

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

l'8 dicembre 2007, in Roma

tra

- la **Delegazione per le trattative costituita nell'ambito del Comitato per gli Affari Sindacali e del Lavoro di ABI** composta dal Presidente Fabio Innocenzi, da Camillo Venesio, Graziano Caldiani, Carmine Lamanda, Stefano Libotte, Francesco Micheli, Rino Piazzolla, e da Matteo Basile, Wilma Borello, Angelo Carletta, Mario Giuseppe Napoli, Dario Nicolini, Roberto Quinale, Giovanni Rossi, Marco Vernieri e dal Direttore Generale Giuseppe Zadra, assistiti dal Responsabile dell'Area Sindacale e del Lavoro Giancarlo Durante e da Giorgio Mieli, Alfio Filosomi e Cristiana Minguzzi, con la collaborazione di Gianfranco Torriero, Vittorio Cianchi, Fabrizio Cirrincione, Ferdinando Giglio, Gabriele Livi, Stefano Nigrelli e Gianluca Scarelli

e

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

\* Firma per adesione relativamente alle tre aree professionali.

ABI  
DIRCREDITO-FD FABI FALORI FIBA/CISL FISAC-CGIL SILGEA SINFUB UGU CREDITO UILCA



da Silvio Brocchieri, Tullio Cotini, Alessandro Dellino,  
Emilio Edoardo Meiattini, Giancarlo Mirandola,  
Cesare Veneziani;

- la **Federazione Autonoma Bancari Italiani** (Fabi) rappresentata dal Segretario Generale Enrico Gavarini, dai Segretari Generali Aggiunti Mauro Bossola, Lando Maria Sileoni, dai Segretari Nazionali Gianfranco Amato, Carmelo Benedetti, Franco Casini, Giuliano De Filippis, Valerio Poloni, Matteo Valenti e dai membri del Comitato Direttivo Centrale Gianfranco Bertinotti, Ernesto Biondino, Luciana Borsari, Tommaso Brindisi, Leonardo Comucci, Gianni Debiasi, Cetty Di Benedetto, Giovanni Donati, Gianni Dorigatti, Guido Fasano, Pier Paolo Ferri, Carlo Franchin, Alberto Frizzarin, Maria Furfaro, Maria Cristina Gessi, Giovanni Girotti, Attilio Granelli, Paolo Henin, Angelo Maranesi, Piero Marioli, Adriano Martignoni, Luciano Marzio, Piergiuseppe Mazzoldi, Giacomo Melfi, Carlo Milazzo, Giuseppe Milazzo, Adriano Montanaro, Mauro Morelli, Pietro Mosca, Gaetano Motta, Marco Muratore, Mike Naldi, Werner Pedoth, Maria Teresa Pollicelli, Aldo Quarantiello, Carmelo Raffa, Roberto Riva, Angela Rosso, Ferdinando Saita, Antonella Sboro, Mauro Scarin, Fabio Scola, Sergio Severi, Corrado Villa, Riccardo Zaglio, Roberto Zamboni;
- la **Federazione Autonoma Lavoratori del Credito e del Risparmio Italiani** (Falcri) rappresentata dal Segretario Generale Maria Francesca Furfaro, dal Vice Segretario Generale Mariangela Comotti e dai Segretari Nazionali Salvatore Adinolfi, Roberto Ferrari, Michele Inturri, Marco Maiocchi, Aleardo Pelacchi;
- la **Federazione Italiana Bancari e Assicurativi** (Fiba-Cisl) rappresentata dal Segretario Generale

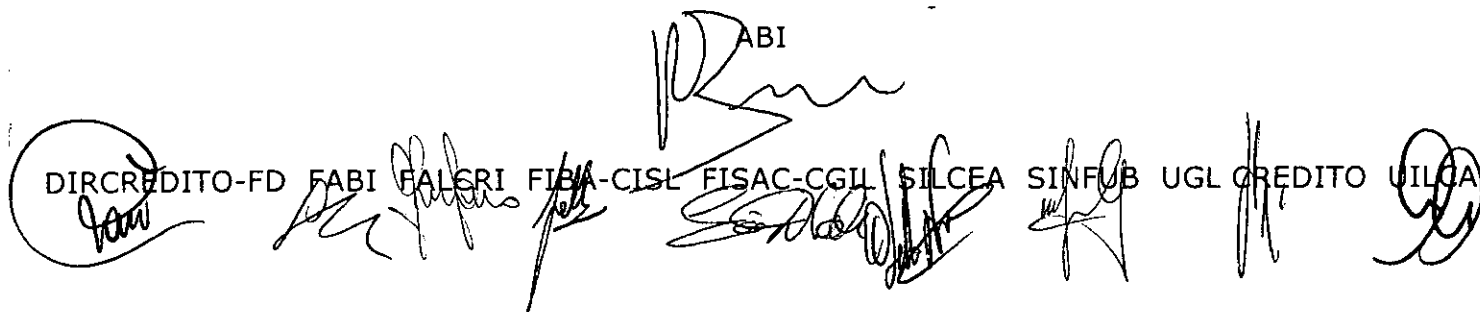
DIRCREDITO-FD FABBI <sup>ABI</sup> FALCRI FIBA-FISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UALCA

Giuseppe Gallo e dai Segretari Nazionali Sergio Girgenti, Giampiero Mariani, Mario Mocci, Giulio Romani, Alessandro Spaggiari, Elena Vannucci;

