

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

il 12 febbraio 2005, in Roma

tra

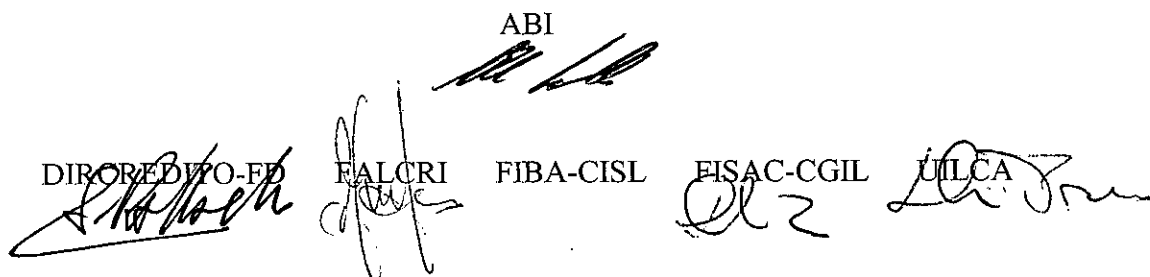
- **il Nucleo per le Trattative costituito nell'ambito del Comitato per gli Affari Sindacali e del Lavoro di ABI** composto dal Presidente Maurizio Sella, da Mario Girotti, Fabio Innocenzi, Carmine Lamanda, Maurizio Montagnese, Corrado Passera, Alessandro Profumo, Camillo Venesio, e da Matteo Basile, Wilma Borello, Anna Grosso, Stefano Libotte, Francesco Micheli, Roberto Quinale, Giovanni Rossi, Franco Toso, Marco Vernieri, dal Direttore Generale Giuseppe Zadra, assistiti dal Responsabile dell'Area Sindacale e del Lavoro Giancarlo Durante e da Giorgio Mieli, con la collaborazione di Vittorio Cianchi, Ferdinando Giglio, Alfio Filosomi, Massimo Menici, Domenico Orofino, Pietro Scabellone, Gianfranco Torriero, nonché di Fabrizio Cirrincione, Cristiana Minguzzi, Stefano Nigrelli e Gianluca Scarelli

e

- **l'Associazione Sindacale Nazionale dell'Area Direttiva e delle Alte professionalità del Credito, della Finanza, delle attività similari e strumentali, delle Fondazioni bancarie e delle Authorities o Agenzie nazionali comunque denominate (Dircredito-FD)*** rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaelli, dal Segretario Generale Aggiunto

* Firma per adesione relativamente alle tre aree professionali.

ABI
DIRCREDITO-FD
FALCRI
FIBA-CISL
FISAC-CGIL
UILCA



Giuseppe Pavone e da Mario Capocci, Agostino Lamanna,
Emilio Edoardo Meiattini, Giampaolo Paiardi;

- la **Federazione Autonoma Lavoratori del Credito e del Risparmio Italiani** (Falcri) rappresentata dal Segretario Generale Maria Francesca Furfaro, dal Vice Segretario Generale Roberto Ferrari e dai Segretari Nazionali Salvatore Adinolfi, Mariangela Comotti, Giuseppe Frignati, Michele Inturri, Aleardo Pelacchi;
- la **Federazione Italiana Bancari e Assicurativi** (Fiba-Cisl) rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Gallo e dai Segretari Nazionali Sergio Girgenti, G.Piero Mariani, Mario Mocci, Alessandro Spaggiari, Elena Vannucci;
- la **Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito** (Fisac-Cgil) rappresentata dal Segretario Generale Domenico Moccia e dai Segretari Nazionali Ezio Dardanelli, Franca Dellacasa, Nicola Maiolino, Graziella Rogolino, Roberto Treu, Giovanna Tripodi;
- la **Uil Credito, Esattorie e Assicurazioni** (Uilca) rappresentata dal Segretario Generale Elio Porino e dai Segretari Nazionali Antonio Barbera, Valeria Cavrini, Francesco Fiore, Marco Gaudiomonti, Edgardo Maria Iozia, Giuseppe Miraglia, Massimo Masi, Renato Pellegrini, Mariangela Verga;

si è convenuto di stipulare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

La redazione del testo coordinato del presente contratto è stata completata il 13 dicembre 2005.

ABI



DIP.CREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



PREMESSA

Le Parti si danno atto che il presente contratto nazionale di rinnovo del ccnl 11 luglio 1999, viene stipulato al termine di un articolato e complesso iter negoziale che ha visto la definizione delle seguenti intese:

- Verbale di accordo 4 aprile 2002, di rinnovo della parte economica del contratto per il biennio 2002-2003.
- Verbale di riunione 16 ottobre 2002 di interpretazione congiunta di talune questioni applicative relative alla prestazione lavorativa dei quadri direttivi ed alla banca delle ore per il personale delle aree professionali.
- Protocollo 16 giugno 2004 sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario, in premessa al quale ci si è dati atto che in adempimento del Protocollo d'intesa del 4 giugno 1997 sul settore bancario "sono stati stipulati l'accordo quadro 28 febbraio 1998 ed il contratto collettivo nazionale di lavoro 11 luglio 1999, attraverso i quali le Parti hanno contribuito al riposizionamento strategico ed al riequilibrio competitivo del sistema bancario italiano rispetto ai competitors europei ed, in particolare, alle ristrutturazioni e alle riorganizzazioni, ai processi di concentrazione nei gruppi bancari e di privatizzazione degli assetti proprietari, alle innovazioni dei processi produttivi, dei prodotti e dei canali distributivi, anche tramite il contenimento dei costi, l'introduzione di nuove flessibilità normative, la modernizzazione delle relazioni sindacali e l'individuazione di strumenti idonei per la gestione delle risorse umane da parte delle imprese ed il governo, in condizioni di equilibrio sociale, delle tensioni occupazionali, anche per mezzo del Fondo di solidarietà di settore" (in appendice n. 8).
- Protocollo 13 gennaio 2005 sul "Fondo Nazionale del settore del credito per progetti di solidarietà" (in appendice n. 7).




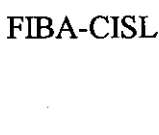
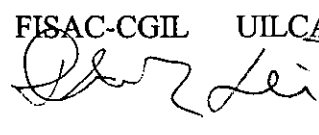
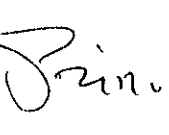
* * *

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e le aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) – che costituisce una normazione unitaria e inscindibile – è strutturato in una parte generale, comune alle diverse componenti professionali, ed in due distinte discipline dedicate alle rispettive specificità.

