

ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 11
LUGLIO 1999 PER I QUADRI DIRETTIVI E PER
IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
(DALLA 1^a ALLA 3^a) DIPENDENTI DALLE
IMPRESE CREDITIZIE, FINANZIARIE E
STRUMENTALI

ABI

DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UIL C.A.

Il 12 febbraio 2005, in Roma

tra

– ABI

e

– DIRCREDITO-FD

– FALCRI

– FIBA-CISL

– FISAC-CGIL

– UIL C.A.

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 (dalla 1^a alla 3^a) dipendenti dalle **imprese** creditizie, finanziarie e strumentali.

ABI

2

DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UIL C.A.

Art. 1 - Parte economica

1. Per il biennio 2004/2005 si applicano le seguenti percentuali di incremento retributivo:

- **1,9% dal 1° gennaio 2004;**
- **2,0% dal 1° febbraio 2005;**
- **0,9% dal 1° luglio 2005;**
- **1,0% dal 1° dicembre 2005.**

2. Tali incrementi si applicano sulle voci stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare, assegni ad personam derivanti dalla ristrutturazione tabellare ed “ex premio di rendimento” per la quota che in origine era variabile.

3. Per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2004, la prima tranche di tali incrementi viene riconosciuta sotto forma di “importo una tantum”. 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;**
- **viene “tabellizzato” a far tempo dal 1° gennaio 2005.**

4. Per quanto concerne il personale cessato dal servizio tra il 1° gennaio 2004 e la data di stipulazione del presente accordo, 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.

L'art. 5 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di **“Assetti contrattuali – Decorrenze e scadenze”** è sostituito dal seguente:

Art. 2 – 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 che ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale 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.

~~Il presente contratto:~~

- ~~— per la parte normativa decorre dalla data della sua stipulazione, salvo quanto stabilito in singole norme, e scadrà il 31 dicembre 2001;~~
- ~~— per la parte economica decorre dal 1° gennaio 2000 e scadrà il 31 dicembre 2001, fermo quanto previsto in materia di trattamento economico dal presente contratto.~~

~~Detto contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un arco di tempo pari a quello di cui al primo alinea del primo comma e così successivamente qualora non venga disdetto almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza.~~

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 2005.

3. Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un arco di tempo biennale per la parte economica e quadriennale per la parte normativa, qualora non venga disdetto almeno 3 mesi prima di ciascuna scadenza.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

~~Le Parti stipulanti chiariscono che le specifiche disposizioni del presente contratto che richiamano “la data di stipulazione del ccnl” medesimo si intendono riferite, convenzionalmente ed in via eccezionale, alla data del 1° novembre 1999 (16 novembre 1999 per il trattamento di missione).~~

L'art.10 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di “**Incontro annuale**” è sostituito dal seguente:

Art. 3 – Incontro annuale

1. Ogni anno, nel corso di un apposito incontro, l'azienda 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.

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. 82;

4. andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo **delle diverse tipologie di contratto di lavoro disciplinate dal presente contratto**, distinte per singole unità produttive;
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

L'informativa riguarderà, altresì, le modalità applicative di quanto realizzato nell'ambito di talune materie già oggetto di procedura preventiva in tema di orari di lavoro (art. 19), formazione del personale (art. 54), sviluppo professionale e valutazione del personale (art. 58), sistema incentivante (art. 43), nonché le 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 1° comma della presente lett. C) potranno fornire utili elementi conoscitivi anche per l'attività dell'Osservatorio nazionale paritetico di cui all'art. ... del presente contratto.

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;
 3. misure tecniche o organizzative adottate – compatibilmente con le necessarie esigenze di riservatezza – e interventi informativi e formativi svolti nei confronti del personale interessato in ordine ai meccanismi introdotti dalla legge 5 luglio 1991, n. 197 (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 aziende 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 aziende fino a 1.500 dipendenti possono accorpate nell'incontro annuale di cui al presente articolo, le procedure di cui agli artt. 11 (incontri semestrali), 16 (appalti), 19 (orari di lavoro), 54 (formazione), 58 (valutazione professionale del personale).**

Nota a verbale

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'azienda suddivide le informazioni per categorie, aree professionali, livelli retributivi. **In tutti i casi nei quali è tecnicamente possibile l'Azienda suddivide tutti i dati per genere.**

L'art. 11 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di “**Incontri semestrali**” è sostituito dal seguente:

Art. 4 - Incontri semestrali

1. Ad iniziativa delle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici le aziende 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 saranno inserite in apposito verbale.
3. Detti incontri hanno luogo presso la Direzione generale o centrale per le aziende che abbiano succursali dislocate in non più di 12 province. Per le altre aziende gli incontri hanno luogo presso le Direzioni locali secondo la competenza territoriale stabilita da ciascuna azienda 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'azienda i nominativi dei propri dirigenti (in numero non superiore a due ovvero a tre 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 aziende accordano permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.
7. **Nel corso degli incontri semestrali potrà essere effettuata, per quanto di competenza territoriale, una verifica applicativa degli eventuali accordi raggiunti a livello aziendale o a livello di gruppo.**

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

L'art. 14 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di “**Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni - Trasferimenti di azienda**” è sostituito dal seguente:

Art. 5 - 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'azienda 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'azienda 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'azienda 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 aziende 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 1° comma del presente articolo.

