

CAPITOLO VI  
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 39 - Tabelle retributive e struttura della retribuzione

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

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

2. Tali incrementi si applicano sulle voci stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare, assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999 ed "ex premio di rendimento" per la quota che in origine era variabile.

3. Per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2004, la prima tranche degli incrementi di cui al comma 1, viene riconosciuta sotto forma di "importo una tantum". Tale importo:

- è computato, pro quota, in relazione all'eventuale minor servizio retribuito prestato dall'interessato nel periodo medesimo;
- è sterilizzato ai fini degli istituti contrattuali, tranne il trattamento di fine rapporto;
- non è computato ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o di previdenza aziendale, salvo diverse disposizioni di statuto o di regolamento disciplinanti i trattamenti stessi;
- viene "tabellizzato" a far tempo dal 1° gennaio 2005.

4. Per il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2005, relativamente alle voci stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare, si applicano le tabelle allegate (all. n. 2).

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

ABI



DIRCREDITO-FD



FALCRI



FIBA-CISL

FISAG-CGIL



UILCA



6. Le competenze mensili vengono erogate il 27 di ogni mese.

#### NORMA TRANSITORIA

Per quanto concerne il personale cessato dal servizio tra il 1° gennaio 2004 e la data di stipulazione del presente contratto, gli effetti economici relativi a detto periodo si applicano al personale medesimo, con esclusione delle ipotesi di cessazione dovute a licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo, a dimissioni senza immediato diritto a trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, ad esodi incentivati, ovvero ad accesso al Fondo di solidarietà ex d.m. 28 aprile 2000, n. 158.

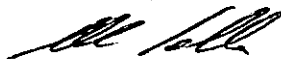
\* \* \*

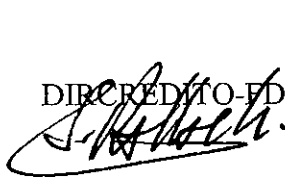
7. La struttura della retribuzione in vigore dal 1° gennaio 2000 è stata improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione; la riforma è stata realizzata "a costo zero", tanto per quel che concerne gli effetti nazionali, quanto per gli effetti aziendali, prevedendo una struttura articolata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

8. Le quote eventualmente eccedenti, per effetto di accordi aziendali, le misure di cui sopra sono state conservate azialmente nei soli confronti del personale in servizio alla data di stipulazione del contratto nazionale 11 luglio 1999, previo ricalcolo dell'importo annuale delle quote stesse con criteri analoghi a quelli utilizzati dal contratto medesimo. Tali quote, denominate "ex premio di rendimento":

- non sono suscettibili di ulteriori modificazioni quanto a criteri, misure e modalità di corresponsione;

ABI



DIRECREDITO-ED  


FALCRI  


FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

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

ABI



DIRETTORE-FF



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

## Art. 40 - Tredicesima mensilità

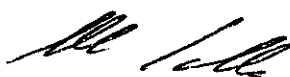
1. Al personale viene corrisposta annualmente, entro il 20 dicembre, la gratificazione di Natale, computando le voci che costituiscono il trattamento economico per le quali sia prevista l'erogazione per tredici mensilità.

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

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

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

ABI



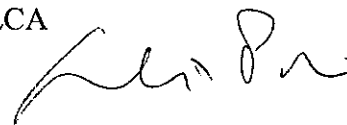
DIRCREDITO-FD

FALGR

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



## Art. 41 - Premio aziendale

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

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

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

ABI

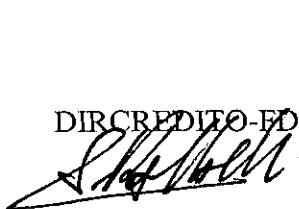
DIRCREDITO-ED

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA







3. L'attribuzione del premio aziendale può essere determinata attraverso un indicatore complessivo che può valutarsi, tra l'altro, in termini di:

- un valore predeterminato o classi di valori predeterminati;
- scostamenti rispetto a valori predeterminati;
- variazioni rispetto all'anno o a periodi precedenti;
- percentuali di indici o di valori predeterminati.

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

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

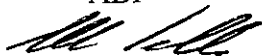
6. Il premio aziendale può essere determinato sulla base di indicatori relativi alle performance del gruppo e/o della capogruppo per le società controllate che, per vincoli di committenza o contrattuale con imprese o impresa del gruppo, svolgano per esse attività prevalente tale da determinarne la sussistenza,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

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

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

9. Relativamente ai periodi di congedo di maternità dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione di

ABI



DIRCREDITO-FD



BALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL



UILCA



cui al comma precedente non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.

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

ABI



DIRCREDITO-FD



FALORI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



## Art. 42 - Indennità modali

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

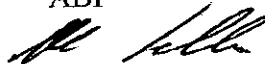
2. L'indennità di rischio cessa col cessare delle funzioni che la giustificano e non spetta nel caso di assenza dal servizio superiore al mese che non sia dovuta a ferie o a malattia.

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

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

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

ABI



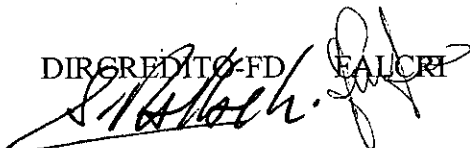
DIRGREDITO-FD

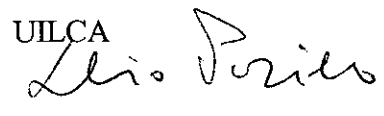
EALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA





## Art. 43 - Buono pasto

1. A ciascun lavoratore/lavoratrice, eccezion fatta per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo, spetta, per ogni giornata in cui effettua l'intervallo di cui all'art. 95, ovvero ai turnisti che effettuano la pausa, un buono giornaliero per la consumazione del pasto di € 1,81.

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

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

ABI



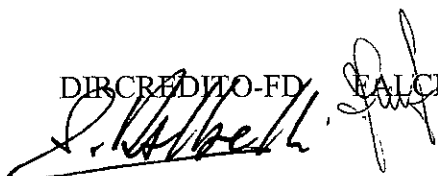
DIRCREDITO-FID

FALCIP

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



## Art. 44 - Sistema incentivante

1. L'impresa può prevedere l'istituzione di premi incentivanti (anche sotto forma di stock option e stock granting), la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio aziendale di cui all'art. 41.