- la **Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito** (Fisac-Cgil) rappresentata dal Segretario Generale Domenico Moccia e dai Segretari Nazionali Ezio Dardanelli, Franca Dellacasa, Nicola Maiolino, Graziella Rogolino, Enrico Segantini, Roberto Treu, Giovanna Tripodi;
- il **Sindacato Italiano Lavoratori Credito Enti Assimilati** (Silcea) rappresentata dal Presidente Dante Cecca, dal Vice Presidente Renato Olivi, dal Segretario Generale Otello Norcini, dai Segretari Nazionali Nicola Cavadini, Vincenzo Fusciardi, Antonio Liberatore, Bernardino Romiti, Marcello Ventre e dai Dirigenti Nazionali Giorgio Bertoli, Luigi Canadelli, Alessandro Crosa, Alberto De Gennaro, Giancarlo Finocchi, Sergio Mattiaccia, Marino Mirante, Renzo Musa, Carlo Pezzotti, Carlo Prisco, Mario Tino;
- la **Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Personale di Credito, Finanza e Assicurazioni** (Sinfub)\* rappresentata dal Segretario Generale Pietro Pisani, dai Segretari Nazionali Mario Guarino, Ciro Luciano, Ettore Nardi, Antonio Raccuglia, assistiti dai Dirigenti Nazionali Gianpaolo Arrighi, Francesco Cuccovillo, D'Andrea Michele, Mario Martella, Domenico di Pietro, coadiuvati dal Direttore del Sindacato Sergio Santiangeli;
- **Ugl Credito** rappresentata dal Segretario Nazionale Responsabile Fabio Verelli, dai Segretari Nazionali

\* Firma per adesione relativamente alle tre aree professionali.

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



Manlio Augello, Massimo Bernetti, Carlo Carcione, Mario Coletta, Ennio De Luca, Rodolfo Leanza, Enrico Marongiu, Sergio Migliorini, Gianluca Pernisco, Cristina Ricci e dai membri della Giunta Nazionale Federativa Pietro Agrillo, Andrea Augello, Roberto Benedetti, Giuseppe Biamonte, Francesco Paolo Capone, Stefano Cetica, Stefano Donati Colarossi, Claudio Filippi, Bruno Lai, Generoso Melorio, Nazareno Mollicone, Luca Panariello, Piero Peretti, Roberto Petroni, Marina Porro, Mario Russo, Alessio Storace, Giacomo Tosini, Claudio Tosto, Vittorio Marcello Toussan, Claudio Zagnoli;

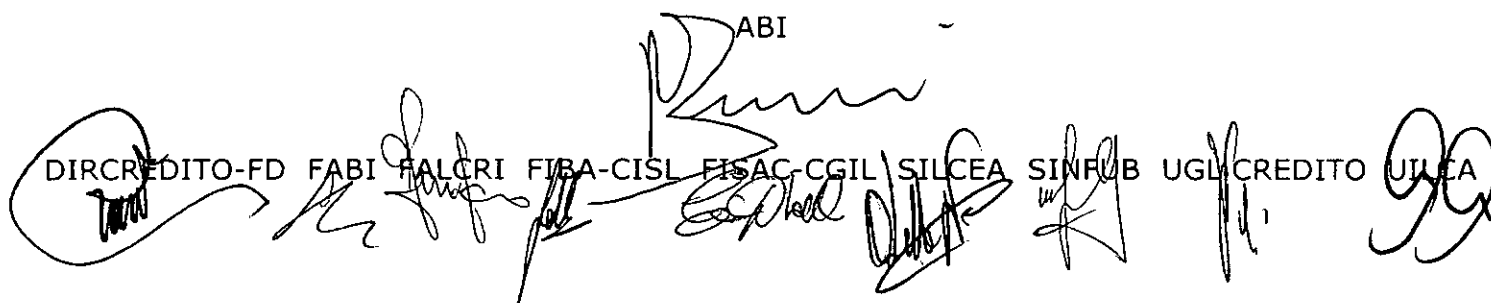
- la **Uil Credito, Esattorie e Assicurazioni** (Uilca) rappresentata dal Segretario Generale Massimo Masi, dal Presidente Elio Porino e dai Segretari Nazionali Antonio Barbera, Valeria Cavrini, Marco Gaudiomonti, Edgardo Maria Iozia, Luigi Mastrosanti, Giuseppe Miraglia, Renato Pellegrini, Vito Pepe, Mariateresa Ruzza, Mariangela Verga;

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

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

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

ABI



## PREMESSA

Le Parti si danno atto che il presente contratto nazionale di rinnovo del ccnl 12 febbraio 2005, viene stipulato al termine di un articolato iter negoziale che ha visto la definizione delle seguenti intese:

- Verbale di riunione del 20 giugno 2007 sul tema dell'occupazione e per il rilancio del Fondo di solidarietà del settore (in appendice n. 11).
- Verbale di accordo dell' 11 luglio 2007 - Contributo straordinario a favore di Enbicredito (in appendice n. 3).

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

Durante questo periodo sono stati raggiunti importanti accordi a livello nazionale, tra cui di rilievo il Protocollo 16 giugno 2004 sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario. Tali accordi hanno contribuito al riposizionamento strategico ed al riequilibrio competitivo del sistema bancario italiano rispetto ai *competitors* europei, ed, in particolare, alle ristrutturazioni e alle riorganizzazioni, ai processi di concentrazione nei gruppi bancari e di privatizzazione degli assetti proprietari, alle innovazioni dei processi produttivi, dei prodotti e dei canali distributivi, anche tramite il contenimento dei costi, l'introduzione di nuove flessibilità normative, la modernizzazione delle relazioni sindacali e l'individuazione di strumenti idonei per la gestione delle risorse umane da parte delle imprese, al governo, in condizioni di equilibrio sociale, delle tensioni occupazionali, anche per mezzo del Fondo di solidarietà di settore.

