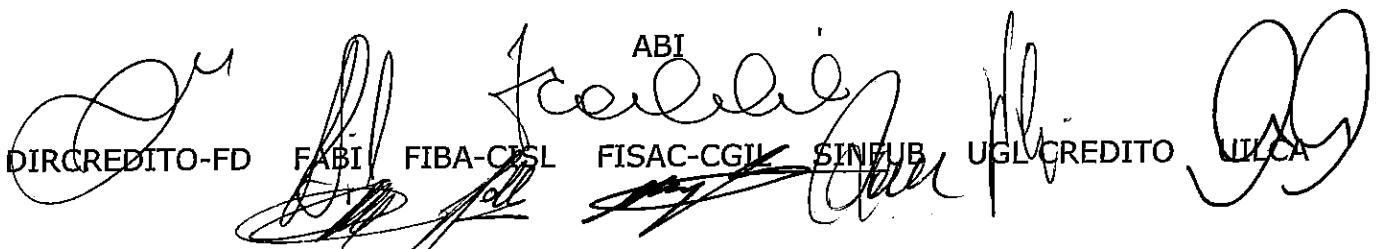
Al Capitolo IV (Politiche attive per l'occupazione) del ccnl 8 dicembre 2007 è aggiunto il seguente articolo:

**Livello retributivo di inserimento professionale**

**1. Allo scopo di favorire nuova occupazione secondo criteri di sostenibilità, al lavoratore/lavoratrice assunto, a far tempo dal 1° febbraio 2012, nella 3<sup>a</sup> area professionale, 1° livello retributivo, con contratto a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato, è attribuito uno stipendio nella misura mensile di € 1.679,89, per un periodo di 4 anni dalla data di assunzione.**

**2. Quanto previsto dal presente articolo si applica, in sostituzione di quanto disposto dall'art. 28, commi 2 e 3, anche al lavoratore/lavoratrice assunto con contratto di apprendistato professionalizzante.**

**3. Le Parti nazionali invitano le Fonti istitutive aziendali a prevedere, nei confronti dei lavoratori/lavoratrici di cui sopra che siano iscritti a forme di previdenza complementare aziendale, una contribuzione datoriale del 4% per 4 anni dalla data di assunzione, in considerazione della minor retribuzione e conseguente minor contribuzione obbligatoria.**

  
DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    <sup>ABI</sup> FISAC-CGIL    SINFUB    UGL CREDITO    UILCA

Art. 16

Al Capitolo VI (Trattamento economico) del ccnl 8 dicembre 2007 è aggiunto il seguente articolo:

**PREMIO**  
**Art. 46-bis - Elemento retributivo variabile <sup>DI RISULTATO</sup>**  
**sostitutivo del premio aziendale e**  
**del sistema incentivante**

1. Su iniziativa dell'azienda o della capogruppo, le parti aziendali o di gruppo, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 26 in tema di contrattazione di secondo livello, possono prevedere, in sostituzione del premio aziendale e del sistema incentivante di cui agli artt. 43 e 46, un unico ~~elemento retributivo variabile~~ da determinare sulla base di criteri, concordati tra le parti, di produttività e/o redditività aziendale e/o di gruppo, nonché di altri obiettivi, anche di carattere qualitativo, generali o specifici per gruppi omogenei di posizioni lavorative, tenendo conto anche degli apporti professionali individuali.

PREMIO  
VARIABLE  
DI RISULTATO

2. Tale elemento retributivo dovrà presentare i caratteri di variabilità e di effettiva correlazione ai risultati dell'impresa in coerenza con quanto previsto dall'art. 5 dell'accordo quadro 24 ottobre 2011.