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

L'art. 15 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di “**Distacco del personale**” è sostituito dal seguente:

Art. 6 – Distacco del personale

1. Laddove lo richiedano specifiche situazioni, le aziende **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'azienda distaccante.

2. Al lavoratore/lavoratrice distaccato sarà corrisposto il premio aziendale tempo per tempo erogato dall'azienda distaccante e l'eventuale premio incentivante dell'azienda 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'azienda fornisce preventivamente agli organismi sindacali aziendali, **fatte salve le procedure di cui agli artt. 14, 17 e 18**, 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 primo comma, 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'azienda rende operativi i propri provvedimenti.

L'art.17 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di “**Occupazione**” è sostituito dal seguente:

Art. 7 - Occupazione

1. Prima di ricorrere all'applicazione delle norme di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, le aziende, 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.

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'azienda. 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 job-sharing, la mobilità interna, i distacchi di cui all'art. 15, 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'azienda 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'azienda interessata faccia ricorso alle previsioni di legge di cui al 1° comma.

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.

L'art. 18 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di “**Confronto a livello di gruppo** ” è sostituito dal seguente:

Art. 8 - 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 aziende 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 aziende** facenti parte del medesimo gruppo, si applica la procedura di cui **all'art. 14 ovvero all'art. 17 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'azienda 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. 15, i livelli occupazionali, gli interventi formativi e di riqualificazione.

5. Si prevede, secondo le modalità che saranno definite con l'azienda 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 3° comma, integrata nel numero fino ad un massimo di 3 rappresentanti sindacali appartenenti alle aziende interessate dai piani industriali medesimi.

Art. 9 - Controlli a distanza

1. Le Parti stipulanti istituiranno 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.

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.

L'art. 22 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di “**Decorrenza e procedura di rinnovo – Materie demandate**” è sostituito dal seguente:

Art. 10 - Decorrenza e procedura di rinnovo
– Materie demandate

1. I contratti integrativi aziendali hanno durata quadriennale 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. Per quanto concerne gli organismi sindacali abilitati si applica nei confronti di tutte le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto il regime transitorio contenuto nell'art. 156, ultimo comma, del contratto nazionale ABI 19 dicembre 1994.
5. 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.
6. 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.
7. In caso contrario la verifica verrà compiuta dalle Parti nazionali, in presenza dei rappresentanti dell'azienda interessata e delle relative strutture sindacali.

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

9. 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.

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

11. I contratti integrativi aziendali non avranno decorrenza anteriore al 1° gennaio ~~2000~~ **2004** e scadranno il 31 dicembre ~~2003~~ **2007**.

L'art. 23 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di **“Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti”** è sostituito dal seguente:

Art. 11 – 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 2001~~ **30 giugno 2005**, la revoca della predetta opzione.

4. E' 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.

~~Le controversie collettive aventi ad oggetto l'interpretazione di norme del presente contratto possono venire congiuntamente esaminate dalle Parti stipulanti per un tentativo di amichevole definizione.~~

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.

POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

PREMESSA

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le aziende 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.

L'art. 24 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di **“Apprendistato e contratti di formazione e lavoro”** è sostituito dal seguente:

Art. 12 – Apprendistato professionalizzante

Premessa

In tema di apprendistato, le Parti intanto 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, disciplinando prioritariamente l'apprendistato professionalizzante, quale tipico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento.

1. Inquadramento

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3^a area professionale di cui all'art. 78 del presente 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 2^a area professionale e, per il secondo biennio, al terzo livello retributivo della 2^a area professionale. Tale ultimo inquadramento viene mantenuto ove il rapporto di lavoro prosegua con contratto a tempo indeterminato.

2. Durata

Il contratto di apprendistato ha una durata di quattro anni.

3. Costituzione

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.

4. Periodo di prova

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

5. Anzianità

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.

6. Malattia e infortunio

In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'azienda conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore/lavoratrice assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo complessivo pari a:

- 3 mesi in caso di comporta c.d. secco,**
- 4 mesi in caso di comporta c.d. per sommatoria.**

RACCOMANDAZIONE

ABI invita le aziende a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti, affetti da patologie di particolare gravità, la previsione di cui all'art. 49 del presente contratto.