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

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



4. Gli anzidetti elementi – che devono risultare oggettivi e trasparenti – sono oggetto di informazione agli organismi sindacali aziendali prima della loro applicazione. L'impresa si rende disponibile, su richiesta dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto, nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e proposte, nella prospettiva di ricercare soluzioni condivise, nello spirito del Protocollo 16 giugno 2004. Al termine della procedura – che deve esaurirsi entro 15 giorni dall'informativa – l'impresa può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

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

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

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

ABI



 FALGRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

premi incentivanti assegnati.

8. Le Parti stipulanti potranno chiedere un incontro – da tenere in sede ABI entro 7 giorni dalla richiesta – per dirimere controversie rivenienti da lamentate violazioni della procedura di cui al comma 4.

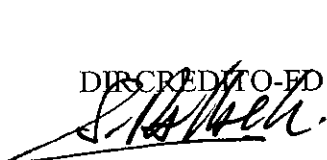
#### CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti ritengono opportuno che le imprese prevedano, nell'ambito dei sistemi incentivanti, anche obiettivi di qualità.

ABI



DIRCREDITO-ED



FEALCRP



FIBA-CISL

FISAC-CGIL


UILCA



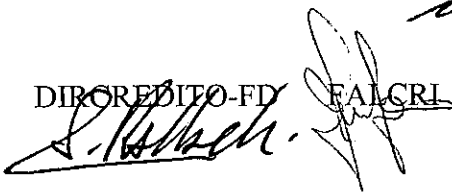
Art. 45 - Distinzione delle "piazze"

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

ABI



DIRCREDITO-FID



FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



CAPITOLO VII  
RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E FERIE

Art. 46 - Riposo settimanale - Festività - Semifestività




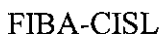


1. Il riposo settimanale deve coincidere con la domenica salvo le eccezioni stabilite dalle disposizioni di legge che regolano la materia.

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

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

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

ABI

## Art. 47 - Ferie

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

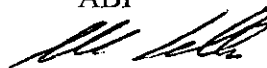
2. *Aree professionali:* La durata delle ferie del personale è stabilita come segue

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

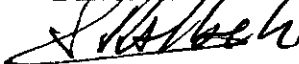
Durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo di ferie di 20 giorni, da porzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese; per i lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle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

3. *Quadri direttivi:* A far tempo dal 1° gennaio 2000 nei confronti di tutta la categoria dei quadri direttivi il periodo annuale di ferie è fissato in 26 giorni. I quadri direttivi assunti direttamente dall'impresa con tale inquadramento, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione hanno diritto a 2 giorni di ferie per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, computando come mese intero l'eventuale frazione di mese con un massimo di 20 giorni. Ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni

ABI



DIRCREDITO-FD



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.

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

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

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

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

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

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

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

11. Nel caso di personale il cui orario di lavoro settimanale è ripartito su sei giorni invece che su cinque,

ABI



DIRCREDITO FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA




l'impresa valuta la possibilità di consentire al lavoratore/lavoratrice, il cui ultimo giorno di ferie del periodo annualmente spettante cada di venerdì, di riprendere il lavoro nella giornata del lunedì successivo.

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

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

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

ABI



DIRCREDITO-FD



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

## Art. 48 - Permessi per ex festività

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

- che dette ex festività ricorrono in giorni in cui sia prevista la prestazione lavorativa ordinaria per l'interessato, secondo l'orario settimanale contrattualmente stabilito per il medesimo;
- che il lavoratore/lavoratrice abbia diritto per quei giorni all'intero trattamento economico.

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

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

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

ABI



DIRCREDITO-FID



FALCRI

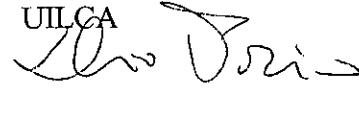


FIBA-CISL

FISAC-CGIL



UILCA

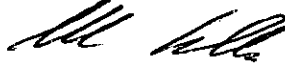


CAPITOLO VIII  
POLITICHE SOCIALI E DI SALUTE E SICUREZZA

PREMESSA

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

ABI



DIRCREDITO-ED



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



Art. 49 - Permessi per motivi personali o familiari -  
Aspettativa non retribuita - Congedo matrimoniale

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

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

3. L'impresa, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconosce al lavoratore/lavoratrice che ne faccia richiesta una aspettativa non retribuita per motivi di studio, familiari e personali fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi.

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

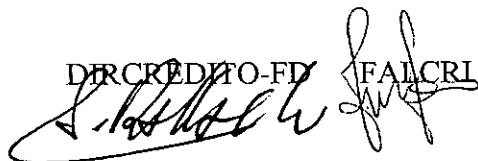
5. Le imprese valuteranno la situazione dei dipendenti affetti da malattie irreversibili e di particolare gravità (soggetti sottoposti a trattamenti di emodialisi, affetti da neoplasie, ovvero da patologie di analoga importanza) ai fini delle conseguenti necessità di cura.

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

ABI



DIRCREDITO-FID

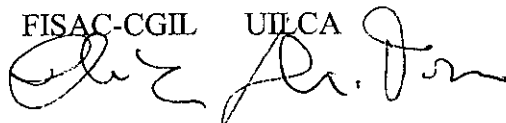


FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



## Art. 50 - Malattie e infortuni

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

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

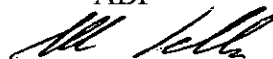
2. I periodi di assenza per malattia e infortunio possono essere calcolati dall'impresa con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato. In tal caso i periodi di conservazione del posto e del trattamento economico sono i seguenti:

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

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

4. I periodi suindicati sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue

ABI



DIRCREDITO-FD

FALCRI  


FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

le circostanze per tbc, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico e di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.

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

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

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

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

9. Le imprese signaleranno ai lavoratori/lavoratrici interessati, nei singoli casi, l'approssimarsi della scadenza del termine del periodo di comportamento contrattualmente previsto.

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

11. Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal lavoratore/lavoratrice ultrasessantenne che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non

ABI



DIRCREDITO-ED





FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

può durare oltre la data in cui l'interessato ultrasessantenne abbia maturato i requisiti in parola.