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

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

ABI

PARTE GENERALE

ABI



DIRCREDITO ED



FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



CAPITOLO I
AREA CONTRATTUALE

Art. 1 - Ambito di applicazione del contratto

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

2. Per alcune attività, o processi e fasi lavorative, o raggruppamenti di attività organizzativamente connesse, sono previste nel presente contratto nazionale specifiche regolamentazioni in tema di orario e inquadramenti al fine di addivenire, con la necessaria gradualità temporale, ad una disciplina coerente con il mercato di riferimento (v. gli articoli che seguono).

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

4. Nei casi di cui al precedente comma, si darà luogo alla procedura di cui al Cap. II, art. 14, che dovrà comunque coinvolgere sia l'impresa acquirente che alienante, e dovrà tendere ad individuare soluzioni idonee in ordine agli aspetti occupazionali, alla formazione, allo sviluppo dei livelli professionali ed al mantenimento dei trattamenti economici e normativi. L'impresa alienante potrà cedere le attività in questione a condizione che l'acquirente si impegni ad applicare il contratto collettivo del credito con le relative specificità e

ABI



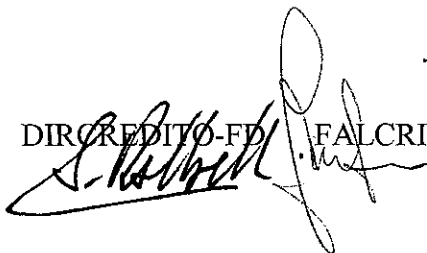
DIRCREDITO-FID

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



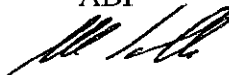

demandi ed a fare assumere, in caso di successiva cessione, il medesimo impegno al nuovo acquirente.

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

* * *

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

ABI



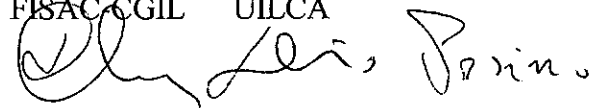
DIRCREDITO-FD

FEALCRI

FIBA-CISL

FISAC CGIL

UILCA




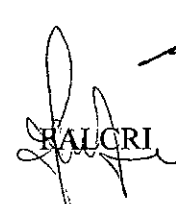
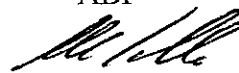


Art. 2 - Attività che richiedono specifiche regolamentazioni

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

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

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

ABI

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

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

4. Per i servizi di elaborazione dati:

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

ABI

DIRCREDITO-FO
FALCRI
FIBA-CISL
FISAC-CGIL
UILCA

Art. 3 - Attività complementari e/o accessorie appaltabili

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

- a) Servizio portafoglio (escluse quelle di cui all'articolo che precede, lett. F) e cassa/trattazione assegni; lavorazioni di data entry relative ad attività di back office.
- b) Trattamento delle banconote (ammazzettamento, contazione, cernita, etc.); trattamento della corrispondenza e del materiale contabile; trasporto valori.
- c) Attività di supporto tecnico/funzionale per self-banking, POS, electronic banking e banca telefonica.
- d) Gestione di archivi, magazzini, economato (approvvigionamento di materiali d'uso); servizi centralizzati di sicurezza; vigilanza.

CHIARIMENTO A VERBALE

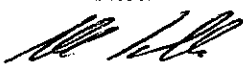


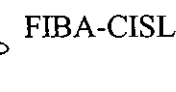
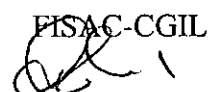
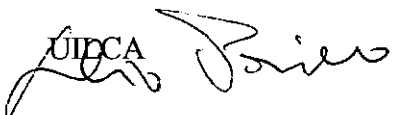
Per "lavorazioni di data entry relative ad attività di back office" si intendono quelle concernenti attività ausiliarie, amministrative e contabili quali la gestione degli strumenti di pagamento elettronici, il trattamento assegni ed effetti, l'inserimento dati negli archivi informatici.

CONTRATTI COMPLEMENTARI

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

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

ABI


 DIRCREDITO-ED  FALCRI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  UIDCA 

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

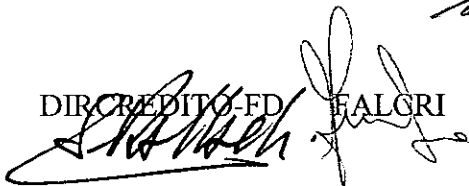
* * *

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

ABI



DIRCREDITO-FD



FALGRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



Art. 4 - Nozione di controllo

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

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

NORMA TRANSITORIA

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

ABI

DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

Pore

CAPITOLO II
SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Assetti contrattuali - Decorrenze e scadenze

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

- il contratto collettivo nazionale di categoria 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.


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.



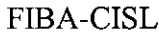


DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti stipulanti chiariscono che le specifiche disposizioni del presente contratto che richiamano "la data di stipulazione del ccnl" si intendono riferite, convenzionalmente ed in via eccezionale, alla data del 1° aprile 2005.

ABI



DIRCREDITO-FD FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL ULCA

Art. 6 - Procedura di rinnovo

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

2. Durante questo periodo e per il mese successivo a detta scadenza – ovvero per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma se successiva – le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà, come conseguenza a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi della data a partire dalla quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 7.

3. Entro il termine di scadenza del primo biennio di valenza contrattuale le organizzazioni sindacali stipulanti presenteranno le loro richieste di adeguamento del trattamento economico, in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993.

ABI



DIRCREDITO FD.

EALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



Art. 7 - Indennità di vacanza contrattuale

1. In relazione a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, in riferimento a quanto stabilito all'art. 6, in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del presente contratto, verrà corrisposto ai lavoratori/lavoratrici un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale".

2. L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato come segue:

- per le aree professionali: 88% della voce stipendio;
- per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi: 89% della voce stipendio;
- per il 3° livello dei quadri direttivi: 79% della voce stipendio e dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999;
- per il 4° livello dei quadri direttivi:
 - 79% della voce stipendio;
 - 87% dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado.