7. Formazione

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.**

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.**

8. Documentazione

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

9. Criteri di computo degli apprendisti

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

10. Rinvii

Per quanto non specificamente previsto dalla legge, dalle previsioni regionali, dai punti 1-9 che precedono, si applica il presente contratto nazionale, con esclusione, in particolare, del Capitolo XII 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.

CHIARIMENTO DELLE PARTI

Per i rapporti instaurati a far tempo dalla data di stipulazione del presente accordo di rinnovo, nei confronti del medesimo lavoratore/lavoratrice

ciascuna impresa non potrà ricorrere al contratto di apprendistato dopo aver utilizzato il contratto di inserimento, o viceversa.

NORMA TRANSITORIA

La presente disciplina ha carattere sperimentale. Le Parti si incontreranno comunque entro il 31 dicembre 2005 per una verifica sullo stato di applicazione e per eventuali coordinamenti normativi.

Art. 13 - Somministrazione di lavoro

Il numero dei lavoratori/lavoratrici con contratto di somministrazione a tempo determinato utilizzati dall'azienda non può superare il 5% del personale dipendente dall'azienda medesima con contratto a tempo indeterminato.

Art. 14 – Contratto di inserimento

Il numero dei lavoratori/lavoratrici con contratto di inserimento utilizzati dall'azienda, in applicazione dell'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, non può superare il 5% del personale dipendente dall'azienda stessa con contratto a tempo indeterminato.

Art. 15 - Rinvio

Le Parti stipulanti si riservano di regolamentare nel contratto nazionale, dopo il 31 dicembre 2005, 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 e lavoro ripartito.

**Art. 16 - Commissione paritetica in materia
di lavoro a tempo parziale e di contratti
di lavoro a tempo determinato**

- 1. Le Parti esamineranno entro 60 giorni dalla stipulazione del presente accordo di rinnovo, nell'ambito di una Commissione paritetica, le tematiche del lavoro a tempo parziale e dei contratti a tempo determinato alla luce delle modifiche legislative intervenute dopo la stipulazione del ccnl 11 luglio 1999.**
- 2. La Commissione riferirà l'esito dei suoi lavori alle Parti nazionali per le conseguenti determinazioni.**
- 3. Nel frattempo, resta applicabile, in materia di lavoro a tempo parziale, quanto previsto dall'art. 26 del ccnl 11 luglio 1999.**

L'art. 32 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di **“Reperibilità e indennità per intervento”** è sostituito dal seguente:

Art. 17 – Reperibilità e ~~indennità per~~ intervento

~~1. Per il personale delle 3 aree professionali e per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi, L'azienda 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;
- ~~L. 56.300 (€ 29,08) (L. 55.000 [€ 28,41] fino al 31.12.1999)~~ **€ 30,68** ragguagliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di **€ 13,95** ~~L. 25.600 (€13,22) (25.000 [€12,91] fino al 31.12.1999);~~
- 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** ~~L. 33.800 (€ 17,46) (L. 33.000 [€ 17,04] fino al 31.12.1999);~~ **per i quadri direttivi gli interventi effettuati vanno tenuti in considerazione ai fini dell'autogestione della prestazione lavorativa di cui all'art. 71.**

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

~~I quadri direttivi di 3° e 4° livello la cui presenza è necessaria per la estrazione dei valori possono assentarsi dalla residenza previa segnalazione all'azienda, fornendo indicazioni per la loro reperibilità. Solo in caso di urgenti necessità possono prescindere da tale preventiva segnalazione, dando all'azienda stessa, non appena possibile, motivato avviso della loro assenza.~~

~~Al personale di cui al comma che precede, cui l'azienda richieda di effettuare un intervento presso i centri elettronici ed i presidi di sicurezza per fronteggiare situazioni tecniche operative di emergenza in tempi nei quali non è prevista la sua presenza in servizio, spettano:~~

- ~~— il rimborso delle spese di trasporto sostenute per l'intervento;~~
- ~~— un'indennità di L. 112.550 (€ 58,13) (L. 110.000 [€ 56,81] fino al 31.12.1999) per ogni intervento effettuato.~~

Chiarimento a verbale

~~Al personale inquadrato nel 1° e 2° livello retributivo dei quadri direttivi il trattamento di cui al 2° comma, 2° alinea, del presente articolo si applica a far tempo dalla data di completamento della redazione del testo coordinato.~~

L'art. 46 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di “**Ferie**” è sostituito dal seguente:

Art. 18 - Ferie

1. Nel corso di ogni anno il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo di ferie retribuite. 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 3^a area professionale, 4^o 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.** ~~hanno diritto, a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre rispettivamente a 12 o 6 giorni.~~

~~— il lavoratore/lavoratrice ha diritto a tanti giorni di ferie quanti sono i mesi intercorrenti fra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese;~~

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'azienda 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'azienda, confermati al lavoratore/lavoratrice e rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'azienda ed il lavoratore/lavoratrice.