\* \* \*

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e le aree professionali - che costituisce una normazione unitaria e inscindibile - è strutturato in una parte generale, comune alle diverse componenti

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

ABI

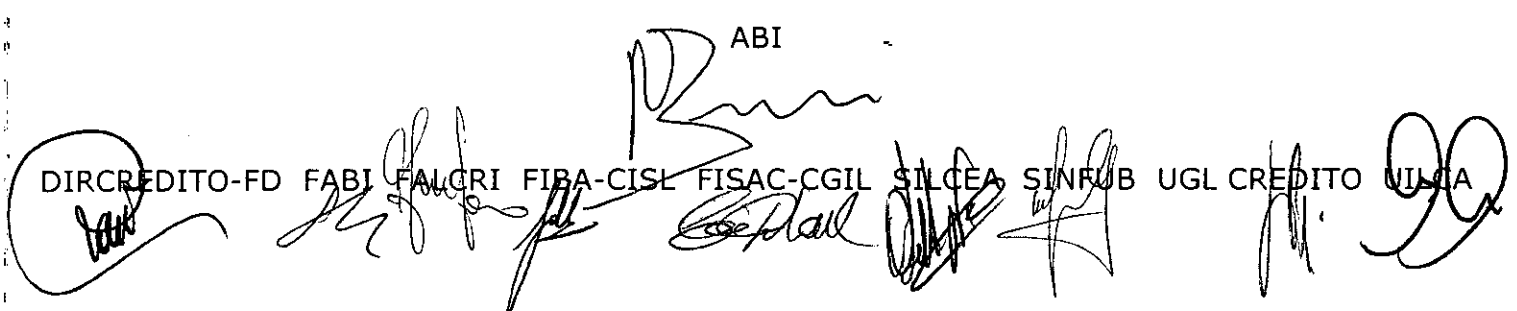
professionali, ed in due distinte discipline dedicate alle rispettive specificità.

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

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

A series of handwritten signatures in black ink, corresponding to the organizations listed in the text above. The signatures are stylized and vary in length and complexity, with some appearing as simple loops and others as more intricate scribbles.

PARTE GENERALE

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO JILCA

## CAPITOLO I AREA CONTRATTUALE

### Art. 1 - Ambito di applicazione del contratto

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

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

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

4. Nei casi di cui al precedente comma, si darà luogo alla procedura di cui al Cap. II, art. 15, che dovrà comunque coinvolgere sia l'impresa acquirente che alienante, e dovrà tendere ad individuare soluzioni idonee in ordine agli aspetti occupazionali, alla formazione, allo sviluppo dei livelli professionali ed al mantenimento dei trattamenti economici e normativi. L'impresa alienante potrà cedere le attività in questione a condizione che l'acquirente si impegni ad applicare il

ABI

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

contratto collettivo del credito con le relative specificità e demands ed a fare assumere, in caso di successiva cessione, il medesimo impegno al nuovo acquirente.

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

\* \* \*

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

ABI

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

Art. 2 - Attività che richiedono specifiche regolamentazioni

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

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA Cisl FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO JILCA

G) Gestione amministrativa degli immobili d'uso.

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

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

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

4. Per i servizi di elaborazione dati:

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA Cisl FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO JILCA

### Art. 3 - Attività complementari e/o accessorie appaltabili

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

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

#### CHIARIMENTO A VERBALE

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

#### CONTRATTI COMPLEMENTARI

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

- orario di lavoro;

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBACISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

ABI

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

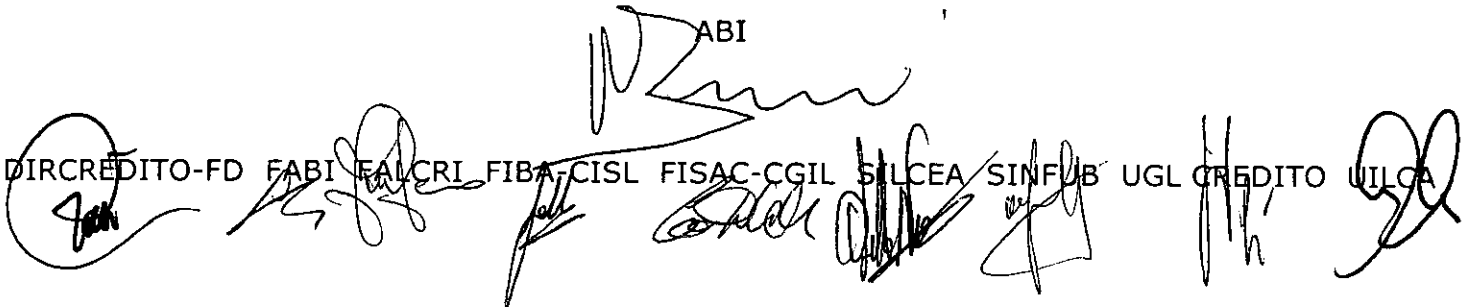
3. Quanto previsto dal secondo e terzo alinea riguarda il personale assunto successivamente alla data del 1° novembre 1999.