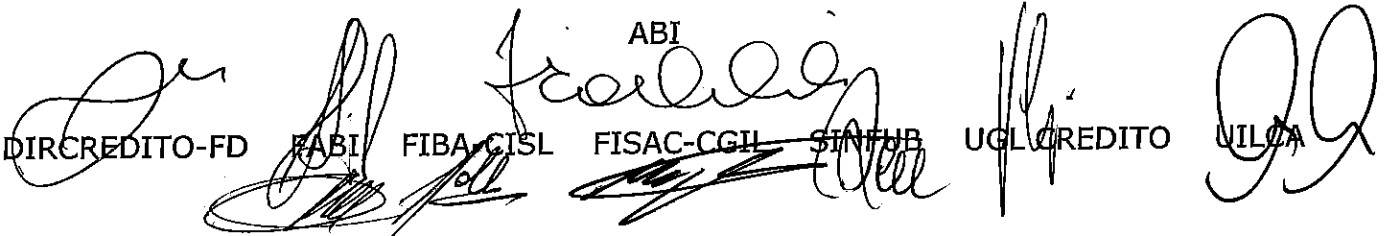
3. I criteri di determinazione dell'elemento retributivo dovranno altresì rispettare i principi contenuti nelle disposizioni di Banca d'Italia o dettati dalle competenti Autorità internazionali relativamente alla componente variabile dei sistemi di remunerazione.

DI CUI SOPRA,

**RACCOMANDAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI  
RACCOMANDANO L'ADOZIONE DELL'ELEMENTO  
RETRIBUTIVO DENOMINATO "PREMIO VARIABLE  
DI RISULTATO" E LA PREVENTIVA CONDIVISIONE  
DEI CRITERI DISTRIBUTIVI.

DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    <sup>ABI</sup> FISAC-CGIL    SINFUB    UGL-CREDITO    UILCA



Art. 17

L'art. 50 (Permessi per ex festività) del ccnl 8 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

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 lavorativa 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).

**5. In via sperimentale, per gli anni 2012-2016 il numero di permessi per ex festività dei quadri direttivi è ridotto di una giornata e il relativo ammontare è destinato a finanziare il Fondo per l'occupazione.**

DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    FISAC-CGIL    SINEUB    UGL CREDITO    UICA

ABI

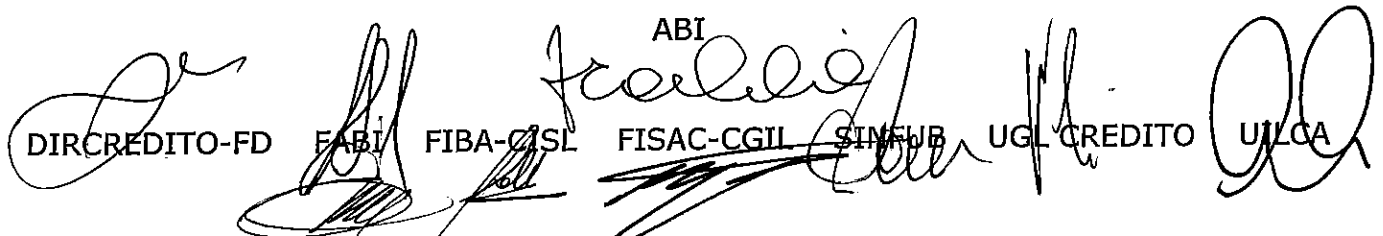
Art. 18

In calce al Capitolo VII (Riposo settimanale, festività e ferie) è inserita la seguente Dichiarazione delle Parti:

**DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

**Le Parti firmatarie, nel condividere l'obiettivo della coincidenza tra l'orario contrattuale e l'orario di fatto, sottolineano la necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative e organizzative dell'impresa, la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste dal presente contratto per riduzioni di orario, banca delle ore, ex festività e ferie, evitando l'accumulo di residui negli anni successivi e prevedendo il recupero di eventuali giacenze relative ad anni precedenti.**

**Le imprese potranno in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a favorire il raggiungimento della finalità di cui sopra.**

  
DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    <sup>ABI</sup> FISAC-CGIL    SIMFUB    UGL CREDITO    UILCA

Art. 19

L'art. 58 (Long Term Care) del ccnl 8 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 58 - Long Term Care

1. ~~Le Parti stipulanti il presente contratto convengono di introdurre con decorrenza~~ **A far tempo dal 1° gennaio 2008 è prevista** una copertura assicurativa per *long term care*, in relazione all'insorgenza di eventi imprevisi ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza.

2. ~~Detta copertura verrà~~ **è 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 far tempo dal 1° gennaio 2012**, a € 50 **100** procapite a carico dell'impresa, da versare entro il mese di gennaio di ogni anno **(€ 50 fino al 31 dicembre 2011)**.