5. L'azienda, 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'azienda 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'azienda, 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'azienda 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 relative all'anno in corso, 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 (~~tale liquidazione deve avvenire moltiplicando ciascun giorno di ferie non fruito per 1,20~~) **(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'azienda.

Nel nuovo ccnl è inserito il seguente capitolo: Politiche sociali e di salute e sicurezza

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.

Articoli da inserire nel nuovo capitolo

48 (permessi per motivi personali o familiari – aspettativa non retribuita – congedo matrimoniale), **49** (malattie e infortuni), **50** (maternità), **51** (servizio militare), **59** (lavoratori studenti), **60** (borse di studio), **74** (assistenza sanitaria per i QD di 3° e 4° livello), **93** (flessibilità individuali, **limitatamente al 2° e 3° comma**), **94** (videoterminali), **95** (pausa per addetti ai centralini), **appendice n.3** (volontariato, unioni di fatto, tutela della dignità delle donne e degli uomini, rispetto delle convinzioni religiose, mobilità nelle aree urbane, provvidenze per i disabili), ... (**indennità per centralinisti non vedenti**).

L'art. 49 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di “**Malattie e infortuni**” è sostituito dal seguente:

Art. 19 – Malattie e infortuni

1. In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'azienda 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'azienda 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 i 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 24 mesi complessivi (30 mesi per i quadri direttivi ~~di 3° e 4° livello retributivo~~).

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'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore/lavoratrice ha diritto di riscuotere da parte dell'Istituto assicuratore.

9. Le aziende segnaleranno ai lavoratori/lavoratrici interessati, nei singoli casi, l'approssimarsi della scadenza del termine del periodo di comportamento 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 3° comma del presente articolo per l'ultimo periodo di malattia si riferisce al comparto 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 2° comma del presente articolo, ha diritto ad 8 mesi di comparto 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 comparto 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 2° comma del presente articolo, ha diritto a 14 mesi di comparto 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 comparto 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.

[Norme transitorie

1. ~~La nuova disciplina di cui al presente articolo si applica a far tempo dalla data di completamento della redazione del testo coordinato, considerando utili a tali fini anche le assenze per malattia o infortunio verificatesi antecedentemente a tale data. Tuttavia fino alla data di scadenza del presente contratto l'applicazione della predetta nuova disciplina non potrà determinare per il lavoratore conseguenze meno favorevoli rispetto a quelle che sarebbero derivate in base alla pregressa disciplina.~~
2. ~~Nei confronti del personale già destinatario dei contratti collettivi ACRI in servizio al 1° novembre 1999 ed in aspettativa non retribuita per malattia alla data di redazione del testo coordinato del presente contratto, la durata dell'aspettativa stessa è di 12 mesi.]~~

L'art. 51 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di “**Obblighi di leva**” è sostituito dal seguente:

Art. 20 - 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'azienda 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:

Ø per le aree professionali: 84,96% della voce stipendio;

Ø per il 1° ed il 2° livello dei quadri direttivi: 85,09% della voce stipendio;

Ø per il 3° livello dei quadri direttivi:

- 89,00% della voce stipendio e dell'ad personam di cui all'art. 66;
- 86,96% della eventuale maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo;

Ø per il 4° livello dei quadri direttivi:

- 89,00% della voce stipendio;
- 86,96% della maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo.

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

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. 21 - Indennità per centralinisti non vedenti

L'indennità giornaliera per i centralinisti non vedenti prevista dalla legge n. 113 del 29 marzo 1989 è fissata in €5, elevata ad €6 in caso di settimana lavorativa distribuita su cinque giorni.

Art. 22 – Sicurezza antirapina

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. 4 del d.lgs. n. 626 del 1994, così come modificato dalla l. n. 39 del 2002.

Art. 23 – Commissione nazionale per la sicurezza

In relazione a quanto previsto nell'Appendice n. 2 in calce al ccnl 11 luglio 1999, nonché nell'accordo 4 aprile 2002, è istituita, entro 60 giorni dalla definizione dell'accordo di rinnovo del ccnl, la Commissione nazionale per la sicurezza, ai sensi del d. lgs. n. 626 del 1994, 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.

L'art. 52 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di “**Missioni (Italia ed Estero)**” è sostituito dal seguente:

Art. 24 – Missioni (Italia ed Estero)

1. Al personale inviato in missione compete:

a) per il personale delle aree professionali ~~e per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi~~ il rimborso delle spese effettive di viaggio in 2^a classe, seguendo la via più breve. Qualora il percorso per raggiungere la destinazione superi i 150 km., il viaggio viene effettuato in 1^a classe (ove esista). In caso di viaggio aereo, autorizzato dall'azienda, spetta il rimborso del biglietto di classe turistica.