\* \* \*

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

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

ABI









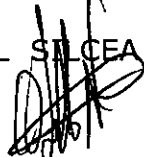




#### Art. 4 - Nozione di controllo

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

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

#### NORMA TRANSITORIA

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


  
 DIRCREDITO-FD  FABI  FALCRI  FIBA  CISL  FISAC-CGIL  SILCEA  SINFUB  UGL  CREDITO  UNICA

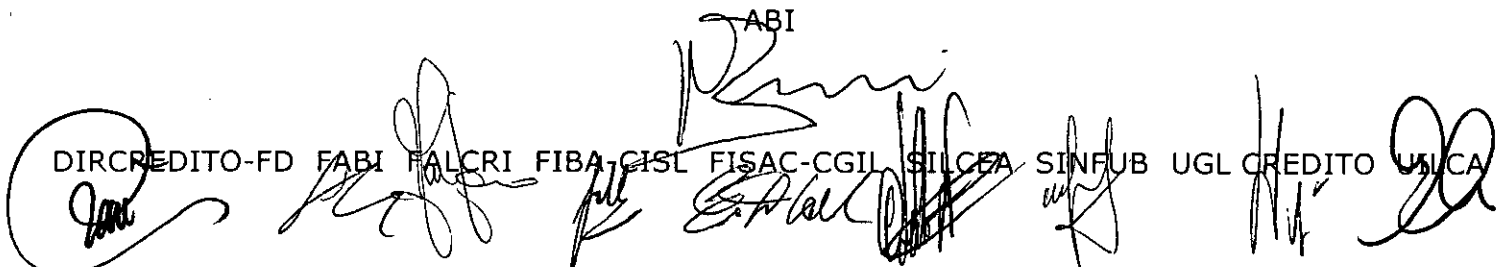
## CAPITOLO II SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

### PREMESSA

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

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

ABI



DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

### Art. 5 - Assetti contrattuali - Decorrenze e scadenze

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

- il contratto collettivo nazionale di categoria ha durata triennale per la parte normativa e per quella economica;
- un secondo livello di contrattazione (aziendale) riguardante materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto che stabilisce anche tempistica - secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali - e materie del secondo livello.

2. Il presente contratto decorre dalla data di stipulazione, salvo quanto previsto in singole norme, e scadrà, sia per la parte economica che per quella normativa, il 31 dicembre 2010.

3. Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un triennio, qualora non venga disdetto almeno 3 mesi prima della scadenza.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

## Art. 6 - Procedura di rinnovo

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

2. Durante i 3 mesi precedenti la scadenza del contratto e per il mese successivo a detta scadenza - ovvero per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma se successiva - le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà, come conseguenza a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi della data a partire dalla quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 7.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

## Art. 7 - Indennità di vacanza contrattuale

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

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

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

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

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

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILZA

ABI

## Art. 8 - Osservatorio nazionale

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

- a) dinamica dei modelli organizzativi, della produttività e del costo del lavoro ed in generale dei principali indicatori riguardanti il fattore lavoro, valutati anche comparativamente ai mercati internazionali di riferimento;
- b) andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;
- c) evoluzione della ristrutturazione del sistema creditizio, in relazione alle finalità individuate nel contratto, nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali, con riferimento anche ai gruppi o aziende sovranazionali cui si applica il presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
- d) situazione occupazionale nel settore e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- e) sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;
- f) condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro;
- g) lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale svolta in esecuzione degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- h) problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dall'integrazione europea, con riferimento anche ai gruppi o aziende sovranazionali

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

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

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

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

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-EISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

lavoratori/lavoratrici, il Vice Presidente viene eletto dall'ABI e viceversa.

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

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

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

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

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

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SINGEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

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

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

Conciliazione

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

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

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

5. La predetta Commissione è composta:

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

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UG CREDITO UNICA

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

8. La richiesta deve precisare:

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

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

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

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

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

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

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILDEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

ABI

Arbitrato

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

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

raccomandata a.r., entro 15 giorni dal suddetto esperimento alla segreteria di cui al punto che precede. Fa fede, ai fini del rispetto di tale termine, la data di spedizione della raccomandata.

- i) I ricorsi pendenti avanti il Collegio già costituito che siano inoltrati nel periodo intercorrente fra la data di stipulazione del contratto e il momento della eventuale costituzione di un nuovo Collegio, vengono decisi indipendentemente dalla intervenuta costituzione del nuovo Collegio.
- l) Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza.
- m) Il Collegio provvede all'espletamento del procedimento arbitrale osservando il principio del contraddittorio. Sentite le parti interessate il Collegio stabilisce le forme ed i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria secondo i criteri da esso ritenuti più opportuni.
- n) Il Collegio può assegnare alle parti un termine per l'eventuale presentazione di documenti e memorie ed un ulteriore termine per eventuali repliche. Le parti possono farsi assistere, a proprie spese, da esperti di fiducia.

Il Collegio emette il proprio lodo entro 60 giorni dalla data della prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga, fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

- o) Qualora il Collegio ritenga che la definizione della controversia dipenda dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione di una clausola di un contratto o accordo collettivo nazionale, ne informa le parti e sospende il procedimento: ove le parti non dichiarino per iscritto ed entro 10 giorni di rimettere la questione al Collegio e di accettarne la decisione in via definitiva, il procedimento si estingue.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

Le decisioni assunte non costituiscono interpretazione autentica dei contratti e degli accordi collettivi.

Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale ai sensi dell'art. 412 quater c.p.c.

- p) Durante il mese di agosto di ciascun anno solare sono sospesi i termini di cui al presente articolo.
- q) Le spese della procedura arbitrale sono a carico della parte soccombente, salvo diverse determinazioni del Collegio.

#### NOTA A VERBALE

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

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UTICA

The bottom of the page features a series of handwritten signatures in black ink. Above the signatures, the names of the organizations are listed: DIRCREDITO-FD, FABI, FALCRI, FIBA, CISL, FISAC-CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL, CREDITO, and UTICA. The signature for FABI is notably larger and more prominent than the others.

## Art. 10 - Incontro annuale

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

### A) PROSPETTIVE STRATEGICHE

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

### B) PROFILO STRUTTURALE

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UTICA

attuati in accoglimento di richieste del personale) e loro destinazione numerica alle singole unità produttive; rotazioni effettuate nell'ambito di quanto previsto dall'art. 91;

4. Andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo delle diverse tipologie di contratto di lavoro disciplinate dal presente contratto distinte per singole unità produttive, ivi compresi gli stage;
5. andamento occupazionale, destinazione numerica, a livello di unità produttiva, e fasce orarie dei lavoratori/lavoratrici a tempo parziale;
6. previsioni di massima sull'andamento occupazionale complessivo per l'anno di calendario in corso al momento in cui si svolge l'incontro;
7. distribuzione territoriale degli sportelli con indicazioni previsionali riguardanti l'anno in corso sull'apertura di ciascuno sportello e sul numero dei relativi addetti, anche agli effetti della mobilità interna.

#### C) QUALITÀ DELLE RISORSE UMANE

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

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

- livello di realizzazione dei piani formativi contrattuali;

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UTICA

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

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

#### D) INTERVENTI SPECIFICI

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

ABI

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

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

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

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

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

#### NOTA A VERBALE

1. Le informazioni riguardano il personale destinatario del presente contratto e, salvo diversa espressa indicazione, si riferiscono all'anno di calendario precedente; nei casi di cui alla lett. B), nn. da 1 a 5, l'impresa suddivide le informazioni - che saranno

ABI

*Renzi*

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

fornite anche in formato elettronico - per categorie, aree professionali, livelli retributivi e genere.

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO ITALIA

### Art. 11 - Incontri semestrali

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

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

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

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

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

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

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

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

ABI



DIRCREDITO-FD FABI FALORI FIBA-CISL FISAC-GGIL SILCEA SINFUB UGI CREDITO UNICA

**Art. 12 - Commissione nazionale sulle pari opportunità**

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

2. La Commissione nazionale ha tra i suoi compiti:

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

ABI

DIROREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO MILCA

### Art. 13 - Pari opportunità

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

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

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

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

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

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

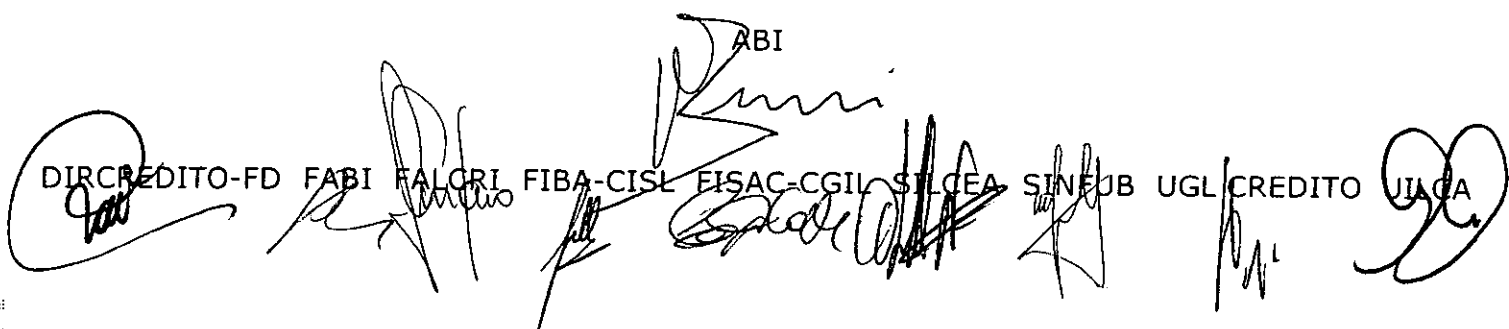
- iniziative di valorizzazione delle risorse femminili;
- politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso l'utilizzo di finanziamenti previsti dalla legge;
- piani formativi rivolti alle lavoratrici anche attraverso l'utilizzo dei finanziamenti previsti dalle leggi e dai fondi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

Art. 14 - Organismo paritetico sulla formazione

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

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINEUB UGL CREDITO UNICA

ABI



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

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

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

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

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

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

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




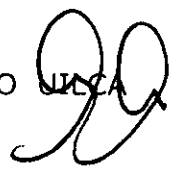
7. Nel caso di cessione del pacchetto azionario di controllo l'impresa cedente e quella cessionaria, nonché quella ceduta, dopo la cessione medesima, ne informano con immediatezza gli organismi sindacali aziendali e verificano con gli stessi se vi sono ricadute sulle condizioni di lavoro del personale,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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALORI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UJCA

dell'eventuale attivazione della procedura di cui al comma 1.