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~~ **Specifiche intese fra le Parti regolano** 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).

  
DIRCREDITO-FD

  
FABI

  
FIBA


  
CISL

ABI

  
FISAC-CGIL

  
SINFUB

  
UGL CREDITO

  
UNICA

Art. 20

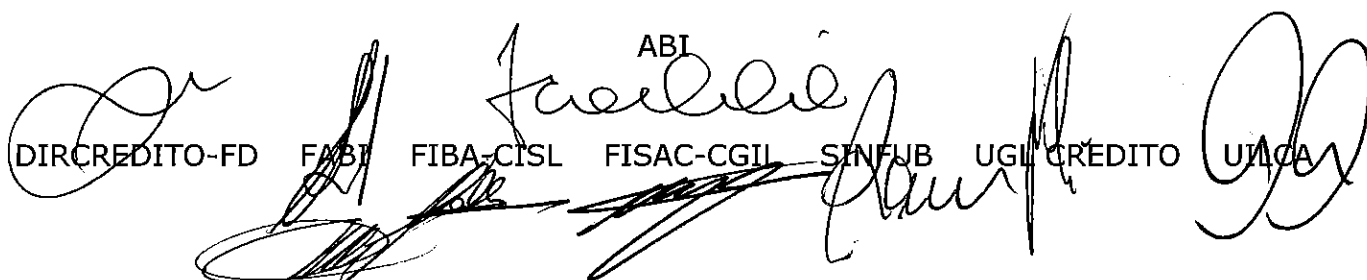
All'art. 77 (Fungibilità - Sostituzioni) del ccnl 8 dicembre 2007 è aggiunta la seguente Norma transitoria:

**NORMA TRANSITORIA**

**Per il periodo di vigenza del presente contratto la piena fungibilità nell'ambito della categoria dei quadri direttivi viene estesa tra il 1° ed il 4° livello retributivo.**

DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    FISAC-CGIL    SINFUB    UGI CREDITO    UNICA

ABI





Art. 21

L'art. 94 (Orario settimanale) del ccnl 8 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

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 **nonché per il personale di cui agli artt. 3 e 3-bis**), fatto salvo quanto previsto al 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.

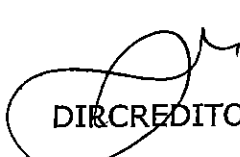
7. Al personale che svolge attività di promozione e consulenza, ovvero è addetto ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, al sabato (nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio al sabato mattina o dal martedì al sabato), spetta il compenso di cui in allegato (all. n. 3) - non cumulabile


DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    <sup>ABI</sup> FISAC-CGIL    SINFUB    UGL CREDITO    UILCA





con eventuali indennità di turno e indennità di cui al comma 3 2 dell'art. 95  
- per ogni sabato di effettivo espletamento di detto incarico.


**8. In via sperimentale, per gli anni 2012-2016 la dotazione di cui al comma 2 del presente articolo è ridotta di 7 ore e 30 minuti e il relativo ammontare è destinato a finanziare il Fondo per l'occupazione. Per il medesimo periodo non trova applicazione il primo alinea del comma 2. Analoga riduzione si applica nei confronti dei lavoratori a tempo parziale sulla dotazione di cui all'art. 31, comma 15, lett. d), del presente contratto.**


  
DIRCREDITO-FD


  
FABI


  
FIBA-CISL

  
FISAC-CGIL

  
SINFUB

  
UGL

  
CREDITO

  
UILCA

ABI

Art. 22

L'art. 97 (Orario di sportello), commi 1 e 2 del ccnl 8 dicembre 2007, sono sostituiti dai seguenti:

Art. 97 - Orario di sportello

1. ~~Nel corso della settimana l'orario di sportello è fissato in 40 ore disponibili per l'impresa. L'impresa o la capogruppo hanno la facoltà di fissare l'orario di sportello fra le ore 8 e le ore 20.~~