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

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

ABI



DIRCREDITO-FD




FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA




Art. 8 - Osservatorio nazionale

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

- a) dinamica dei modelli organizzativi, della produttività e del costo del lavoro ed in generale dei principali indicatori riguardanti il fattore lavoro, valutati anche comparativamente ai mercati internazionali di riferimento;
- b) andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;
- c) evoluzione della ristrutturazione del sistema creditizio, in relazione alle finalità individuate nel contratto, nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali;
- d) situazione occupazionale nel settore e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- e) pari opportunità per il personale femminile, in coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta di cui alla legislazione in materia, anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalimente;
- f) sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;
- g) condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro;
- h) lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale svolta in esecuzione degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- i) problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dall'integrazione europea;
- l) ricerca delle necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi in materia lavoristica relativi al settore;

ABI

DIRCREDITO-FD

EALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

- m) possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze delle imprese e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti (ad es.: problemi della scuola e dei giovani);
- n) assetto previdenziale del settore;
- o) rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una miglior integrazione delle persone appartenenti alle categorie dello svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la materia, anche in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale o regionale;
- p) trattamento dei dati personali "sensibili" ai fini della corretta applicazione del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e delle disposizioni dell'Autorità garante;
- q) elementi conoscitivi rivenienti dall'informativa di cui all'art. 10, comma 1, lett. c).

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

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

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

5. Il Presidente e il Vice Presidente dell'Osservatorio nazionale costituiscono l'ufficio di presidenza, il quale, in attuazione delle decisioni assunte dalle Parti stipulanti il

ABI



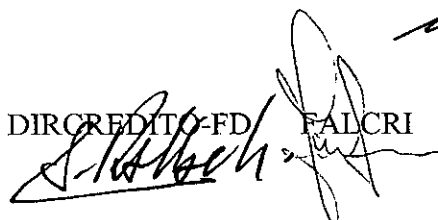
DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA




presente contratto, svolge opera di coordinamento dell'attività dell'Osservatorio anche nei rapporti con gli esperti.

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

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

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

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

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

ABI

DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

The image shows several handwritten signatures in black ink. Above the signatures, the text 'ABI' is printed. Below the signatures, the names of the organizations are printed: DIRCREDITO-FD, FALCRI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, and UILCA. The signatures are written over these names and extend across the page.

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

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

Conciliazione

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

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

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

5. La predetta Commissione è composta:

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

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

7. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione, è inviata alla parte convenuta mediante lettera raccomandata a.r.

ABI

DIRCREDITO-ED
FALCRI
FIBA-CISL
FISAC-CGIL
UILCA

8. La richiesta deve precisare:

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

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


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


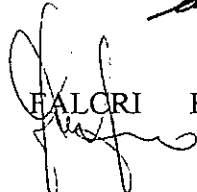
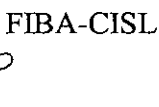
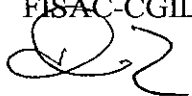
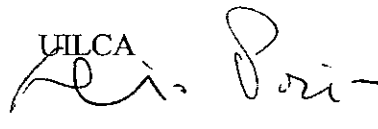
11. Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, si forma un verbale che deve essere sottoscritto dalle parti nonché dalla Commissione paritetica di conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 c.p.c.

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

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

ABI



DIRCREDITO-ED  FALCRI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  UILCA  Pari-

Arbitrato

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

- a) Il Collegio è composto da tre membri, due dei quali designati rispettivamente dall'ABI e dalla organizzazione sindacale stipulante il presente contratto adita dal lavoratore/lavoratrice ricorrente. Il terzo membro, con funzioni di Presidente, viene scelto di comune accordo da tale organizzazione sindacale e dall'ABI.
- b) In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo viene sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, viene designato, su richiesta dell'ABI o dell'organizzazione sindacale adita dal lavoratore/lavoratrice, dal Presidente del Tribunale di Roma.
- c) Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.
- d) Il Collegio dura in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale ed è rinnovabile.
- e) Ognuno dei rappresentanti delle rispettive organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.
- f) Ciascun componente il Collegio è tenuto a dichiarare, di volta in volta e per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie di astensione previste dall'art. 51 c.p.c.
- g) Le funzioni di segreteria vengono svolte a cura dell'ABI.
- h) Espletato, con esito negativo, il tentativo obbligatorio di conciliazione, le parti interessate possono concordare di deferire la controversia al Collegio arbitrale, dandone comunicazione, a mezzo raccomandata a.r., entro 15 giorni dal suddetto esperimento alla segreteria di cui al punto che precede. Fa fede, ai fini del rispetto di tale termine, la data di spedizione della raccomandata.


ABI

DIRCREDITO-ED. FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA



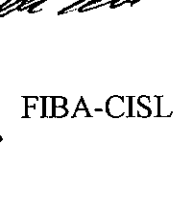


S. Albochi *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

- i) I ricorsi pendenti avanti il Collegio già costituito che siano inoltrati nel periodo intercorrente fra la data di stipulazione del contratto e il momento della eventuale costituzione di un nuovo Collegio, vengono decisi indipendentemente dalla intervenuta costituzione del nuovo Collegio.
- l) Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza.
- m) Il Collegio provvede all'espletamento del procedimento arbitrale osservando il principio del contraddittorio. Sentite le parti interessate il Collegio stabilisce le forme ed i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria secondo i criteri da esso ritenuti più opportuni.
- n) Il Collegio può assegnare alle parti un termine per l'eventuale presentazione di documenti e memorie ed un ulteriore termine per eventuali repliche. Le parti possono farsi assistere, a proprie spese, da esperti di fiducia.
Il Collegio emette il proprio lodo entro 60 giorni dalla data della prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga, fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
- o) Qualora il Collegio ritenga che la definizione della controversia dipenda dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione di una clausola di un contratto o accordo collettivo nazionale, ne informa le parti e sospende il procedimento: ove le parti non dichiarino per iscritto ed entro 10 giorni di rimettere la questione al Collegio e di accettarne la decisione in via definitiva, il procedimento si estingue.
Le decisioni assunte non costituiscono interpretazione autentica dei contratti e degli accordi collettivi.
Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale ai sensi dell'art. 412 quater c.p.c.
- p) Durante il mese di agosto di ciascun anno solare sono sospesi i termini di cui al presente articolo.

ABI



DIRCREDITO-FIDUCIARI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

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

NOTA A VERBALE

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

ABI



DIRCREDITO-FID



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL



UILCA



Art. 10 - Incontro annuale

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

A) PROSPETTIVE STRATEGICHE

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

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. 88;

ABI



DIRCREDITO-FD



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



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

1. 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. 63), sviluppo professionale e valutazione del personale (art. 67), sistema incentivante (art. 44);
2. modalità attuative delle flessibilità in tema di lavoro a tempo parziale, mansioni del personale e telelavoro.