Per i quadri direttivi ~~di 3° e 4° livello~~ il rimborso delle spese di viaggio in 1^a classe od in aereo (classe turistica) o con altro mezzo preventivamente autorizzato dall'azienda;

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'azienda;

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 (più 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'azienda 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 più 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. Nei confronti del personale che effettua almeno 5 giornate di missione nel corso del mese, 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 4° comma 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'azienda 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'azienda, la misura della diaria giornaliera è ridotta di un terzo.

6. Per i lavoratori/lavoratrici appartenenti alle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a), ~~nonché al 1° e 2° livello retributivo dei quadri direttivi~~, 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'azienda procurerà, nei limiti del possibile, di effettuare detta comunicazione tempestivamente.

7. Per i quadri direttivi ~~di 3° e 4° livello~~, 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.

~~NORMA TRANSITORIA~~

~~Per il personale già destinatario dei contratti collettivi ACRI, quanto previsto al 4° comma del presente articolo trova applicazione a far tempo dal 1° aprile 2000.~~

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 aziende di adottare forme assicurative a favore dei lavoratori/lavoratrici che, a seguito dell'invio in missione disposto dall'azienda stessa, debbano fare uso del mezzo aereo.

L'art. 54 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di “**Formazione**” è sostituito dal seguente:

Art. 25 – 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 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'azienda 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’azienda, 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’azienda 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 aziende 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 aziende 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 aziende per addestramenti professionali, si svolgono durante il normale orario di lavoro e la partecipazione dei lavoratori/lavoratrici invitati a frequentarli è facoltativa.

L'art. 55 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di “**Sviluppo professionale e di carriera**” è sostituito dal seguente:

Art. 26 - 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 aziende 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 aziende 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'azienda 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 3^a 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. 50 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. 27 - Commissione paritetica in materia di agevolazioni
e provvidenze per motivi di studio**

Le Parti stipulanti istituiranno entro 60 giorni dalla data di stipulazione del presente accordo di rinnovo una Commissione nazionale paritetica per valutare gli eventuali adeguamenti del capitolo XIII del ccnl 11 luglio 1999 in tema di agevolazioni e provvidenze per motivi di studio alle modifiche degli ordinamenti universitari intervenute successivamente alla data di stipulazione del predetto contratto.

L'art. 65 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di **“Trattamento di fine rapporto”** è sostituito dal seguente:

Art. 28 – 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 dalla 1^a alla 3^a ~~e per i quadri direttivi di 1^o e 2^o livello:~~

- stipendio;
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare;

e, ove spettino, da

- assegno di cui all'art. 84, ultimo comma;
- indennità di rischio;
- indennità per lavori svolti in locali sotterranei;
- concorso spese tranviarie;
- indennità di cui all'art. 86, 3^o comma;
- indennità di turno diurno;
- assegni di cui all'art. 97;
- ~~– indennità di ruolo chiave;~~
- eventuale ex premio di rendimento aziendale.

3. Per i quadri direttivi ~~di 3^o e 4^o livello:~~

- 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. 52 e 72 del presente contratto o, comunque, corrisposti con finalità similari al quadro direttivo ~~di 3° e 4° livello retributivo~~ trasferito o in missione.

5. Nei confronti del personale già destinatario del contratto collettivo ACRI del 19 dicembre 1994 appartenente alle aree professionali ~~ed al 1° e 2° livello retributivo dei quadri direttivi~~ in servizio alla data del 1° novembre 1999, continua ad applicarsi, in luogo del presente articolo, l'art. 45 del predetto ccnl.

Art. 29 - Quadri direttivi

L'ultimo comma dell'art. 66 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di "Ruoli chiave" è sostituito dai seguenti:

Gli organismi sindacali formulano loro considerazioni e proposte. La predetta procedura di confronto, della durata massima di **35** giorni, è finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di cui al comma che precedono, fermo restando che al termine della procedura stessa l'azienda rende operativi i propri provvedimenti. ~~Procedura analoga, ma della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l'azienda intendesse apportare successivamente.~~

La prima fase di detta procedura, salvo diversi accordi tra le Parti, deve esaurirsi entro il termine di 10 giorni.

Qualora in tale sede non si giunga ad una soluzione condivisa si darà luogo ad ulteriori incontri che devono esaurirsi entro altri 25 giorni. Nei predetti incontri gli organismi sindacali aziendali possono farsi assistere da un esponente della struttura nazionale o territoriale competente e l'azienda può farsi assistere dall'ABI.

Dopo il terz'ultimo comma dell'art. 66 è inserito il seguente:

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 accordo – verrà assicurato, in caso di revoca dell'incarico cui è correlata l'indennità stessa, un importo corrispondente sotto forma di assegno ad personam riassorbibile.

L'art. 67 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di “**Fungibilità – Sostituzioni**” è sostituito dal seguente:

Art. 30 - 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 azienda, 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.