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

#### CHIARIMENTO A VERBALE

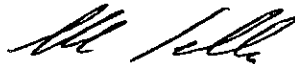
Le Parti hanno chiarito che la garanzia minima prevista dal R.D.L. di cui al comma 3 per l'ultimo periodo di malattia si riferisce al comparto per sommatoria e, in tale ambito, unicamente al trattamento economico da riservare al lavoratore/lavoratrice, senza alcun prolungamento del complessivo periodo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

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

Esempi a verbale:

1. Un lavoratore/lavoratrice che, ai sensi della tabella di cui al comma 2, ha diritto ad 8 mesi di comparto retribuito più 8 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 7 dei predetti 8 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comparto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tali da raggiungere gli 8 mesi), a 2 mesi di aspettativa con retribuzione al 50% e ad ulteriori 6 mesi di aspettativa non retribuita.
2. Un lavoratore/lavoratrice che, ai sensi della tabella di cui al comma 2, ha diritto a 14 mesi di comparto retribuito più 8 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già

ABI



DIRCREDITO ED



FALCRI



FIBA-CISL

EISAC-CGIL

UILCA



fruito, nel quadriennio, di 13 dei predetti 14 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comporta retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tale da raggiungere i 14 mesi), a 1 mese di aspettativa con retribuzione al 100%, a 4 mesi di aspettativa con retribuzione al 50% e ad ulteriori 3 mesi di aspettativa non retribuita.

ABI



DIRCREDITO-FD



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



## Art. 51 - Maternità


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

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

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

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

ABI



DIRCREDITO-FD



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

## Art. 52 - Obblighi di leva

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro, ma lo sospendono a tutti gli effetti fino alla data di effettiva ripresa del servizio.

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

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

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

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

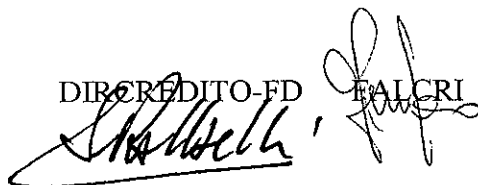
6. Al lavoratore chiamato alle armi per servizio di leva, oltre alle competenze maturate fino al giorno della cessazione del servizio, spetta una erogazione pari a due mensilità dell'ultimo trattamento economico percepito, ciascuna delle quali calcolata come segue:

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

ABI



DIRCREDITO-FD



FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



- 86,96% dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado.

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

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

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti si danno atto che gli effetti di quanto previsto dal presente articolo, relativamente alla chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, sono sospesi a decorrere dal 1° gennaio 2005, in virtù di quanto previsto dal d.lgs. n. 215 del 2001 e dalla l. n. 226 del 2004.

ABI



DIRCREDITO-FD



FALGRI

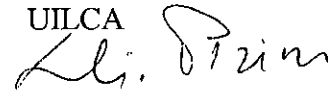


FIBA-CISL

FISAC-CGIL



UILCA



## Art. 53 - Lavoratori/lavoratrici studenti

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

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

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

4. Ai lavoratori/lavoratrici iscritti a corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria di primo e di secondo grado (comprese le scuole di qualificazione professionale) statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque

ABI

DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

abilitate al rilascio di titoli di studio legali – con esclusione di quelle a carattere artistico – oppure iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale, spetta un permesso retribuito di 20 ore all'anno, da fruire in 4 giornate lavorative e per 5 ore al giorno; tale permesso va richiesto dagli interessati alla Direzione aziendale competente con almeno cinque giorni di anticipo e spetta per il numero di anni – più due – di corso legale degli studi previsto dagli ordinamenti delle scuole di istruzione secondaria. Tale permesso spetta per il numero di anni – più uno – di corso legale di studi previsto per il conseguimento della laurea e della laurea magistrale.

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

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

7. Ai lavoratori/lavoratrici che conseguono dopo l'assunzione la licenza di scuola media superiore, con esclusione dei titoli a carattere artistico, viene attribuito, per una sola volta, un premio di € 121,37.

ABI

DIRECREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

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

- € 123,95 al conseguimento della laurea;
- € 77,47 al conseguimento della laurea magistrale.

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

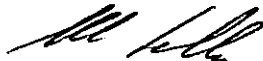
#### CHIARIMENTO A VERBALE

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

#### NORMA TRANSITORIA

Nei confronti dei lavoratori/lavoratrici studenti iscritti a corsi universitari secondo l'ordinamento anteriore al D.M. 3 novembre 1999, n. 509 continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art. 59 del ccnl 11 luglio 1999.

ABI



DIRCREDITO-FD



FALCRL



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



## Art. 54 - Borse di studio

1. Ai figli o persone equiparate – a carico dei lavoratori/lavoratrici secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari – iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, oppure iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree valide ad ogni effetto di legge, vengono annualmente corrisposte provvidenze nelle misure ed alle condizioni seguenti:

- a) € 74,89 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;
- b) € 105,87 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado;
- c) € 216,91 agli studenti universitari.

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

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

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

ABI



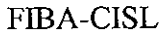
DIRCREDITO-FD



FALCRI



FIBA-CISL



FISAC-CGIL



UILCA



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

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

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

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

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

#### NORMA TRANSITORIA

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

ABI


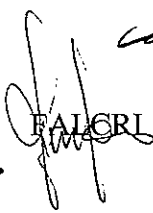
DIRCREDITO-FD

FALCRL

FIBA-CISL

FISAG-CGIL

UILCA




## Art. 55 - Assistenza sanitaria

1. Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, la spesa annua complessiva a carico dell'impresa per misure a carattere assistenziale, che sovvegano il predetto personale in caso di spese connesse a malattie o infortuni, è fissata in € 361,52 per ciascun interessato in servizio e per il relativo nucleo familiare (coniuge e figli fiscalmente a carico). L'utilizzo della predetta misura viene effettuato sentiti gli organismi sindacali aziendali.

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

3. I trattamenti di cui sopra non si cumulano con analoghe misure eventualmente in atto presso singole imprese, salvo l'adeguamento dell'importo all'uopo destinato ove inferiore.

4. Data la loro natura, le somme destinate ad interventi di carattere previdenziale o assistenziale non sono, ovviamente, computabili ai fini dell'ex premio di rendimento e del trattamento di fine rapporto.

5. Il presente articolo non si applica presso le imprese già destinatarie del ccnl ACRI 16 giugno 1995, restando in essere le eventuali disposizioni aziendali in atto in materia.