La valutazione delle parti sulla qualità delle risorse umane potrà essere effettuata anche sulla base di indicatori condivisi, quali, ad esempio:

- livello di realizzazione dei piani formativi contrattuali;
- totale delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale/totale domande accolte;
- dati percentuali circa gli avanzamenti di carriera, distinti per quadri direttivi e aree professionali e suddivisi per fasce di età e genere;
- distribuzione, in percentuale, dei giudizi professionali complessivi distinti per quadri direttivi e aree professionali; numero dei ricorsi/totale dipendenti; numero dei ricorsi accolti.

ABI

DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL







UILCA

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

D) INTERVENTI SPECIFICI

1. interventi effettuati o previsti per l'eliminazione, in occasione di costruzione o di rilevante ristrutturazione di edifici adibiti all'attività bancaria, delle barriere architettoniche che rendano difficoltoso l'accesso nei luoghi di lavoro ai portatori di handicap;
2. provvedimenti (non aventi carattere di riservatezza) adottati o in corso di realizzazione in attuazione delle previsioni del contratto integrativo aziendale in materia di sicurezza, ed eventuali provvedimenti adottati a favore dei lavoratori/lavoratrici colpiti da eventi criminosi;
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 legislazione in materia di antiriciclaggio;
4. posizioni di lavoro che, compatibilmente con le diverse organizzazioni delle imprese, possano essere assegnate in via sperimentale ai soggetti disabili, avvalendosi anche delle esperienze maturate in sede aziendale;
5. introduzione, in caso di innovazioni tecnologiche, di eventuali sussidi informatici e/o tecnici utili a ridurre le barriere alla comunicazione e all'informazione di soggetti disabili, ai sensi delle vigenti norme di legge e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive;
6. azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici.

ABI


 DICOREDITO/FD 
 FALCRI 
 FIBA-CISL 
 FISAC-CGIL 
 UILCA 

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

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

4. Le imprese fino a 1.500 dipendenti possono accorpate nell'incontro annuale di cui al presente articolo, le procedure di cui agli artt. 11 (incontri semestrali), 16 (appalti), 19 (orari di lavoro), 63 (formazione), 67 (valutazione professionale del personale).

NOTA A VERBALE

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

2. In considerazione di quanto previsto all'art. 78, comma 3, nel corso dell'incontro annuale l'impresa fornisce un'informativa, di complesso e a consuntivo, sulle proprie determinazioni in ordine all'apposita erogazione ai quadri direttivi.

ABI

DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

Art. 11 - Incontri semestrali

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

2. Le dichiarazioni conclusive della Direzione aziendale saranno inserite in apposito verbale.

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




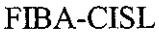


4. Gli incontri in parola devono tenersi - unitariamente con tutte le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto su richiesta anche di una sola di esse - entro il termine di 15 giorni dalla data della richiesta stessa. All'inizio di ogni incontro semestrale le organizzazioni sindacali devono indicare tutti gli argomenti che formeranno oggetto dell'incontro medesimo.

5. Le predette organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici che intendano partecipare agli incontri devono notificare tempestivamente all'impresa i nominativi dei propri dirigenti (in numero non superiore a 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 imprese 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

ABI


 DIRETTORE-AD 
 FALCRI 
 FIBA-CISL 
 FISAC-CGIL 
 UILCA 

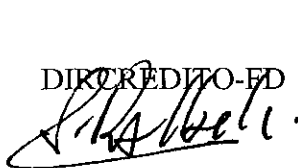
applicativa degli eventuali accordi raggiunti a livello aziendale o a livello di gruppo.

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

ABI



DIRCREDITO-ED



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



Art. 12 - Pari opportunità

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

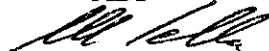
2. Il rapporto biennale sulla situazione del personale previsto dalla vigente disciplina legislativa, forma oggetto di esame fra le Parti aziendali.

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

4. Le suddette Commissioni possono elaborare risultati e proposte anche da trasferire all'Osservatorio nazionale di cui all'art. 8.

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

ABI



DIRCREDITO-FD



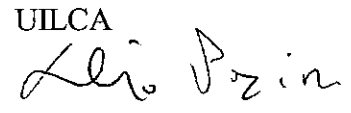
FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

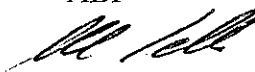
UILCA



Art. 13 - Organismo paritetico sulla formazione

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

ABI



DICREDITO-FO



ITALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



Art. 14 - Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni
- Trasferimenti di azienda

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

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

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




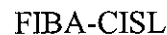
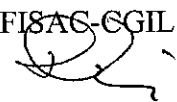


4. La prima fase di detta procedura, salvo diversi accordi tra le Parti, si svolge in sede aziendale e deve esaurirsi entro il termine di 15 giorni, successivi all'informativa di cui al primo comma.

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

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

7. Nel caso di cessione del pacchetto azionario di controllo l'impresa cedente e quella cessionaria, nonché quella ceduta, dopo la cessione medesima, ne informano con immediatezza gli organismi sindacali aziendali e verificano con gli stessi se vi sono ricadute sulle condizioni di lavoro del

ABI

personale, ai fini dell'eventuale attivazione della procedura di cui al comma 1.

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

ABI



DIRCREDITO FD



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

 *Li. Pozio*

Art. 15 - Distacco del personale

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







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

3. Qualora il distacco riguardi gruppi di lavoratori, l'impresa fornisce preventivamente agli organismi sindacali aziendali, fatte salve le procedure di cui agli artt. 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 comma 1, delle modalità di rientro degli interessati, nonché della complessiva continuità dello sviluppo professionale del lavoratore.

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

ABI


 DIRCREDITO ED  FALCRI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  UILCA 

Art. 16 - Appalti

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



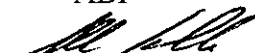

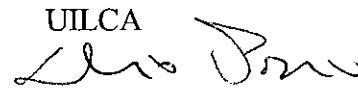
2. L'impresa committente, al fine di consentire il controllo del rispetto di tali norme, comunica agli organismi sindacali aziendali la stipulazione di nuovi appalti o il rinnovo degli appalti in essere.