~~Tuttavia, il quadro direttivo di 1° livello retributivo che sostituisce quello di 2° livello assente con diritto alla conservazione del posto, acquisisce il relativo livello retributivo superiore esclusivamente nel caso in cui venga a cessare, per qualsiasi motivo, il rapporto di lavoro dell’assente e comunque non prima di sei mesi dall’inizio della sostituzione.~~

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.

L'art. 71 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di “**Prestazione lavorativa dei quadri direttivi**” è sostituito dal seguente:

Art. 31 – 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 3^a 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.

~~Per il 1° e 2° livello le tabelle retributive fissate in sede nazionale sono commisurate — ivi compresa la c.d. forfettizzazione del compenso per lavoro straordinario di cui al seguente Chiarimento delle Parti — ad una prestazione corrispondente all'orario normale della 3^a area professionale, maggiorata di 10 ore mensili medie. Prestazioni eccedenti in misura significativa il predetto limite orario convenzionale, che non sia stato obiettivamente possibile “gestire” secondo il meccanismo suesposto, verranno rappresentate dall'interessato all'azienda, la quale — valutata la congruità — corrisponderà un'apposita erogazione.~~

3. ~~Per il 3° e 4° livello retributivo~~ L'azienda 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. 56 e 57 del presente contratto. Nel corso dell'incontro annuale di cui all'art. 10 l'azienda 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'azienda 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'all. n. 3. Ai quadri direttivi ~~di 1° e 2° livello~~ 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'azienda.

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

~~CHIARIMENTO DELLE PARTI~~

~~Le Parti chiariscono che per i primi due livelli retributivi dei quadri direttivi la quota forfettaria del compenso per lavoro straordinario è stata fissata nei seguenti importi annuali e conglobata nelle relative tabelle retributive allegate (all. n. 2):~~

- ~~— L. 2.150.000 (€1.110,38) per il 1° livello;~~
- ~~— L. 2.250.000 (€1.162,03) per il 2° livello.~~

NORMA TRANSITORIA

Le soluzioni adottate aziendalimente in relazione al 3° comma dell'art. 71 del ccnl 11 luglio 1999 avranno applicazione non oltre il 31 dicembre 2004.

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 aziende 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.

L'art. 72 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di **“Trasferimenti”** è sostituito dal seguente:

Art. 32 - Trasferimenti

1. L'azienda, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, può trasferire il quadro direttivo ad unità produttiva situata in comune diverso. Nel disporre il trasferimento l'azienda 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 45 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 ~~30~~ **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'azienda ~~nel rispetto dei seguenti termini: per i quadri direttivi di 1° e 2° livello, 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.; per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, 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. 52;
- 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 all. n. 7 – o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 52 – per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con ~~un minimo di 3 giorni per i quadri direttivi di 1° e 2° livello ed un massimo normalmente di 60 giorni per i quadri direttivi di 3° e 4° livello.~~

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. 52;
- 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 all. n. 7 – o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 52 – per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con ~~un minimo di 15 giorni ed un massimo normalmente di 30 giorni per i quadri direttivi di 1° e 2° livello ed un massimo normalmente di 120 giorni per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, più, per l'intera categoria,~~ tante diarie – pari al 60% della misura prevista in all. n. 7 – quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo necessario al trasloco.

5. L'azienda, 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. ~~5 marzo 1999~~ **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'azienda 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. 61, 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 dell'11° e 12° comma.

9. Sempre a condizione che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza, i quadri direttivi di ~~3° e 4° livello~~ 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'ad personam di cui all'art. 66; 86,96% **dell'ad personam derivante della dall'eventuale** maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) **percepita dall'interessato** prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; ~~dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo;~~
- per il 4° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio; 86,96% **dell'ad personam derivante dalla** della maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) **percepita dall'interessato** prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; ~~dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo;~~
- per quanto di competenza degli scatti di anzianità, andrà corrisposta, ~~per l'intera categoria,~~ 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. 61, l'azienda 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 ~~due~~ **cinque** anni dalla data dell'ultimo trasferimento (~~5 anni per i quadri direttivi di 3° e 4° livello~~), 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'azienda provvede al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.

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

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

1. – ~~Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello~~ I trattamenti di cui al punto 1 del quarto comma ed al 1° alinea del nono comma del presente articolo 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 aziende – 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 aziende di tenere in considerazione anche i casi in cui il quadro direttivo ~~di 3° e 4° livello~~ di cui al punto 2 del 4° comma 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 quarto comma del presente articolo, 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 nono comma verrà integrata alla misura dell'alinea successivo.