ABI

DIRCREDITO-ED

FALCRI

FIBA-CISL

FISAG-CGIL

UILCA

Art. 56 - Modalità di attuazione dell'orario  
di lavoro extra standard nei casi di disagio sociale

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

- a) non modificare il suo precedente orario di lavoro;
- b) essere adibito alle prestazioni per le quali è stato adottato il predetto orario extra standard,

purché ciò risulti compatibile con le esigenze dei servizi e semprechè l'interessato sia riconosciuto idoneo e abbia l'inquadramento richiesto dal posto di lavoro resosi disponibile.

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

ABI

DIRCREDITO-FD

FILCISL

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## Art. 57 - Videoterminali

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

2. I lavoratori/lavoratrici di cui al comma precedente che siano inseriti nei turni presso servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile, hanno diritto nella giornata - in luogo delle pause di cui al primo comma del presente articolo - a due pause di 10 minuti, oltre alla pausa di 30 minuti di cui al comma 4 dell'art. 93.

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

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

## NOTA A VERBALE

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

ABI



DIRCREDITO-FD



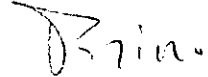
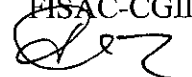
FAIUCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



## Art. 58 - Pausa per addetti ai centralini

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

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

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

ABI



DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

Art. 59 - Indennità per centralinisti non vedenti

L'indennità giornaliera per i centralinisti non vedenti prevista dalla legge n. 113 del 29 marzo 1985 è fissata in € 5, elevata ad € 6 in caso di settimana lavorativa distribuita su cinque giorni.

ABI



DIRCREDITO-FD



FALCRI

FIBA-CISL

FISAG-CGIL

UILCA



## Art. 60 - Iniziative sociali

VOLONTARIATO

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

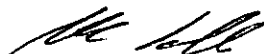
TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE DONNE E DEGLI UOMINI E UNIONI DI FATTO

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

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

- comportamenti offensivi a connotazione sessuale;
- altri atti e/o comportamenti offensivi che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente od implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;

ABI



DIRCREDITO-FD



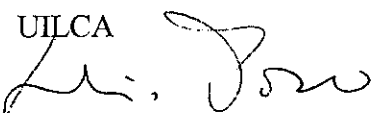
FALCARI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



- qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che rientrano nella sfera personale.

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

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

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

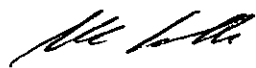


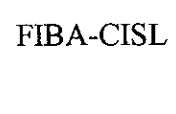


#### RISPETTO DELLE CONVINZIONI RELIGIOSE

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

#### MOBILITÀ NELLE AREE URBANE

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

ABI

  
 DIRCREDITO-FID 
 EALCRIA 
 FIBA-CISL 
 FISAC-CGIL 
 UILCA 

PROVVIDENZE PER I DISABILI

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

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

ABI



DIRCREDITO-FD



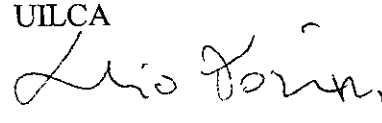
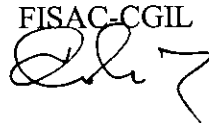
CASCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



CAPITOLO IX  
MISSIONI

Art. 61 - Missioni (Italia ed Estero)


1. Al personale inviato in missione compete:

- a) per il personale delle aree professionali il rimborso delle spese effettive di viaggio in 2<sup>a</sup> classe, seguendo la via più breve. Qualora il percorso per raggiungere la destinazione superi i 150 km., il viaggio viene effettuato in 1<sup>a</sup> classe (ove esista). In caso di viaggio aereo, autorizzato dall'impresa, spetta il rimborso del biglietto di classe turistica. Per i quadri direttivi il rimborso delle spese di viaggio in 1<sup>a</sup> classe od in aereo (classe turistica) o con altro mezzo preventivamente autorizzato dall'impresa;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- c) il rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'impresa;
- d) il trattamento di seguito indicato.

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


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

ABI









della quota residua fino al suddetto limite massimo. Nei confronti dei quadri direttivi il trattamento di diaria resta comunque escluso per i primi 4 giorni di missione nel mese.

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

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

6. Per i lavoratori/lavoratrici appartenenti alle aree professionali (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>) nel caso di missione con durata superiore ai 30 giorni, il trattamento di diaria è ridotto del 15% a partire dal 31° giorno, sempreché il lavoratore/lavoratrice abbia avuto preventiva comunicazione scritta da parte della Direzione, dalla quale risulti che la missione avrà durata superiore a 30 giorni. In tal caso l'impresa procurerà, nei limiti del possibile, di effettuare detta comunicazione tempestivamente.

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

8. Al personale inviato in missione all'estero, spetta, nel caso di superamento dei 4 giorni di missione nel mese, oltre il rimborso delle spese effettivamente sostenute per viaggio e permanenza all'estero in relazione al mandato ricevuto, una

ABI

DIRCREDITO-FID  
FALCRI  
FIBA-CISL  
FISAC-CGIL  
ULCA

diaria non inferiore alla metà di quella prevista dal presente contratto. Nei confronti dei quadri direttivi tale trattamento di diaria resta comunque escluso per i primi 4 giorni di missione nel mese.

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

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

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

#### CHIARIMENTO A VERBALE

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

#### RACCOMANDAZIONE

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

ABI

DIRCREDITO-FIDUCIARI  
 FALCRI  
 FIBA-CISL  
 FISAC-CGIL  
 UILCA

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

Art. 62 - Addestramento

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

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

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

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

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

ABI



DIRCREDITO-ED



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL



UILCA



## Art. 63 - Formazione

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

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

\* \* \*

3. Avuto riguardo ai principi contenuti nella Dichiarazione congiunta delle Parti sociali europee del settore bancario sulla formazione continua – il cui testo si riporta in appendice n. 10 al presente contratto – e fatto salvo quanto disciplinato in materia di formazione d'ingresso in relazione alle previsioni di legge, la formazione continua del personale:

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

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

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

ABI



DIRCREDITO-FD




FALORI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



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

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

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

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


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

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

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

11. All'attuazione di quanto previsto dal presente articolo può anche procedersi mediante la istituzione di corsi a carattere interaziendale da realizzarsi ad iniziativa e nell'ambito di quelle

ABI



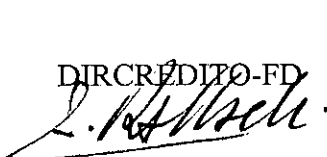
DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA






imprese che per la loro dimensione, per l'appartenenza ad un gruppo bancario, od altre ragioni di carattere tecnico ed organizzativo ne ravvisassero la necessità.