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

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

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

ABI

Art. 17 - Occupazione

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

2. A richiesta dei citati organismi si dà quindi luogo, entro 10 giorni dalla avvenuta comunicazione, ad incontri nell'ambito dei quali le Parti ricercano le possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nell'impresa. A questo fine valutano prioritariamente al ricorso al "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito", l'adozione degli strumenti utilizzabili, quali interventi sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, le incentivazioni all'esodo anticipato volontario, l'uso dei contratti part-time, il contenimento del lavoro straordinario e delle assunzioni, i contratti di solidarietà, il 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'impresa faccia parte di un gruppo bancario e la procedura di cui sopra, non abbia avuto esito a livello aziendale entro 20 giorni dal primo incontro, si dà luogo - su richiesta di una delle Parti - ad incontri a livello di capogruppo per la ricerca delle possibili idonee soluzioni prima che l'impresa interessata faccia ricorso alle previsioni di legge di cui al comma 1.

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

ABI

DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

Art. 18 - Confronto a livello di gruppo

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

2. Nel caso di rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni (ivi comprese le fusioni) che coinvolgano due o più imprese facenti parte del medesimo gruppo, si applica la procedura di cui all'art. 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.

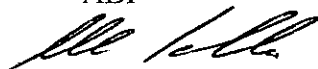
3. Tale procedura che coinvolge la capogruppo si svolge tra una delegazione sindacale ad hoc definita nel numero e integrata dalle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti interessate, con funzioni di coordinamento, ai sensi dell'art. 21 dell'Accordo 13 dicembre 2003; l'impresa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

4. La negoziazione – che non riguarda gli assetti retributivi – può avere ad oggetto le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale quali i trasferimenti, i distacchi di cui all'art. 15, i livelli occupazionali, gli interventi formativi e di riqualificazione.

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

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

ABI



DIRCREDITO-FD



EALCRI



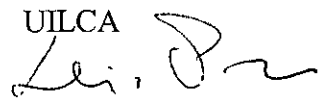
FIBA-CISL



FISAC-CGIL



UILCA



Art. 19 - Procedura in tema di orari di lavoro

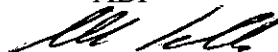
1. L'impresa, nel corso di un apposito incontro, comunica preventivamente agli organismi sindacali aziendali le articolazioni di orario di lavoro e di sportello, ivi compreso l'orario multiperiodale e il trattamento per i turnisti il cui orario di lavoro si collochi all'interno del nastro orario extra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

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

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

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

ABI



DIBREDITO-FD



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



Art. 20 - Nozione di unità produttiva
e organismi sindacali aziendali

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

ABI



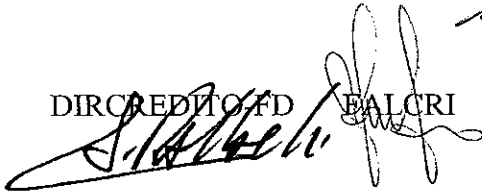
DIRCREDITO FD

EALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



Art. 21 - Nuove flessibilità e normative obsolete

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

- a) per acquisire ulteriori opportunità aziendali aggiuntive rispetto a quelle stabilite nel presente contratto (nuove flessibilità di utilizzo del personale);
- b) per la rimozione di normative obsolete per adeguarle agli standard di settore.

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

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

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

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

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

ABI

DIRCREDITO ED

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

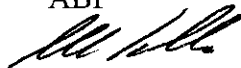
Li. Poin

Art. 22 - 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.

ABI



DIP CREDITO-FI



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

CAPITOLO III
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Art. 23 - 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. I contratti integrativi intervengono tra l'impresa - che può a tal fine richiedere l'assistenza dell'ABI - e apposite delegazioni sindacali costituite - per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente contratto collettivo di lavoro - da dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, in numero non superiore a tre, anche congiuntamente ad altri dirigenti sindacali dell'organizzazione stessa, in numero non superiore a due.

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

ABI



DIRCREDITO FD


FALCRI


FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



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

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

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

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

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

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

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

- a) premio aziendale;
- b) garanzie volte alla sicurezza del lavoro;
- c) tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro.

ABI



DIROBREDITO-ED


FALCRI


FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



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

14. I contratti integrativi aziendali non avranno decorrenza anteriore al 1° gennaio 2004 e scadranno il 31 dicembre 2007.

ABI

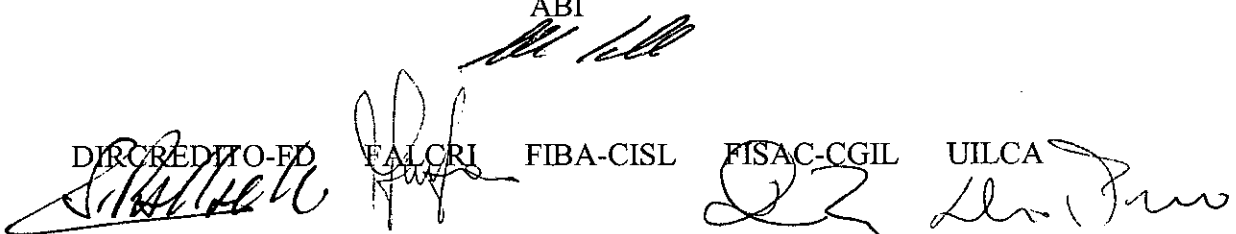
DIRCREDITO-ED

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

The image shows five handwritten signatures in black ink, each positioned below its respective organizational name. From left to right, the signatures correspond to DIRCREDITO-ED, FALCRI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, and UILCA. The signatures are stylized and cursive.

Art. 24 - 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".




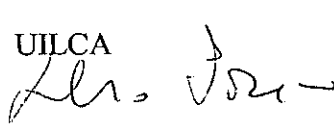
2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro rappresenta una normazione unitaria ed inscindibile con gli effetti di cui al comma che precede.

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 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.

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.

ABI

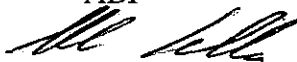

 CIRREDITO-VD
  FALCRI
 FIBA-CISL
 FISAC-CGIL
 UILCA


CAPITOLO IV
POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

PREMESSA – DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le imprese valuteranno con la massima disponibilità la possibilità di confermare in servizio, alla scadenza, i lavoratori/lavoratrici assunti con contratti di lavoro non a tempo indeterminato nella prospettiva di non disperdere il patrimonio umano e professionale.

ABI



DIRECREDITO-ED



EALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



Art. 25 - Apprendistato professionalizzante

PREMESSA

In tema di apprendistato, le Parti – con il presente articolo e con quanto previsto dal Verbale di accordo 23 giugno 2005 (in appendice n. 5) – intendono dare attuazione all'impegno previsto dall'art. 24 del ccnl 11 luglio 1999, a quanto stabilito dalla l. 24 giugno 1997, n. 196 e dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (come integrato dalla l. 14 maggio 2005, n. 80), disciplinando prioritariamente l'apprendistato professionalizzante, quale tipico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento.