NORMA TRANSITORIA

~~Le Parti stipulanti potranno definire una disciplina transitoria, fermo restando che i contratti di locazione e di sublocazione in essere potranno essere applicati fino alla naturale scadenza.~~

~~Per il personale già destinatario dei contratti collettivi ACRI, la disciplina di cui al presente articolo troverà applicazione a far tempo dal 1° gennaio 2002, restando nel frattempo in essere la corrispondente normativa contenuta nei suddetti cenl.~~

L'art. 87 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di “**Turni**” è sostituito dal seguente:

Art. 33 – Turni

1. Per le attività appresso indicate l'azienda 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) ~~banca telefonica~~;
- e) 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 guardiana – 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'azienda 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. e) 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), ~~nonché~~ il lavoro domenicale e quello notturno nei casi di cui al punto 3, lett. c), ~~d)~~ ed e), **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 [~~nel limite massimo individuale di 80 volte l'anno, per gli addetti alle attività di cui alla lett. e) del punto 3]~~ 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. che precede, 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'azienda 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'azienda 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.

L'art. 91 del ccnl 11 luglio 1999 in tema di “**Banca delle ore – Lavoro straordinario**” è sostituito dal seguente:

Art. 34 – Banca delle ore – Lavoro straordinario

1. L'azienda 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'azienda 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 che precede, 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 azienda e lavoratore/lavoratrice. Trascorso tale termine, il lavoratore/lavoratrice ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'azienda 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'azienda, 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 fruito. In difetto di accordo l'azienda provvederà ad indicare, entro il medesimo termine di 6 mesi, i tempi di fruizione.**

10. Nei casi di prolungate assenze – quali malattie, infortuni, maternità, servizio militare – 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'azienda, 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'azienda 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. E' 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'azienda e registrate nei modi prescritti dalla legge.

15. Il lavoro straordinario viene retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria 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. La paga oraria viene calcolata dividendo il 90,66% di un dodicesimo dell'ammontare annuale delle seguenti competenze:

- stipendio;
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare;
- 13^a mensilità,

e ove spettino:

- il 100% dell'indennità per lavori svolti in locali sotterranei;
- il 100% dell'indennità di turno diurno;
- il 90,66% degli assegni mensili di anzianità (compresa la differenza annuale per le aziende già destinatarie del ccnl ACRI),

per un divisore fisso che si determina moltiplicando l'orario settimanale per 52 e dividendo il prodotto per 12, con arrotondamento a 5 per difetto.

17. A far tempo dal ~~la data di completamento della redazione del testo coordinato del presente contratto~~ **23 marzo 2001**, ai fini dell'individuazione della paga oraria utile per il calcolo del compenso per lavoro straordinario, per il personale già destinatario del contratto nazionale ACRI 19 dicembre 1994 – limitatamente al personale in servizio al 1° novembre 1999 – **vengono** anche considerate, al 100%, l'indennità di reggenza e tutte le voci corrisposte per le mensilità eccedenti le dodici.

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

19. 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.

20. In considerazione della peculiare struttura delle aziende 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 aziende 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.

[Norma transitoria

~~Gli accordi aziendali in atto alla data di stipulazione del presente contratto in materia di banca delle ore verranno riesaminati in tale sede alla luce dei criteri definiti dalla presente norma].~~

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 aziende sollecitano [~~ove non vi abbiano già provveduto,~~] la programmazione del recupero delle ore con cadenza anticipata rispetto**

al termine di fruizione di 24 mesi. [~~In questa fase, tale programmazione potrà eccezionalmente riguardare anche il periodo progressivo~~];

- ~~• procedere aziendalmente, ai sensi dell'art. 19, ultimo comma, del ccnl 11 luglio 1999, ad una verifica dell'effettiva funzionalità della banca delle ore, e ad una valutazione sulla necessità di prolungare il termine *ultimo* "nazionale" di 10 mesi, laddove il mancato recupero sia dipeso da ragioni tecniche, organizzative o produttive aziendali.~~

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. 35 - 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.**

Art. 36 - 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 azienda 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.

Art. 37 - Commissione nazionale sulla previdenza complementare

Le Parti costituiranno entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo di rinnovo, una Commissione paritetica per esaminare la tematica della previdenza complementare.

Art. 38 - Commissione nazionale sulla C.a.s.di.c.

Le Parti stipulanti istituiranno entro 60 giorni dalla data di stipulazione del presente accordo di rinnovo 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.