12. Nei casi di innovazioni tecnologiche o di rilevanti ristrutturazioni aziendali che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di consistenti gruppi di personale, le imprese organizzano – utilizzando a tal fine anche i quantitativi previsti dal presente articolo – corsi di riqualificazione del personale interessato.

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

ABI

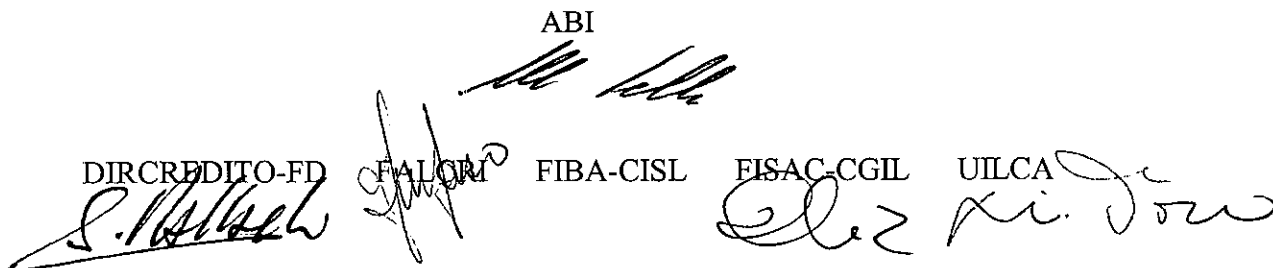
DIRCREDITO-FD

FALOM

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

The image shows several handwritten signatures in black ink. Above the signatures, the text 'ABI' is printed. Below 'ABI', there are two distinct signatures. Below these, the names of five organizations are printed: 'DIRCREDITO-FD', 'FALOM', 'FIBA-CISL', 'FISAC-CGIL', and 'UILCA'. Under each of these names, there is a corresponding handwritten signature. The signature under 'DIRCREDITO-FD' is the most prominent and appears to be 'S. Nalch'. The signature under 'FALOM' is partially obscured by the 'FALOM' text. The signature under 'FISAC-CGIL' is a large, stylized signature. The signature under 'UILCA' is another large, stylized signature.

## Art. 64 - Sviluppo professionale e di carriera

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

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

3. Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:

- a) una formazione adeguata;
- b) l'esperienza pratica di lavoro;
- c) la mobilità su diverse posizioni di lavoro.

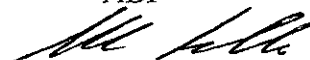
4. Detto sviluppo professionale terrà conto dei diversi apporti professionali connessi al differente inquadramento del personale e in connessione alla valutazione professionale del personale concorre allo sviluppo di carriera del personale stesso.

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

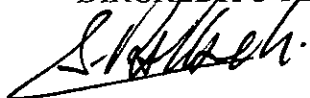
6. Lo sviluppo professionale per gli appartenenti alla 3<sup>a</sup> area professionale e per i quadri direttivi si realizza con i criteri riportati nelle rispettive Parti speciali.

7. Le Parti si danno atto che, fermo quanto previsto all'art. 51 in tema di reinserimento di lavoratrici/lavoratori assenti per maternità, l'esercizio dei diritti previsti dalla normativa in materia non pregiudica lo sviluppo professionale degli stessi.

ABI



DIRCREDITO-FD



FALCOW



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

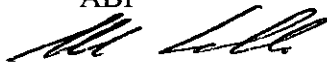


## Art. 65 - Criteri di valutazione professionale

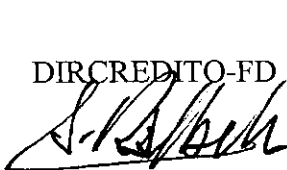
1. Lo sviluppo professionale, in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera del personale.

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

ABI



DIRCREDITO-FD



FALCRI



FIBA-CISL

FISAG-CGIL

UILCA



## Art. 66 - Valutazione del lavoratore/lavoratrice

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

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

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

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

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

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

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

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

ABI

DIRCREDITO-ED

FALCIP

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

## Art. 67 - Coinvolgimento sindacale

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

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

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

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

ABI

DIRGREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

Leiri, Pori-

CAPITOLO XI  
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 68 - Cause di risoluzione - Attestato di servizio

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

- a) per risoluzione del rapporto da parte dell'impresa o del lavoratore/lavoratrice per aver l'interessato superato il periodo di conservazione del posto e l'eventuale periodo di aspettativa di cui all'art. 50 (fermo il minimo di legge previsto in caso di tbc), nonché per invalidità permanente riconosciuta in base alla legge sull'assicurazione invalidità e vecchiaia;
- b) per risoluzione del rapporto da parte dell'impresa nei confronti del lavoratore/lavoratrice ultrasessantenne che sia in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbia optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi della vigente normativa di legge in materia;
- c) per risoluzione del rapporto da parte dell'impresa per giustificato motivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604;
- d) per risoluzione del rapporto da parte dell'impresa per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
- e) per dimissioni;
- f) per risoluzione del rapporto da parte del lavoratore/lavoratrice per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
- g) per morte.

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

3. L'impresa comunque rilascia al lavoratore/ lavoratrice, all'atto della cessazione del rapporto, un certificato contenente

ABI



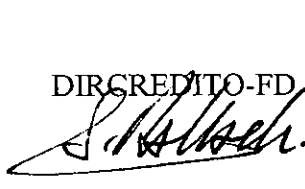
DIRCREDITO-FD

CFALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

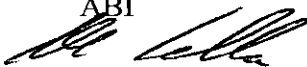
UILCA





l'indicazione del tempo durante il quale egli ha svolto la sua attività presso l'impresa, delle mansioni prestate e dell'inquadramento ricoperto e copia del conto di liquidazione.

ABI



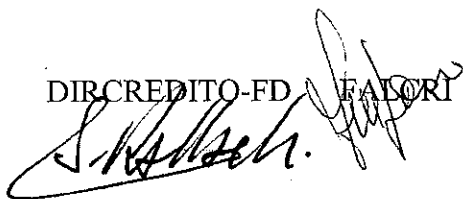
DIRCREDITO-FD

FAIORI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA





## Art. 70 - Dimissioni

1. In caso di risoluzione del rapporto ai sensi della lett. e) dell'art. 68, le dimissioni debbono essere presentate per iscritto con il preavviso di un mese, salvo diverso termine concordato e fermo che, comunque, al dimissionario compete l'intero trattamento economico fino alla scadenza del preavviso.