Inquadramento

1. L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3^a area professionale di cui all'art. 84 ed alle corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.

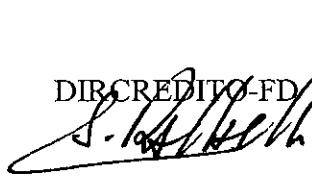
2. Ai sensi dell'art. 53, comma 1, del d.lgs. n. 276 del 2003, durante il rapporto di apprendistato il lavoratore/lavoratrice è inquadrato, per il primo biennio, al secondo livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello derivante dall'applicazione delle norme richiamate nel comma precedente e, per il secondo biennio, nel livello retributivo immediatamente inferiore.

3. In deroga a quanto previsto ai comma che precedono, i lavoratori/lavoratrici di cui all'art. 2, comma 3, primo alinea, sono inquadrati, per il primo biennio di apprendistato, nel secondo livello retributivo della 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 prosegue con contratto a tempo indeterminato.

ABI



DIRCREDITO-FD



FALCRI

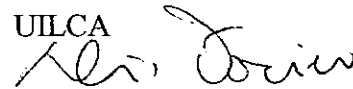


FIBA-CISL

FISAC-CGIL



UILCA



Durata

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

Costituzione

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

Periodo di prova

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

Anzianità

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

Malattia e infortunio

8. In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'impresa conserva il posto e 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 comparto c.d. secco,
- 4 mesi in caso di comparto c.d. per sommatoria.

ABI

DIRCREDITO-FB

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

Mio Drivo

RACCOMANDAZIONE

ABI invita le imprese a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti, affetti da patologie di particolare gravità, la previsione di cui all'art. 50.

Formazione

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

a) nei confronti di ciascun apprendista l'impresa è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'impresa, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.

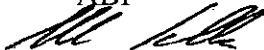
La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'impresa interessata, presso altra impresa del gruppo o presso altra struttura di riferimento. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità e-learning od on the job;

b) per la formazione degli apprendisti le imprese, – in relazione a quanto previsto dal D.M. 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della l. n. 196 del 1997 e fermo restando il predetto raccordo, in materia di profili formativi, con le normative regionali – articoleranno le attività formative in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

Le attività formative di cui all'art. 2, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 (contenuti a carattere trasversale), dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel D.M. 20 maggio 1999, articolati in quattro aree di contenuto:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;

ABI




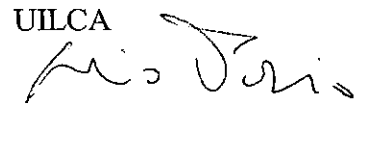
DIRCREDITO/ED


FALCRI


FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti di cui all'art. 2, lett. b) del suddetto D.M. 8 aprile 1998 (a carattere professionalizzante) e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi indicati nel D.M. 20 maggio 1999:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

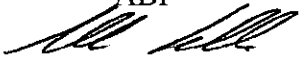
Il recupero eventuale di conoscenze linguistico/matematiche viene effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti predisposti dall'impresa;




- c) ai sensi dell'art. 49, comma 5, lett. e) del d.lgs. n. 276 del 2003 è necessaria la presenza, per l'erogazione della formazione agli apprendisti, di tutor aziendali aventi formazione e competenze adeguate, nel rispetto delle relative discipline nazionali e regionali;
- d) deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti, anche ai fini del libretto formativo, secondo le discipline nazionali e regionali in materia.

Documentazione

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

ABI



DIRCREDITO-FD  FALCRI  FIBA-CISL FISAG-CGIL UILCA 

Criteri di computo degli apprendisti

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

Rinvii

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

CHIARIMENTO DELLE PARTI

Per i rapporti instaurati a far tempo dalla data di stipulazione del presente contratto, 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.

ABI



DIRCREDITO-FD



FALCRI




FIBA-CISL

FISAC-CGIL



UILCA



Art. 26 - Somministrazione di lavoro

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

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

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

ABI

DIECREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

Art. 27 - Contratto di inserimento

Il numero dei lavoratori/lavoratrici con contratto di inserimento utilizzati dall'impresa, in applicazione dell'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 (in appendice n. 9), non può superare il 5% del personale dipendente dall'impresa stessa con contratto a tempo indeterminato.

ABI

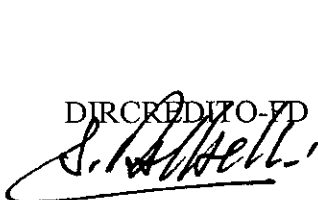
DIRCREDITO-VD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



Art. 28 – Commissione paritetica in materia
di lavoro a tempo parziale e di contratti
di lavoro a tempo determinato –
Norme di rinvio

1. Le Parti esamineranno entro il 31 dicembre 2005 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. 29.

4. 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.

ABI



DIROREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-EGIL

UILCA




Art. 29 - Lavoro a tempo parziale

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

Normativa applicabile

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

a) Assenze e ferie

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

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

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

La disciplina dei permessi per ex festività è quella prevista dall'art. 48.

Nelle giornate semifestive, i lavoratori/lavoratrici a tempo parziale osservano l'orario di entrata fissato dal contratto

ABI



DIRCREDITO ED





FALCRI



FIBA-CISL

FISAG-CGIL

UILCA

individuale, mentre quello di uscita viene anticipato calcolando una riduzione d'orario proporzionale a quella del personale a tempo pieno, fermo restando che la durata della prestazione lavorativa non può eccedere le 5 ore nella giornata.

b) Addestramento per i neo assunti

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

Nel caso in cui la durata giornaliera dell'addestramento superi il limite dell'orario ordinario dell'interessato, la parte eccedente verrà compensata con la paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti all'art. 97, del presente contratto e non si applicheranno i limiti stabiliti ai comma 14 e 15 che seguono.

c) Anzianità

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

NORMA TRANSITORIA

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

d) Agevolazioni per motivi di studio

Ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale si applicano, con l'esclusione delle previsioni relative ad assegnazioni a turni

ABI

DIPREDITO-ED

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

di lavoro, l'art. 53 del presente contratto, o le diverse norme aziendali opzionate, con i seguenti adattamenti:

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

e) Formazione professionale

Ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale si applica l'art. 63 del presente contratto, proporzionando al minor orario i quantitativi annuali in esso previsti, fermo restando il pacchetto di 24 ore retribuite di cui alla lett. a) del predetto articolo. Qualora il corso cada in tutto o in parte fuori del suo orario di lavoro il lavoratore/lavoratrice ha facoltà di parteciparvi senza alcun onere a carico dell'impresa.