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

DIRCREDITO-FD  FABI  FALCRI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  SILCEA  SINFUB  UGL CREDITO  UICA

ABI

## Art. 16 - Distacco del personale

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

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

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

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

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCER SINFUB UGL CREDITO UNICA

## Art. 17 - Appalti

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

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

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

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

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

## Art. 18 - Occupazione

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

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

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

ABI

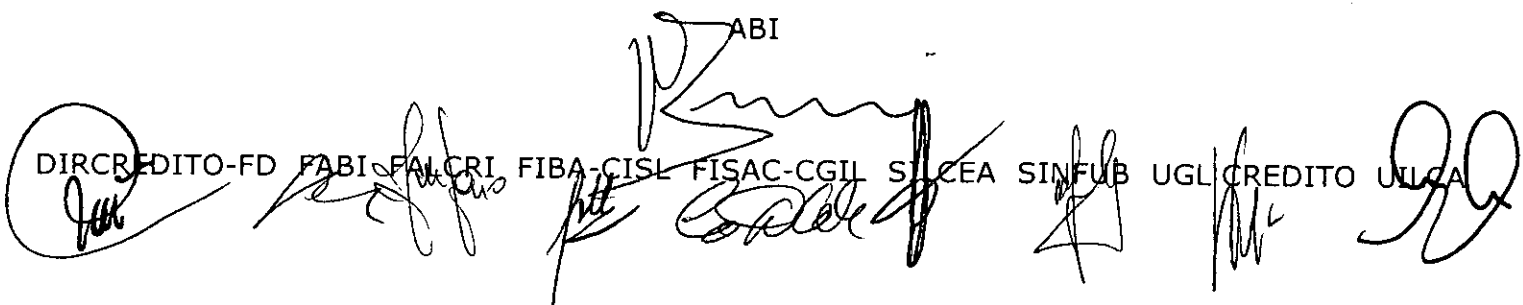
DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

interessata faccia ricorso alle previsioni di legge di cui al comma 1.

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

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SICEA SINFUB UGL CREDITO ULCA

ABI

The bottom of the page features a series of handwritten signatures in black ink, corresponding to the acronyms listed above. From left to right, the signatures are: a circular mark for DIRCREDITO-FD; a signature for FABI; a signature for FALCRI; a signature for FIBA-CISL; a signature for FISAC-CGIL; a signature for SICEA; a signature for SINFUB; a signature for UGL; and a signature for CREDITO ULCA. The word 'ABI' is printed above the signature for FISAC-CGIL.

### Art. 19 - Confronto a livello di gruppo

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

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

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

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

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

6. Anche al di fuori dei casi stabiliti dal presente articolo, la capogruppo illustra, nel corso di apposito incontro, i piani industriali alla delegazione sindacale di cui al comma 3, integrata nel numero fino ad un

ABI

DIRCREDITO-FD FABI GALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINEUB UGL CREDITO UNICA

massimo di 3 rappresentanti sindacali appartenenti alle imprese interessate dai piani industriali medesimi.

ABI

        DARCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

## Art. 20 - Relazioni sindacali di gruppo

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

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

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

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

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

ABI

DIR CREDITO-FD FABLI-FALCRI-FIBA-CISL-FISAC-CGIL-SILUBA-SINFUB-UGL-CREDITO-UIUCA

Art. 21 - Procedura in tema di orari di lavoro

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

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

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

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRL FIBA-CISL FISAC-CGIL SILIEA SINEUB UGL CREDITO UNICA

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

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

ABI

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

Art. 23 - Nuove flessibilità e normative obsolete

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

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

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

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

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

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

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

## Art. 24 - Controlli a distanza

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

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALGRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UJCSA

### Art. 25 - Dichiarazioni delle Parti

1) Le Parti si danno atto che la materia relativa ai comitati aziendali europei (CAE) è disciplinata dal d.lgs. n. 74 del 2 aprile 2002 per le imprese ed i Gruppi di imprese di dimensione comunitaria, alla luce anche della Direttiva UE n. 109 del 20 novembre 2006.

In relazione a quanto sopra, le medesime Parti si danno atto che i Comitati Aziendali Europei costituiscono gli organismi attraverso i quali si sviluppano le attività di informazione e consultazione nei gruppi bancari di dimensioni comunitarie aventi "casa madre" in Italia ed auspicano che in tale ambito ci si ispiri a principi di sostenibilità e compatibilità ambientale e sociale.

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

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

4) Le Parti costituiranno, entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto, un'apposita Commissione tecnica paritetica al fine di recepire nel contratto nazionale l'art. 5 del d. lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 in tema di informazioni riservate.

5) Le Parti, fatto salvo quanto previsto al punto 4 che precede, si danno atto che le procedure di


  
 DIRCREDITO-FD FABI FALGRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SICREA SINFUB UGI CREDITO ULICA

informazione e consultazione a livello aziendale e/o di gruppo previste dal presente contratto, con particolare riguardo a quelle in tema di riorganizzazioni e/o ristrutturazioni, presentazione di piani industriali, incontri annuali e semestrali, attuano, ai conseguenti effetti, quanto stabilito dal decreto legislativo di cui al punto 4.

6) Le Parti convengono di convocare entro il primo semestre 2008 la Conferenza congiunta prevista all'ultimo comma della Parte B del Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del 16 giugno 2004, nel cui ambito saranno esaminati anche i temi del Libro Verde e della strategia di Lisbona.

ABI



DIRCREDITO-FD FABI FAICRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILDEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

CAPITOLO III  
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

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

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

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

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

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

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGLI GREDITO UILCA

due, di lavoratori/lavoratrici dell'impresa iscritti all'organizzazione interessata.