2. **L'impresa o la capogruppo, nel corso di un apposito incontro, informano preventivamente gli organismi sindacali aziendali o le delegazioni di gruppo circa le articolazioni di orario di lavoro e di sportello di cui al primo comma. Nel medesimo incontro o al massimo entro i 10 giorni successivi i predetti organismi sindacali possono formulare loro osservazioni, con l'eventuale assistenza delle rispettive segreterie nazionali. Al termine di tale periodo l'impresa può comunque adottare i provvedimenti deliberati.**

3. **Qualora l'impresa o la capogruppo intendano fissare l'inizio dell'orario di sportello fra le ore 7 e le ore 8, ovvero il termine fra le ore 20 e le 22, devono avviare un confronto negoziale con gli organismi sindacali competenti, da concludere entro 10 giorni dall'informativa, per individuare, mediante accordo fra le Parti, soluzioni condivise circa le modalità applicative dell'orario stesso.**

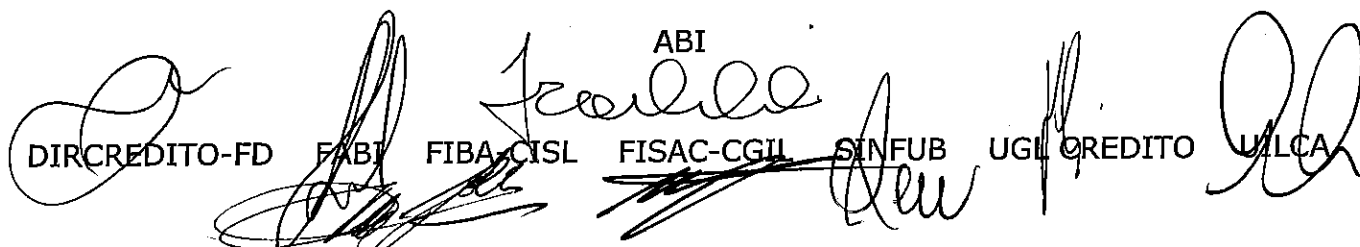
~~2.~~ **4. Tali limiti possono essere superati, previa informativa sindacale, nelle succursali operanti presso:**

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.

**In calce al medesimo articolo 97 si aggiunge la seguente:**

**RACCOMANDAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

**Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto raccomandano alle imprese di verificare prioritariamente, ai fini delle articolazioni di orario di cui al comma 3, la disponibilità dei lavoratori/lavoratrici che siano in possesso delle richieste caratteristiche professionali.**

  
DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    <sup>ABI</sup> FISAC-CGIL    SINFUB    UGL    CREDITO    UILCA

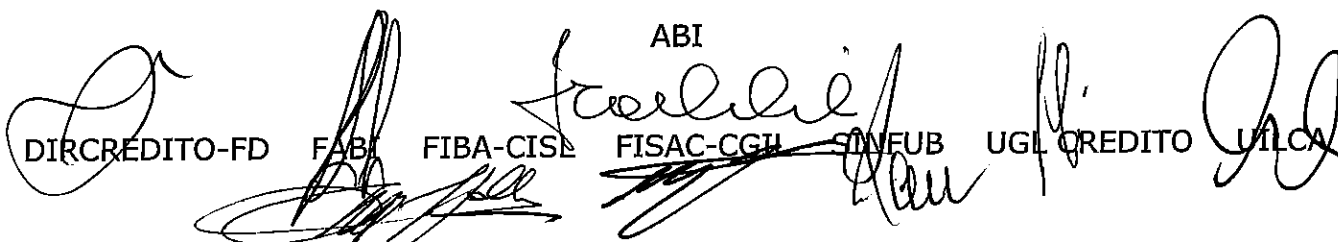
Art. 23

**Commissione tecnica sugli orari di lavoro**

**1. E' istituita fra le Parti firmatarie una Commissione tecnica in tema di orari di lavoro per il coordinamento - da realizzare comunque entro e non oltre il 15 marzo 2012 - delle modifiche apportate dal presente accordo di rinnovo all'art. 97 del ccnl 8 dicembre 2007 con le restanti previsioni in materia di orari di lavoro.**

**2. Le modifiche entreranno comunque in vigore il 1° aprile 2012.**

DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISE    <sup>ABI</sup> FISAC-CGH    SINFUB    UGL CREDITO    UILCA