Costituzione e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale

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

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

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

ABI



DIRCREDITO-FB



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



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

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

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

- 20% del personale destinatario del presente contratto in servizio a tempo pieno per i passaggi a tempo parziale del personale in servizio;
- 10% del complesso del personale in servizio destinatario del presente contratto per le assunzioni dall'esterno.

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

Prevalenza nelle mansioni

10. In deroga a quanto disposto dall'art. 81, comma 7, del presente contratto e ai fini ivi previsti, nei confronti del lavoratore/lavoratrice a tempo parziale si applica esclusivamente il criterio della prevalenza, intendendosi per tale l'utilizzo nelle mansioni per un numero di ore superiore alla metà dell'orario mensile dell'interessato.

Trattamento economico

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

ABI

DIRECREDITO-FD

BALCERI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

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

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

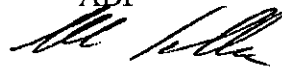
Prestazione lavorativa e orario di lavoro

14. Ai quadri direttivi con rapporto a tempo parziale si applicano le previsioni relative alla disciplina della prestazione lavorativa di cui all'art. 78.

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

- a) la durata settimanale dell'orario del personale a tempo parziale può essere compresa tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti con distribuzione sia orizzontale, verticale o mista; per il personale appartenente alla 1^a area professionale o addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2^a area professionale, può risultare inferiore a 15 ore; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, l'orario settimanale può essere fissato nei limiti del lavoro a tempo pieno;
- b) le prestazioni lavorative sono concordate fra l'impresa e il lavoratore/lavoratrice secondo le esigenze di servizio, senza obbligo di uniforme ripartizione nella settimana o nel mese, anche tramite turni di lavoro a cadenza settimanale, mensile, annuale, nel rispetto in ogni caso di una prestazione giornaliera massima di 9 ore;
- c) la distribuzione dell'attività lavorativa che comprenda anche la giornata di sabato e/o domenica può essere convenuta fra le Parti solo nei casi in cui detta attività lavorativa sia consentita per il personale a tempo pieno. In altri casi, tale

ABI



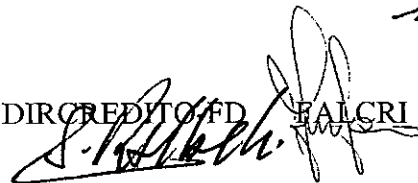
DIRCREDITO/FD

ITALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA




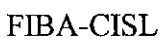





distribuzione può essere convenuta solo previa intesa con gli organismi sindacali aziendali;

- d) ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale appartenenti alle 3 aree professionali vengono conservate, con i criteri in atto, le riduzioni di orario ex art. 56 del ccnl 19.12.1994 (art.53 per ACRI) e vengono attribuite, a far tempo, rispettivamente, dal 1° gennaio 2000 e dal 1° gennaio 2001, ulteriori riduzioni di orario proporzionate al minore orario effettuato, rispetto a quelle riconosciute al personale a tempo pieno (durata dell'orario settimanale di lavoro diviso 5), da fruire con gli stessi criteri di cui alle citate norme; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, il computo viene effettuato proporzionando le riduzioni d'orario del personale a tempo pieno al minor numero di giornate mediamente prestate nel mese o nell'anno, rispetto alla normale distribuzione dell'orario;
- e) le prestazioni del personale ad orario parziale debbono essere, di norma, contenute nei limiti di durata fissati nel presente articolo. Unicamente per le seguenti specifiche esigenze organizzative possono venir richieste prestazioni supplementari nelle mansioni attribuite, nei limiti di 2 ore al giorno e 50 ore per anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e con un compenso, per gli appartenenti alle tre aree professionali, corrispondente alla paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti all'art. 97, del presente contratto:
- operazioni di quadratura contabile e di chiusura;
 - interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro;
 - assenze impreviste di altri dipendenti della medesima unità operativa.

E' consentito prendere visione delle registrazioni relative al lavoro supplementare ai soggetti e con la procedura di cui all'art. 97 del presente contratto.

ABI

Rotazioni

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

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

Trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno




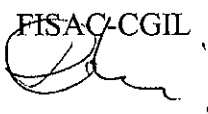
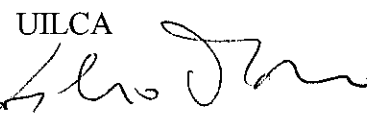
18. Alla scadenza del termine eventualmente convenuto per il rapporto a tempo parziale, il lavoratore/lavoratrice interessato viene assegnato – all'atto della trasformazione del rapporto a tempo pieno – alla stessa unità produttiva.

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

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

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

ABI

DIRCREDITO-ED  CFALCRI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  UILCA 

argomento, ferma restando la facoltà del medesimo di rinunciare al ripristino del rapporto a tempo pieno.

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

Assemblee

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

Intese aziendali

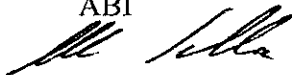
24. Fermo quant'altro previsto nel presente articolo, fra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali possono intervenire intese sui seguenti aspetti, in presenza di richieste del personale e di esigenze aziendali, ovvero in presenza di tensioni occupazionali ai sensi di quanto stabilito al riguardo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

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

* * *

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

ABI



DIRCREDITO/FD  EALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



Art. 30 - Telelavoro

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

2. Il telelavoro costituisce una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, favorita dall'adozione di strumenti informatici e/o telematici.

Tipologie

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

4. Il telelavoro può svolgersi, a titolo esemplificativo:





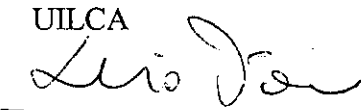
- 1) presso il domicilio del lavoratore/lavoratrice;
- 2) in centri di telelavoro o in postazioni satellite;
- 3) sotto forma di telelavoro mobile.

Costituzione del rapporto di lavoro

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

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

ABI

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

Prestazione lavorativa – Trattamento economico

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

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

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

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

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

Rientri in azienda – Formazione

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

ABI



DIRCREDITO ED

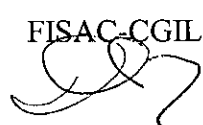


FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL



UILCA



appartenenza per il tempo necessario.

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

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

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




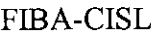


Diritti sindacali – Valutazioni e informative

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

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

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

ABI

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

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

Postazioni ed attrezzature di lavoro – Sicurezza del lavoro

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

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

24. Nei confronti del telelavoratore/lavoratrice e del locale specifico nei quali egli presta la sua attività di lavoro si applicano le previsioni del d.lgs. n.626/94, tenendo conto delle specificità della prestazione.