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

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

4. In caso di risoluzione del rapporto da parte del lavoratore/lavoratrice ai sensi della lett. f) dell'art. 68, spetta al medesimo, che non si trovi nelle condizioni di cui alla lett. b) dell'art. 68, la stessa indennità di mancato preavviso che gli competerebbe se la risoluzione del rapporto si fosse verificata ad iniziativa dell'impresa per giustificato motivo, nonché il seguente trattamento:

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

5. Nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice si trovi, invece, nelle condizioni di cui alla lett. b) dell'art. 68, il lavoratore/lavoratrice stesso, anziché al trattamento previsto nel comma precedente, ha diritto a quello previsto per il caso di risoluzione del rapporto di lavoro per limiti di età.

ABI



DIRCREDITO-FD



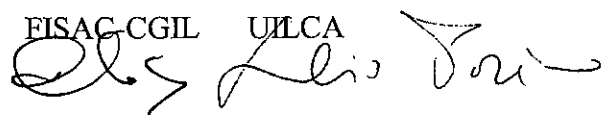
FALORI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



## Art. 71 - Contestazioni

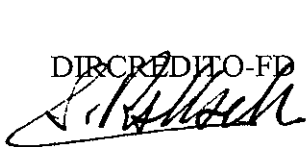
1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, e qualora sorga contestazione circa la somma spettante al lavoratore/lavoratrice o agli aventi diritto, l'impresa è tenuta a liquidare immediatamente la parte non contestata di tale somma, senza pregiudizio per la parte dei diritti in contestazione. Nel caso di risoluzione per giusta causa da parte dell'impresa, se i fatti che l'hanno determinata hanno provocato danno materiale all'impresa, è possibile operare la compensazione ai sensi dell'art. 1252 c.c. tra quanto dovuto al lavoratore/lavoratrice e quanto al medesimo imputabile a titolo di risarcimento.

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

ABI



DIRCREDITO-FD




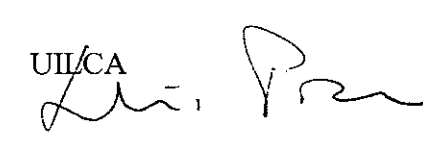
FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

## Art. 72 - Trattamento di fine rapporto

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

2. Per le aree professionali dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>:

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

e, ove spettino, da

- assegno di cui all'art. 90, ultimo comma;
- indennità di rischio;
- indennità per lavori svolti in locali sotterranei;
- concorso spese tranviarie;
- indennità di cui all'art. 92, 3° comma;
- indennità di turno diurno;
- assegni di cui all'art. 101;
- eventuale ex premio di rendimento aziendale.

3. Per i quadri direttivi:

- stipendio;
- tutti gli emolumenti costitutivi del trattamento economico aventi carattere continuativo anche se con corresponsione periodica, compresa, ove spettanti, l'indennità di rischio.

4. Da tale computo restano esclusi soltanto gli emolumenti di carattere eccezionale, quanto corrisposto a titolo di effettivo rimborso, anche parziale, di spese sostenute ed i trattamenti corrisposti ai sensi degli artt. 61 e 79 o, comunque, corrisposti con finalità similari al quadro direttivo trasferito o in missione.

5. Nei confronti del personale già destinatario del contratto collettivo ACRI del 19 dicembre 1994 appartenente alle aree professionali in servizio alla data del 1° novembre

ABI

DIRCREDITO-FD

ACRI

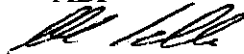
FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

1999, continua ad applicarsi, in luogo del presente articolo, l'art.  
45 del predetto ccnl.

ABI



DIRCREDITO-FD



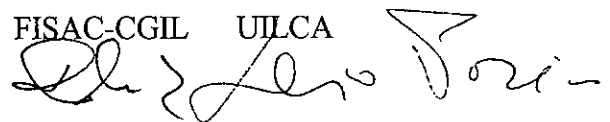
FAUCI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



PARTE SPECIALE  
QUADRI DIRETTIVI

ABI



DIRGREDITO-FD



FALORI

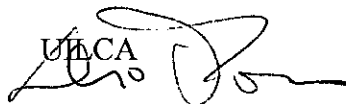


FIBA-CISL

FISAC-CGIL



UIICA



## CAPITOLO XII QUADRI DIRETTIVI

### Art. 73 - Definizione e inquadramento

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

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

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

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

- gli incaricati di svolgere attività specialistiche caratterizzate generalmente dal possesso di metodologie professionali complesse, da procedure prevalentemente non standard, con input parzialmente definiti ed in contesti sia stabili che innovativi (ad esempio nell'ambito dei seguenti rami di attività: legale, analisi e pianificazione organizzativa,

ABI



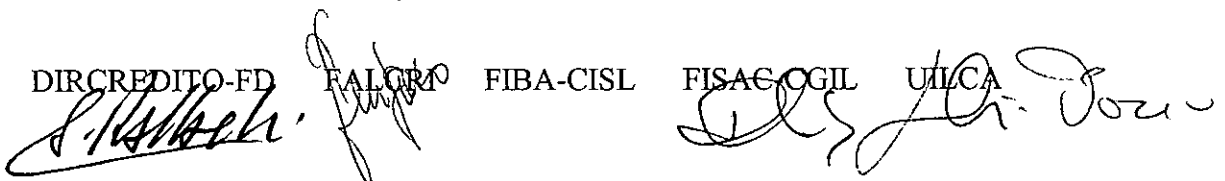
DIRCREDITO-FD

FALCARI

FIBA-CISL

FISAC-UGIL

UILCA



controllo di gestione, marketing, ingegneria finanziaria, auditing, tesoreria);

- i responsabili della gestione di significativi segmenti o gruppi di clientela o i responsabili di linee di prodotto e/o di attività di promozione e di consulenza finanziaria con rilevante autonomia di poteri conferiti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- i preposti a succursale, comunque denominate, che – in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'impresa – svolgono, con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'impresa nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'impresa stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'impresa medesima.