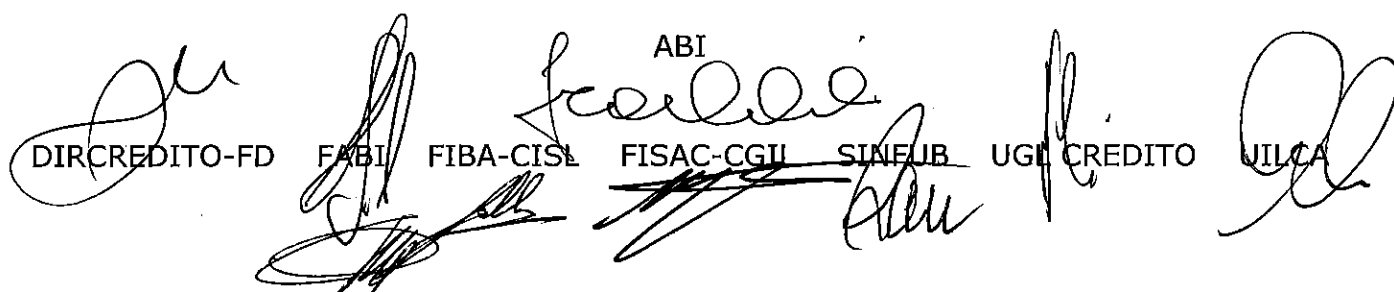


Art. 24

**Commissione paritetica in tema di pari opportunità e conciliazione  
dei tempi di vita e di lavoro**

**1. Le Parti firmatarie costituiranno, entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto, una Commissione paritetica, che avrà il compito di realizzare possibili iniziative congiunte in tema di pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di responsabilità sociale d'impresa e alla luce dell'Avviso comune sottoscritto presso il Ministero del Lavoro il 7 marzo 2011.**

**2. La Commissione dovrà concludere i suoi lavori entro il 31 marzo 2012.**

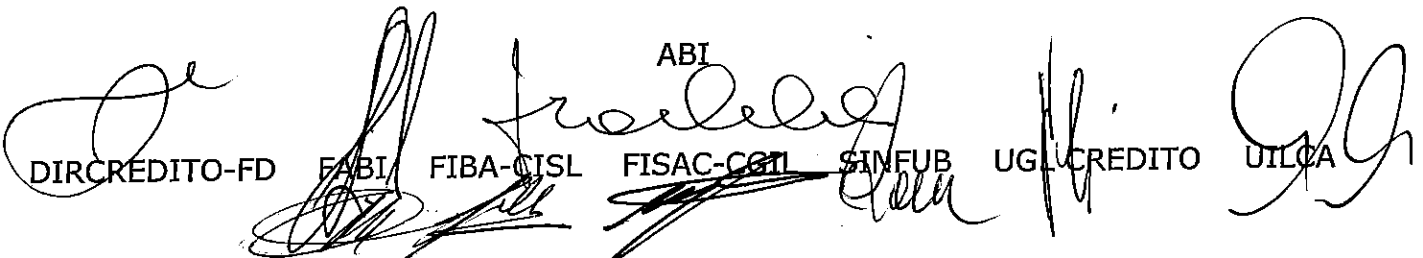
  
DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    <sup>ABI</sup> FISAC-CGIL    SINEUB    UGI CREDITO    UILCA

Art. 25

**Commissione paritetica di studio per la  
revisione dell'Accordo 12 marzo 1997**

**1. Le Parti firmatarie costituiranno, entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto, una Commissione paritetica di studio, che avrà il compito di procedere alla revisione dell'Accordo di settore sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del 12 marzo 1997.**