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

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

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

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

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

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

per la fase aziendale e fino a 15 giorni per la fase nazionale).

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

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

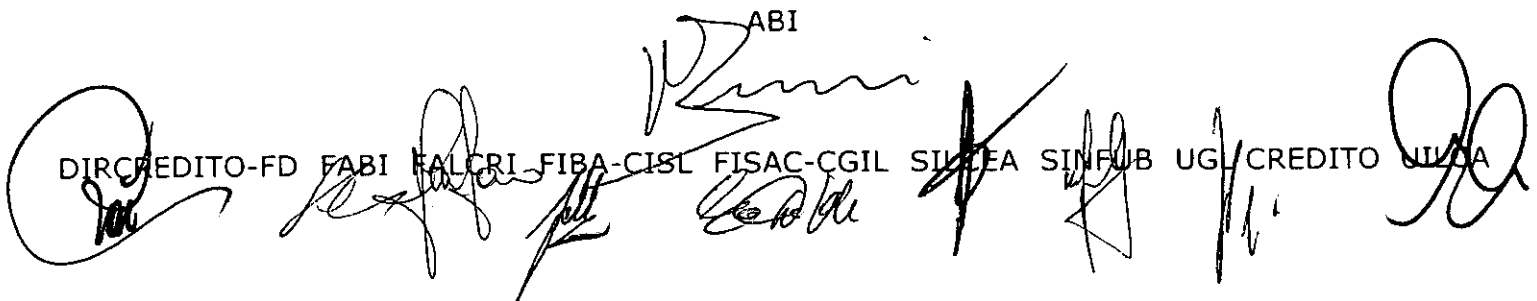
13. Nei contratti integrativi aziendali vengono inserite le eventuali intese in materia di inquadramenti nel rispetto delle specifiche disposizioni in materia.

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

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

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

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UG CREDITO SILCA



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

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro sostituisce integralmente, per le materie dallo stesso regolate, quanto contenuto nei preesistenti contratti collettivi di lavoro di categoria o aziendali, o regolamenti aziendali, fatta eccezione per le sole condizioni più favorevoli stabilite da contratti individuali stipulati "intuitu personae".

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

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

4. E' comune impegno delle Parti stipulanti il presente contratto nazionale operare, ciascuna nel rispetto del proprio ruolo, per favorire la puntuale applicazione ed attuazione della normativa contrattuale.

5. Ai fini di cui al comma che precede ciascuna delle Parti stipulanti può chiedere un incontro da tenere in sede ABI entro 7 giorni dalla richiesta, per esaminare controversie collettive aziendali, rivenienti da questioni interpretative o da lamentate violazioni di norme del contratto stesso, con l'obiettivo di ricercare le possibili soluzioni, in presenza dei rappresentanti dell'impresa interessata e delle relative strutture sindacali.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALORI FIBA CISL FISAC-CGIL SICEA SINFUB UGI CREDITO UILCA

CAPITOLO IV  
POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

PREMESSA

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

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

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

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

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

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

Le Parti, comunque, si incontreranno entro 30 giorni dalla pubblicazione sulla G.U. per esaminare congiuntamente le modifiche legislative che interverranno

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCBL FIBA CISL FISAC-CGIL SICEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

in materia di mercato del lavoro in attuazione del Protocollo sul *welfare* del 23 luglio 2007, con particolare riguardo all'apprendistato professionalizzante, al lavoro a tempo parziale, al contratto di inserimento, ai contratti di somministrazione ed ai contratti a tempo determinato, ferma nel frattempo l'applicazione delle relative norme di legge e di contratto vigenti.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCBI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

## Art. 28 - Apprendistato professionalizzante

### PREMESSA

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

### Inquadramento

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

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

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALORI FIBA CISL FISAC-CGIL SI/CEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

2ª area professionale e, per il secondo biennio, al terzo livello retributivo della 2ª area professionale. Tale ultimo inquadramento viene mantenuto ove il rapporto di lavoro prosegua con contratto a tempo indeterminato.

#### Durata

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

#### Costituzione

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

#### Periodo di prova

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

#### Anzianità

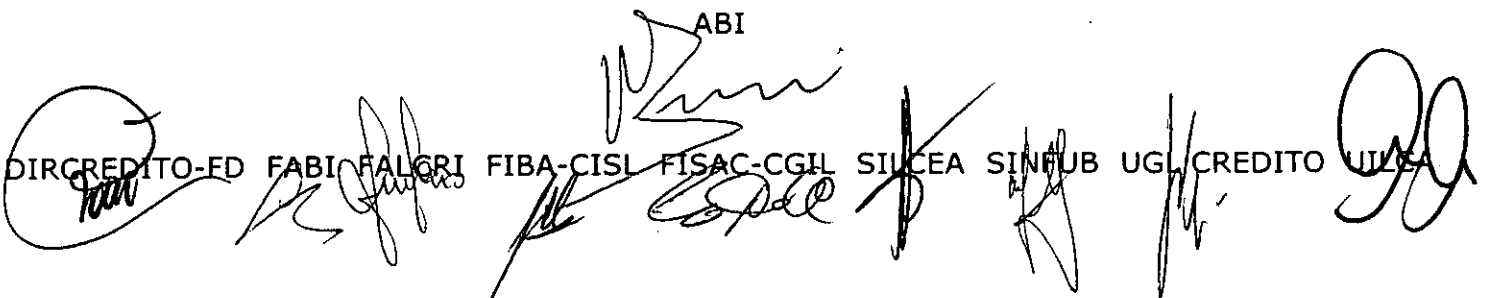
7. Al termine dell'apprendistato, ove il rapporto di lavoro prosegua con contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente ad un biennio, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

#### Malattia e infortunio

8. In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'impresa conserva il posto e, in considerazione delle indennità erogate dagli Enti previdenziali, integra il trattamento economico per la relativa differenza, fino alla misura intera, in favore del lavorato-

DIRCREDITO-ED FABI FALGRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNILE

ABI



re/lavoratrice assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo complessivo pari a:

- 6 mesi in caso di comporta c.d. secco,
- 8 mesi in caso di comporta c.d. per sommatoria.