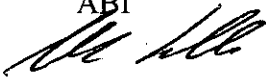
Fermo quanto sopra viene comunque riconosciuto, quale inquadramento minimo, il 1° livello retributivo per i preposti a succursale da 5 a 6 addetti compreso il preposto; il 2° livello retributivo se gli addetti sono 7; il 3° livello retributivo da 8 a 9 addetti e il 4° livello retributivo da 10 addetti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

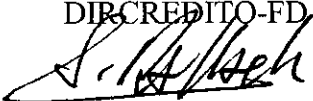

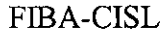
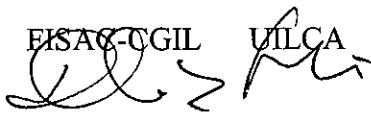

A tali fini va computato il personale appartenente almeno alla 3ª area professionale e al 3° livello retributivo (escluso l'ultimo alinea) della 2ª area professionale. Relativamente al computo dei lavoratori a tempo parziale si applica la disciplina di legge in materia.

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

6. Nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati, tempo per tempo, su richiesta di una delle Parti aziendali:

ABI



DIRCREDITO-FD  FALCRI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  UILCA 

- con accordi aziendali per il 1° e 2° livello retributivo;
- nel rispetto della procedura di cui agli ultimi 4 comma del presente articolo per il 3° e 4° livello retributivo.

7. Lo sviluppo professionale nell'area dei quadri direttivi è collegato alla individuazione da parte dell'impresa di ruoli chiave correlati ai diversi livelli di responsabilità sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

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


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



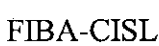

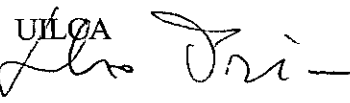
10. Gli organismi sindacali formulano loro considerazioni e proposte. La predetta procedura di confronto, della durata massima di 35 giorni, è finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di cui ai comma che precedono, fermo restando che al termine della procedura stessa l'impresa rende operativi i propri provvedimenti.

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

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

ABI



DIRCREDITO-ED  FALCARI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  UILCA 

## NOTA A VERBALE

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

ABI

DIRCREDITO FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

 Let. Fori



## Art. 75 - Trattamento economico

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

- stipendio,
- scatti di anzianità,
- importo ex ristrutturazione tabellare per ciascuno scatto di anzianità,

e, ove spettino:

- "assegno ex intesa" 11 luglio 1999 di cui all'art. 76;
- indennità varie (ad es., indennità di rischio, sotterraneo);
- assegno "ad personam" derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999.

ABI

DIRCREDITO-FD

BAIACRI

FIBA-CISL

FISAC CGIL

UILCA

## Art. 76 - Scatti di anzianità

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

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

3. Qualora nel passaggio dal 2° al 3° livello della categoria dei quadri direttivi emerga che l'interessato viene a beneficiare di un incremento annuo inferiore a € 1.549,37, l'impresa provvede a erogare la differenza necessaria a garantire comunque detto incremento minimo sotto forma di "assegno ex intesa 11 luglio 1999". L'assegno in parola è riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi. L'assorbimento per effetto degli scatti di anzianità avviene in ragione della differenza tra la misura dello scatto prevista per il 3° livello retributivo e quella prevista per il 2° livello retributivo.

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

ABI



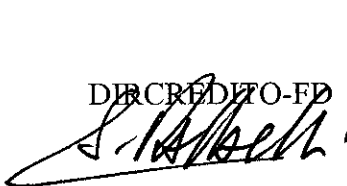
DIRECREDITO-FD

FALORI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

ULCA



## Art. 77 - Formazione e sviluppo professionale

1. Lo sviluppo professionale in questa area è finalizzato alla individuazione da parte dell'impresa di figure professionali – correlate ai diversi livelli di responsabilità – sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale.

2. L'impresa definisce ruoli chiave che possono essere raggruppati in aggregazioni omogenee di competenze, sia specialistiche che di gestione e/o coordinamento e/o controllo di risorse tecniche e umane, con particolare riguardo alle esigenze di mercato e commerciali, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

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

ABI



DIRCREDITO-ED

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



## Art. 78 - Prestazione lavorativa

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

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

3. L'impresa valuta la possibilità di corrispondere al quadro direttivo un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno. Tale valutazione avviene nell'ambito di quanto previsto dagli artt. 65 e 66. Nel corso dell'incontro annuale di cui all'art. 10 l'impresa fornisce un'informativa, di complesso e a consuntivo, sulle proprie determinazioni in materia.

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

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

6. Ai quadri direttivi utilizzati nei turni notturni (compresi fra le ore 22.00 e le ore 6.00) spetta, per ciascuna notte in cui effettuano detti turni, il compenso di cui all'allegato

ABI

DIRCREDITO-ED

FALCARI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

n. 3. Ai quadri direttivi che svolgono attività di promozione e consulenza, ovvero addetti ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, al sabato (nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio al sabato mattina o dal martedì al sabato), spetta il compenso di cui in allegato (all. n. 3) per ogni sabato di effettivo espletamento di detto incarico.

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

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

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

#### NORMA TRANSITORIA


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

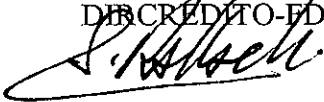




#### CHIARIMENTI A VERBALE

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

2. Le Parti condividono, altresì, che una corretta applicazione della presente disciplina non può prescindere dal porre in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a

ABI



DIRCREDITO-FD  FALCRI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  UILCA 

rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori/lavoratrici interessati, anche con riguardo a quelle specifiche figure professionali (ad es., quadri direttivi preposti a succursali) per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà. A tal fine, le imprese esamineranno eventuali proposte degli organismi sindacali aziendali.

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

ABI



DIRCREDITO-ED



FALGRI

FIBA-CISL

EISAC-CGIL

UILCA



## Art. 79 - Trasferimenti

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

2. Nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto 45 anni di età ed abbiano maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso. La disposizione che precede non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 50 km e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a succursali, comunque denominate.

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

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

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

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, come previsto alla lett. a) dell'art. 61;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;

ABI



DIRCREDITO-FD



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA




- c) il rimborso della eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) la diaria nella misura prevista in allegato n. 7 - o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 61 - per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un massimo normalmente di 60 giorni.

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

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, come previsto alla lettera a) dell'art. 61;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) la diaria nella misura prevista in allegato n. 7 - o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 61 - per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un massimo normalmente di 120 giorni, più tante diarie - pari al 60% della misura prevista in allegato n. 7 - quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo necessario al trasloco.