**2. La Commissione dovrà concludere i suoi lavori entro il 31 dicembre 2012.**

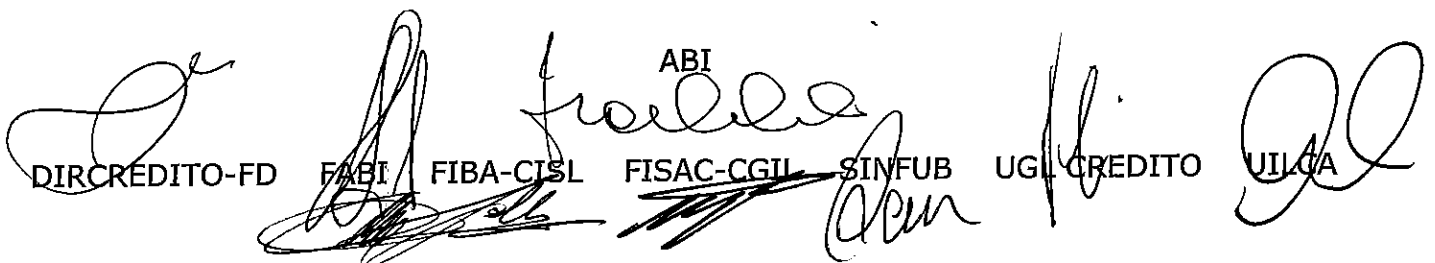
  
DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    FISAC-CGIL    SINFUB    UGL CREDITO    UILCA

**Osservatorio nazionale sulla produttività**

**1. E' costituito fra le Parti firmatarie un Osservatorio nazionale paritetico sulla produttività nel cui ambito verrà effettuato un monitoraggio su:**

- **l'andamento della produttività e della redditività del sistema nell'ambito del contesto generale dell'economia e dei mercati finanziari;**
- **lo stato di attuazione delle innovazioni introdotte dal contratto collettivo nazionale in materia di orari di lavoro e di sportello, anche alla luce degli accordi nel frattempo intervenuti nelle sedi aziendali o di gruppo;**
- **l'utilizzo presso le imprese della riduzioni di orario, della banca delle ore, delle ex festività e delle ferie al fine di verificare il raggiungimento dell'obiettivo della coincidenza tra l'orario contrattuale e l'orario di fatto.**

**2. L'Osservatorio si riunirà nel mese di ottobre 2012 e successivamente con cadenza almeno annuale.**

  
DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    <sup>ABI</sup> FISAC-CGIL    SINFUB    UGI CREDITO    UILCA


Art. 27

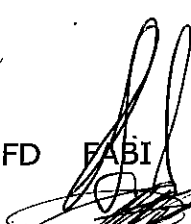
In calce all'Appendice n. 4 è inserito il seguente Impegno delle Parti nazionali:


**IMPEGNO DELLE PARTI NAZIONALI**


**Le Parti firmatarie individuano Previbank quale Fondo di previdenza complementare residuale di settore cui possano aderire i lavoratori privi di forme di previdenza complementare aziendale.**

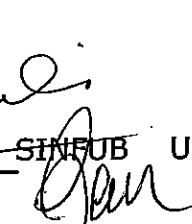
**Le Parti firmatarie si incontreranno entro 15 giorni dalla stipulazione del presente accordo di rinnovo del contratto nazionale per i necessari adempimenti.**