#### RACCOMANDAZIONE

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

#### Formazione

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

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

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

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

ABI

trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

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

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

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

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

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

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRO FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGA CREDITO UTCA

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

#### Documentazione

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

#### Criteri di computo degli apprendisti

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

#### Rinvii

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

#### NORMA TRANSITORIA

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

**Art. 29 - Somministrazione di lavoro**

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

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

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

ABI

DIRCREDITO-ED FABI FALORI FIBA-CISL FISAC-CGIL SICEA SINFUB UGL CREDITO UNIONIA

## Art. 30 - Contratto di inserimento

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCBI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNISA

### Art. 31 - Lavoro a tempo parziale

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

#### Normativa applicabile

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

#### a) Assenze e ferie

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

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

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

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

Nelle giornate semifestive, i lavoratori/lavoratrici a tempo parziale osservano l'orario di entrata fissato dal contratto individuale, mentre quello di uscita viene anti-

ABI

cipato calcolando una riduzione d'orario proporzionale a quella del personale a tempo pieno, fermo restando che la durata della prestazione lavorativa non può eccedere le 5 ore nella giornata.

b) Addestramento per i neo assunti

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

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

c) Anzianità

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

NORMA TRANSITORIA

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

d) Agevolazioni per motivi di studio

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SICEA SINFUB UGL CREDITO UILSA

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

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

#### e) Formazione professionale

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

#### Costituzione e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale

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

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

5. L'impresa - purché ciò risulti compatibile con le esigenze di cui sopra - accoglie prioritariamente le domande di quei lavoratori/lavoratrici in servizio con l'inquadramento necessario che, appartenendo all'unità

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILCEA SINRUB UGL CREDITO UNISA

produttiva in cui si è manifestata l'esigenza, siano riconosciuti idonei a svolgere le mansioni per le quali la stessa si è determinata; ove ciò non avvenga, l'interessato può chiedere all'impresa che gli vengano forniti chiarimenti.

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

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

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

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

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

#### Prevalenza nelle mansioni

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

ABI

### Trattamento economico

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

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

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

### Prestazione lavorativa e orario di lavoro

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

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

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

ABI

- b) le prestazioni lavorative sono concordate fra l'impresa e il lavoratore/lavoratrice secondo le esigenze di servizio, senza obbligo di uniforme ripartizione nella settimana o nel mese, anche tramite turni di lavoro a cadenza settimanale, mensile, annuale, nel rispetto in ogni caso di una prestazione giornaliera massima di 9 ore;
- c) la distribuzione dell'attività lavorativa che comprenda anche la giornata di sabato e/o domenica può essere convenuta fra le Parti solo nei casi in cui detta attività lavorativa sia consentita per il personale a tempo pieno. In altri casi, tale distribuzione può essere convenuta solo previa intesa con gli organismi sindacali aziendali;
- d) ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale appartenenti alle 3 aree professionali vengono conservate, con i criteri in atto, le riduzioni di orario ex art. 56 del ccnl 19.12.1994 (art.53 per ACRI) e vengono attribuite, a far tempo, rispettivamente, dal 1° gennaio 2000 e dal 1° gennaio 2001, ulteriori riduzioni di orario proporzionate al minore orario effettuato, rispetto a quelle riconosciute al personale a tempo pieno (durata dell'orario settimanale di lavoro diviso 5), da fruire con gli stessi criteri di cui alle citate norme; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, il computo viene effettuato proporzionando le riduzioni d'orario del personale a tempo pieno al minor numero di giornate mediamente prestate nel mese o nell'anno, rispetto alla normale distribuzione dell'orario;
- e) le prestazioni del personale ad orario parziale debbono essere, di norma, contenute nei limiti di durata fissati nel presente articolo. Unicamente per le seguenti specifiche esigenze organizzative possono venir richieste prestazioni supplementari nelle mansioni attribuite, nei limiti di 2 ore al giorno e 50 ore per anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e con un compenso, per gli appartenenti alle tre aree professionali, corrispondente alla paga oraria calcolata se-

condo i criteri stabiliti all'art. 100, del presente contratto:

- operazioni di quadratura contabile e di chiusura;
- interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro;
- assenze impreviste di altri dipendenti della medesima unità operativa.

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

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

#### CHIARIMENTO DELLE PARTI

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

#### Rotazioni

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

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

Trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

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

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

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

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

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALGRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILGEO SINFUB UGL CREDITO ULCA

### Assemblee

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

### Intese aziendali

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

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

\* \* \*

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

ABI

DIRCREDITO-ED FABI FALORI FIBA-CISL FISAC-CGIL SIZ/SEA SINFUB UGL CREDITO UNIDA