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

6. Ove tale contratto non si risolva anticipatamente per cessazione del rapporto di lavoro o per nuovo trasferimento, lo stesso sarà rinnovato alla scadenza per un ulteriore periodo fino

ABI



DIRECREDITO-FD



FALCINI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA




ad una durata complessiva di 8 anni dalla data del trasferimento (10 anni per i trasferimenti in atto al 31 ottobre 1999).

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




8. L'impresa provvede al rimborso delle spese di trasloco nei confronti del quadro direttivo che è tenuto, per effetto della cessazione del rapporto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 68, a lasciare libero l'immobile di cui ai precedenti comma e che reperisce il nuovo alloggio nella stessa piazza; ove la cessazione del rapporto avvenga per morte, identico trattamento compete ai familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari. La previsione di cui al presente comma non è cumulabile con quelle dei comma 11 e 12.

9. Sempre a condizione che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza, i quadri direttivi hanno diritto, inoltre, ad una indennità una tantum pari a:

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

10. Ai fini di cui al comma precedente la mensilità da prendere a riferimento è quella composta dagli emolumenti a carattere continuativo a cadenza mensile facenti parte del trattamento economico lordo di fatto spettante nel mese successivo a quello in cui il trasferimento del

ABI

DIRETTORE FD 
 FALCRI 
 FIBA-CISL
 FISAC-CGIL
 UILCA 

lavoratore/lavoratrice ha avuto luogo, nel rispetto dei seguenti criteri:


- per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi: 85,09% della voce stipendio;
- per il 3° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio e dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999; 86,96% dell'eventuale ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999 per la parte relative alle ex maggiorazioni di grado;
- per il 4° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio; 86,96% dell'eventuale ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado;
- per quanto di competenza degli scatti di anzianità, andrà corrisposta la sola voce "scatti di anzianità", per ogni scatto maturato, con l'omissione quindi dell'"importo ex ristrutturazione tabellare".

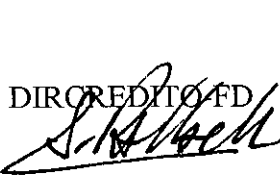
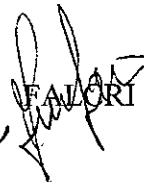
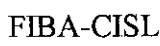

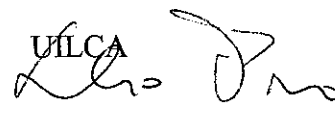
11. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 68, l'impresa provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal presente articolo (escluse le diarie), qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro cinque anni dalla data dell'ultimo trasferimento e questi, entro un anno dalla risoluzione stessa, prenda effettiva residenza in altra località del territorio nazionale.

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

13. Quanto previsto dai comma che precedono non trova applicazione quando il trasferimento avvenga per accoglimento

ABI



DIRCREDITO FD  FAUCI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  UILCA 

di domanda del quadro direttivo. Tuttavia, nel caso di comprovate necessità del medesimo, l'impresa provvede al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.

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

#### DICHIARAZIONI DELLE PARTI

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

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

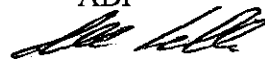
2. La disciplina di cui al presente articolo potrà formare oggetto di revisione anche in vigenza del contratto ove dovesse cambiare la normativa legislativa in atto sulle locazioni degli immobili urbani.

#### RACCOMANDAZIONE

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

In tal caso, in considerazione della transitorietà della situazione, troverà applicazione quanto previsto al punto 1, lett. a), b) e d) del predetto comma 4, ferma restando l'eventuale integrazione con i rimborsi di cui alle lett. a), b), c) e d) – limitatamente alle diarie per i familiari – di cui al successivo punto 2 laddove nel corso di due anni dall'avvenuto trasferimento, il quadro direttivo interessato trasferisca anche il

ABI



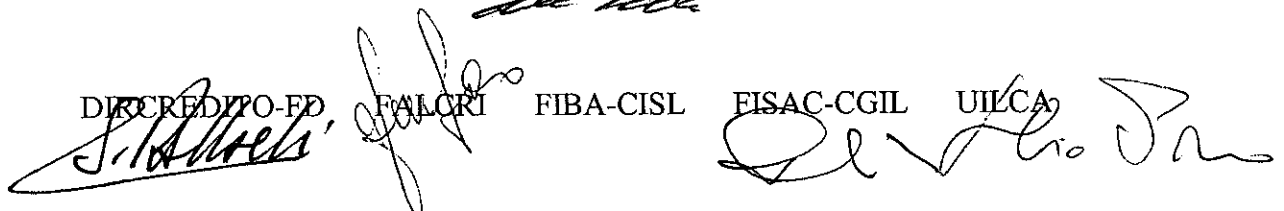
DICREDITO-ED

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

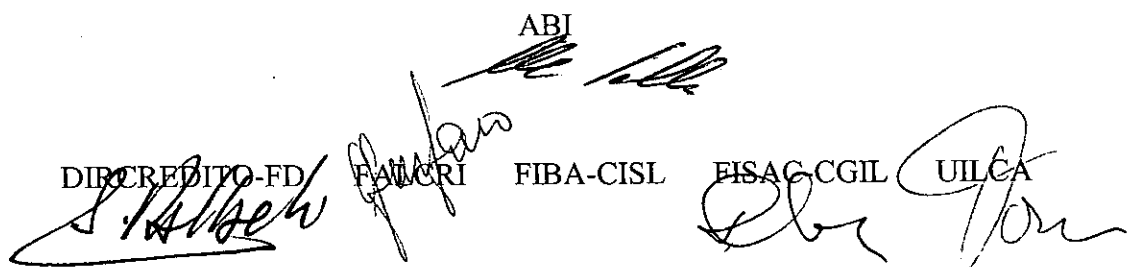
UILCA



proprio nucleo familiare. In questa ipotesi, l'una tantum eventualmente già percepita nella misura di cui al 1° alinea del comma 9 verrà integrata alla misura dell'alinea successivo.

DIRCREDITO-FD  
FALCRI  
FIBA-CISL  
FISAC-CGIL  
UILCA

ABI



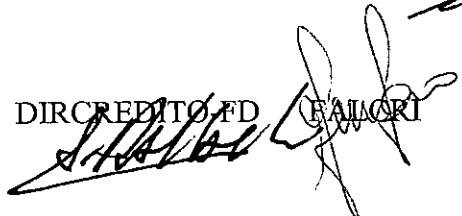
Art. 80 - Legge n. 223/1991

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

ABI



DIRCREDITO FD



CAIACRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