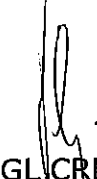
  
DIRCREDITO-FD

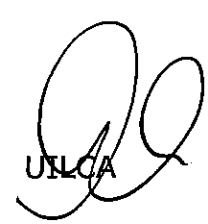
  
FABI

  
FIBA-CISL

  
FISAC-CGIL

  
SINFUB

  
UGL CREDITO

  
UILCA

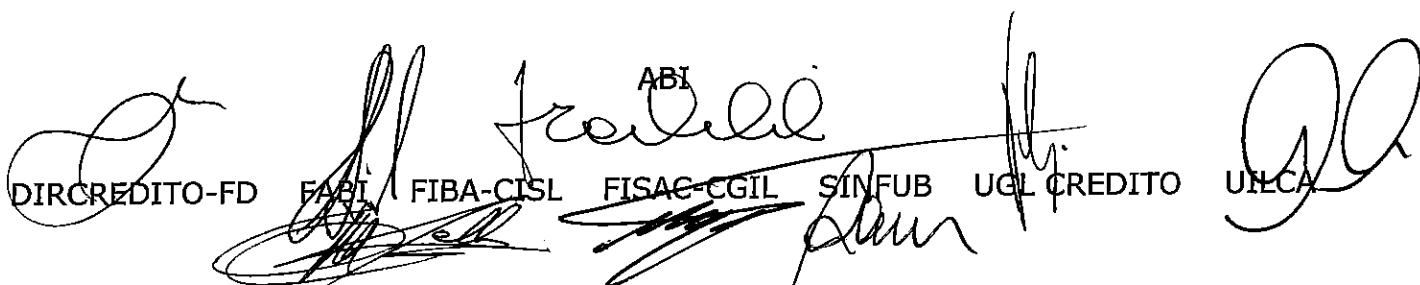
ABI



**Commissione paritetica in tema  
di semplificazione e razionalizzazione normativa**

**1. E' istituita fra le Parti firmatarie una Commissione paritetica per la semplificazione e razionalizzazione delle normative contenute nel contratto nazionale, in adempimento dell'impegno assunto con l'art. 7 dell'accordo quadro 24 ottobre 2011 sugli assetti contrattuali - Regole per un contratto sostenibile.**

**2. Le Parti firmatarie concluderanno i lavori entro 90 giorni dalla stipulazione del presente accordo di rinnovo, nell'ambito della definizione del testo coordinato del contratto collettivo nazionale di lavoro.**

  
DIRCREDITO-FD    FABI    FIBA-CISL    FISAC-CGIL    SINFUB    UGL CREDITO    UILCA

## EDR (per 13 mensilità)

Importo mensile con decorrenza dal:			
	1° giugno 2012	1° giugno 2013	1° giugno 2014
Quadri direttivi 4° livello	€ 70,21	€ 140,41	€ 238,70
Quadri direttivi 3° livello	€ 61,64	€ 123,29	€ 209,59
Quadri direttivi 2° livello	€ 54,79	€ 109,59	€ 186,30
Quadri direttivi 1° livello	€ 52,74	€ 105,48	€ 179,32
<b>3ª Area Professionale 4° Livello</b>	<b>€ 46,00</b>	<b>€ 93,00</b>	<b>€ 170,00</b>
3ª Area Professionale 3° Livello	€ 44,52	€ 89,04	€ 151,37
3ª Area Professionale 2° Livello	€ 42,81	€ 85,62	€ 145,55
3ª Area Professionale 1° Livello	€ 41,10	€ 82,19	€ 139,73
2ª Area Professionale 3° Livello	€ 39,04	€ 78,08	€ 132,74
2ª Area Professionale 2° Livello	€ 37,67	€ 75,34	€ 128,08
2ª Area Professionale 1° Livello	€ 36,64	€ 73,29	€ 124,59
Livello unico + g.nott.	€ 34,93	€ 69,86	€ 118,77
Livello unico	€ 34,25	€ 68,49	€ 116,44

Contratti Complementari			
Importo mensile con decorrenza dal:			
	1° giugno 2012	1° giugno 2013	1° giugno 2014
Quadri direttivi 4° livello	€ 56,16	€ 112,33	€ 190,96
Quadri direttivi 3° livello	€ 49,32	€ 98,63	€ 167,67
Quadri direttivi 2° livello	€ 43,84	€ 87,67	€ 149,04
Quadri direttivi 1° livello	€ 42,19	€ 84,38	€ 143,45
3ª Area Professionale 4° Livello	€ 36,80	€ 74,40	€ 136,00
3ª Area Professionale 3° Livello	€ 35,62	€ 71,23	€ 121,10
3ª Area Professionale 2° Livello	€ 34,25	€ 68,49	€ 116,44
3ª Area Professionale 1° Livello	€ 32,88	€ 65,75	€ 111,78
2ª Area Professionale 3° Livello	€ 31,23	€ 62,47	€ 106,19
2ª Area Professionale 2° Livello	€ 30,14	€ 60,27	€ 102,47
2ª Area Professionale 1° Livello	€ 29,32	€ 58,63	€ 99,67
Livello unico + g.nott.	€ 27,95	€ 55,89	€ 95,01
Livello unico	€ 27,40	€ 54,79	€ 93,15

Livello retributivo di inserimento professionale			
Importo mensile con decorrenza dal:			
	1° giugno 2012	1° giugno 2013	1° giugno 2014
3ª Area Professionale 1° Livello	€ 33,70	€ 67,40	€ 114,58

Handwritten signatures of various individuals, including a large signature on the left and several others scattered below.