Art. 39 – Disposizione finale

Le Parti stipulanti si incontreranno entro 90 giorni dalla stipulazione del presente accordo di rinnovo per la definizione del testo coordinato del contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'allegato n. 6 al ccnl 11 luglio 1999 in tema di **“Preavviso”** è sostituito dal seguente:

Allegato n. 6

PREAVVISO

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. a) dell'art. 61, 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; 3° e 4° livello retributivo	4 mesi	trattamento sub c) ridotto del 25%	5 mensilità con anzianità non superiore a 6 anni ed un ulteriore ½ mese per ogni successivo anno di anzianità, con un massimo di altri 5 mesi
Quadri direttivi; 1° e 2° livello retributivo; 3° e 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	2 mesi	trattamento sub c) ridotto del 25%	½ 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 ½ e con il massimo di 6 mensilità
1ª area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	1 mensilità e ¼	trattamento sub c) ridotto del 25%	¼ 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. 61, 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, 3° e 4° livello retributivo	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
Quadri direttivi, 1° e 2° livello retributivo, 3 ^a e 2 ^a 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
2 ^a 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
1 ^a area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	1 mese e ¼	- con anzianità non superiore a 5 anni 1 mensilità - con anzianità da 5 a 10 anni 1 ½ 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. 61, il preavviso – o in difetto la corrispondente indennità – compete nelle seguenti misure:

Quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo	- 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
Quadri direttivi, 1° e 2° livello retributivo; 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 ¼ 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 ½ mensilità 2 mensilità 2 ½ mensilità 3 mensilità

4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. g) dell'art. 61, l'indennità di mancato preavviso compete nelle seguenti misure:

	a) TRATTAMENTO DI PREVIDENZA MIGLIORATIVO	b) ASSENZA DI TRATTAMENTO DI PREVIDENZA MIGLIORATIVO
Quadri direttivi; 3° e 4° livello retributivo	5 mesi	- con anzianità non superiore a 6 anni 5 mensilità - per ogni anno successivo ½ mensilità con un massimo di altre 5 mensilità
Quadri direttivi; 1° e 2° livello retributivo, 3° e 2° area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	3 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
2° area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	2 mesi e ½	- 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
1° area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	1 mensilità e $\frac{3}{4}$	- con anzianità non superiore a 5 anni 1 mensilità - con anzianità da 5 a 10 anni 1 ½ mensilità - con anzianità superiore a 10 anni 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.

■ MERCATO DEL LAVORO

Inserire in circolare ABI

In considerazione di quanto previsto dal punto 10, 2° comma, dell'art.... in tema di apprendistato, le parti aziendali si asterranno:

dal dare applicazione ai 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 e lavoro ripartito;

nonché dal rinegoziare gli istituti disciplinati dal contratto nazionale e, cioè, l'apprendistato professionalizzante, il contratto di inserimento e la somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Lettera di ABI alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali

In considerazione delle istanze manifestate da codeste Segreterie nazionali nel corso delle trattative per il rinnovo del ccnl 11 luglio 1999, Vi confermiamo la nostra disponibilità ad invitare le aziende associate ad ABI — che abbiano conferito all'Associazione mandato di rappresentanza sindacale — concessionarie del servizio della riscossione o che controllano società che svolgono tale attività, ad adoperarsi affinché, in sede di rinnovo del ccnl per il personale esattoriale, siano adottate soluzioni economiche e normative — per queste ultime con le opportune modulazioni — corrispondenti a quelle definite per il personale bancario.

Parimenti Vi confermiamo la disponibilità a monitorare congiuntamente, mediante la costituzione di un Osservatorio, l'evoluzione dell'eventuale riforma del sistema della riscossione.

Questo testo è stato modificato durante la fase della firma nel senso di rafforzare il ruolo dell'osservatorio bilaterale

■ VALUTAZIONE PROFESSIONALE

Le Parti stipulanti, in relazione a quanto previsto dall'art. 56, ultimo comma, del contratto nazionale, individueranno, a mero scopo orientativo, le possibili definizioni degli elementi di valutazione ivi previsti e cioè: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità, prestazioni. Le relative determinazioni saranno inserite in una circolare ABI ai propri Associati.

Nella medesima circolare ABI sarà inserito il seguente periodo:

"Le aziende si renderanno disponibili, su richiesta del lavoratore interessato, dopo cinque anni dall'assunzione o dall'eventuale avanzamento di carriera ad effettuare, nell'ambito di un apposito incontro, una valutazione di complesso dello sviluppo professionale e delle esperienze formative del periodo in esame".

- ABI

e

- DIRCREDITO-FD

- FALCRI

- FIBA-CISL

- FISAC-CGIL

- UIL C.A.

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.

Verbale di accordo

Il2005, in Roma

– ABI

e

- DIRCREDITO-FD
- FALCRI
- FIBA-CISL
- FISAC-CGIL
- UIL C. A.

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:

ABI

89

DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UIL C.A.

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/detractions 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.

Verbale di accordo

Il2005, in Roma

– ABI

- DIRCREDITQ-FD
- FALCRI
- FIBA-CISL
- FISAC-CGIL
- UIL C.A.

premessò 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:

ABI

DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UIL C.A.

Art. 1

La premessa costituisce parte integrante del presente verbale di accordo.

Art. 2

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

Art. 3

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

* * *

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