Sperimentalità della disciplina

25. La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti e

ABI



DIRCREDITO FD  FALCRI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  UILCA 

comunque in occasione dell'emanazione della prevista legge in materia, anche in vigenza del presente contratto.

ABI



DIRCREDITO FD



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL



UILCA



Art. 31 - Periodo di prova

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

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

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

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

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

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

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

ABI



DIRCREDITO-FC



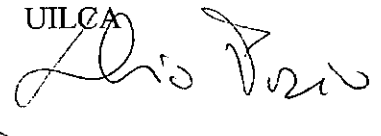
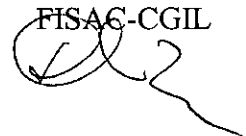
FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



CAPITOLO V
DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 32 - Obblighi delle Parti

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

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

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

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

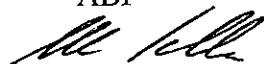
5. Le assenze debbono essere giustificate all'impresa senza ritardo.

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

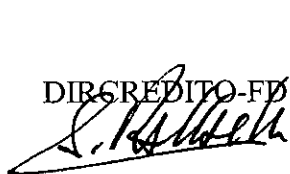
7. Al personale è vietato in particolare di:

- a) prestare a terzi la propria opera, salvo preventiva autorizzazione dell'impresa, o svolgere attività comunque contraria agli interessi dell'impresa stessa o incompatibile con i doveri di ufficio;
- b) accettare nomine od incarichi che comportino funzioni non compatibili con la posizione di lavoratore/lavoratrice bancario, ivi compresa la partecipazione, a qualunque titolo,

ABI



DIRCREDITO-FID



ITALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

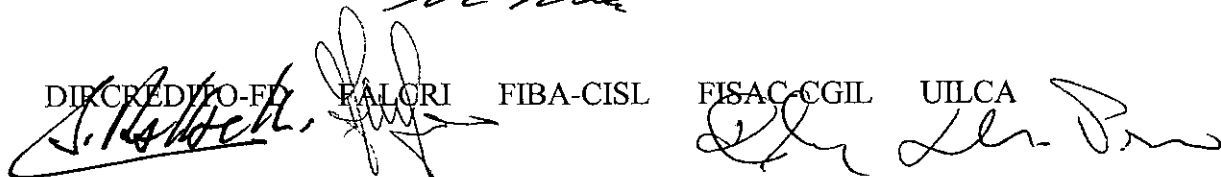


- a organismi collegiali tributari, comunque denominati, nei casi in cui tale partecipazione non sia obbligatoria per legge;
- c) fare operazioni di borsa su strumenti finanziari derivati;
 - d) allontanarsi arbitrariamente dal servizio;
 - e) entrare o trattenersi nei locali dell'impresa fuori dell'orario normale, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio.

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

ABI

DIRCREDITO-FI
FALORI
FIBA-CISL
FISAC-CGIL
UILCA



Art. 33 - Servizio di cassa e gestione di valori

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

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

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

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

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

ABI

DIRECREDITO-FID

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

Art. 34 - Reperibilità e intervento

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




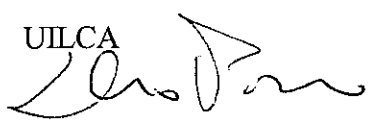
2. Al personale di cui al comma che precede spettano:

- il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso d'intervento;
- € 30,68 raggugliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di € 13,95;
- limitatamente al personale appartenente alle 3 aree professionali, il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di € 18,42; per i quadri direttivi gli interventi effettuati vanno tenuti in considerazione ai fini dell'autogestione della prestazione lavorativa di cui all'art. 78.

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

ABI



DIRCREDITO-ED  , FALCRI  FIBA-CISL FISAC-CGIL  UILCA 

Art. 35 - Lavoratore/lavoratrice sottoposto a
procedimento penale

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

2. Qualora l'impresa in relazione a quanto previsto dall'art. 68, lett. c) e d) intenda rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato.

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

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

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

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

7. Anche durante il periodo di allontanamento del lavoratore/lavoratrice dal servizio per motivi cautelari, restano

ABI

DIRCREDITO-FI

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-GGIL

UILCA

ferme, così per l'impresa che per il lavoratore/lavoratrice medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 68.

NOTA A VERBALE

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

ABI



DECREDITO-FD



FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



Art. 36 - Tutele per fatti commessi
nell'esercizio delle funzioni

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

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

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

4. Nei casi di cui ai comma precedenti, resta esclusa la applicabilità delle disposizioni contenute nei comma da 2 a 7 dell'art. 35.

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

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

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

NOTA A VERBALE

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

ABI

DIRCREDITO-FD

BALCRI

FIBA-CISL

FISAG-CGIL

UILCA

Art. 37 - Responsabilità civile verso terzi

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

ABI

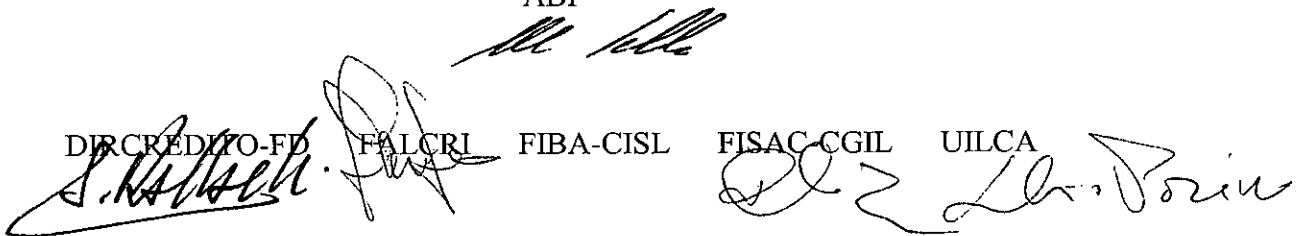
DIRCREDITO-FB

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are two signatures above the text 'ABI'. Below the text 'DIRCREDITO-FB', 'FALCRI', 'FIBA-CISL', 'FISAC-CGIL', and 'UILCA', there are five distinct handwritten signatures, each corresponding to one of the listed organizations.

Art. 38 - Provvedimenti disciplinari

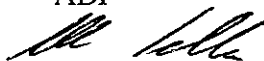
1. I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sono:

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

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

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

ABI



DIRCREDITO-ED

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

