

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I QUADRI
DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI (DALLA
1^a ALLA 3^a) DIPENDENTI DALLE AZIENDE DI CREDITO, FINANZIARIE E
STRUMENTALI**

l'11 luglio 1999, in Roma

tra

- la **Delegazione ABI per le trattative in tema di lavoro e occupazione** costituita dal Presidente Maurizio Sella, da Alessandro Azzi, Luigi Capuano, Corrado Faissola, Giorgio Frigeri, Carmine Lamanda, Piero Francesco Lussignoli, Luigi Maranzana, Sandro Molinari, Alessandro Profumo, dal Direttore Generale Giuseppe Zadra, assistiti dal Responsabile dell'Area Sindacale e del Lavoro Giancarlo Durante e da Giorgio Mieli, con la collaborazione di Vittorio Ciani, Ferdinando Giglio, Massimo Menici, Dario Nicolini, Domenico Orofino, Massimo Rocca, Gianfranco Torriero

e

- la **Federazione Autonoma Sindacati Italiani Bancari** (Fasib) rappresentata dal Segretario Nazionale Coordinatore Matteo Valenti, dai Segretari Nazionali Pietro Agrillo, Carmine Dello Spedale, Paolo Fabiano, Giovanni Venier e dai membri del Comitato Direttivo Federale Mauro Facchini, Laura Guarnieri, Adriano Martignoni, Vittorio Mastroianni, Giuseppe Milazzo, Carlo Milazzo, Silvano Mosele, Carmelo Panepinto, Franco Prando, Angelico Sponsiello;
- il **Sindacato Italiano Lavoratori Credito Enti Assimilati** (Silcea-Cisal) rappresentata dal Presidente Dante Cecca, dal Segretario Generale Maurizio Ballotta, dai Segretari Nazionali Nicolò Cavadi, Giuseppe De Angelis, Giuseppe Faraci, Renato Olivi, Dino Romiti e dai Dirigenti Nazionali Vincenzo Fusciardi, Giancarlo Gagliardini, Otello Norcini;

- **UGL-Credito** rappresentata dal Segretario Nazionale Responsabile Stefano Cetica e da Andrea Augello, Giuseppe Biamonte, Francesco Paolo Capone, Mario Coletta, Antonio Consolati, Ennio De Luca, Umberto De Santis, Fulvio Depolo, Aldo Di Pasquale, Stefano Donati Colarossi, Bruno Lai, Rodolfo Leanza, Enrico Marongiu, Sergio Migliorini, Roberto Petroni, Marina Porro, Cristina Ricci, Claudio Tosto, Vittorio Marcello Toussan, Fabio Verelli, Claudio Zagnoli;

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

in sostituzione:

dei c.c.n.l. 19 dicembre 1994 (ABI ed ACRI) e, per le norme relative ai funzionari, dei c.c.n.l. 22 giugno 1995 (ABI) e 16 giugno 1995 (ACRI),

e in attuazione:

del Protocollo d'intesa sul sistema bancario 4 giugno 1997 e dell'accordo quadro 28 febbraio 1998.

La redazione del testo coordinato del contratto 11 luglio 1999 è stata completata il 23 marzo 2001.

CAPITOLO I AREA CONTRATTUALE

Art. 1 - Ambito di applicazione del contratto

Il contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dipendenti delle aziende di credito, finanziarie ed ai dipendenti delle aziende 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.

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).

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.

Nei casi di cui al precedente comma, si darà luogo alla procedura di cui al Cap. II, art. 14, che dovrà comunque coinvolgere sia l'azienda 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'azienda alienante potrà cedere le attività in questione a condizione che l'acquirente si impegni ad applicare il contratto collettivo del credito con le relative specificità e demands ed a fare assumere, in caso di successiva cessione, il medesimo impegno al nuovo acquirente.

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 aziende che non applichino il presente contratto in quanto appartenenti ad altri settori, sono indicate al successivo art. 3.

* * *

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.

Art. 2 - Attività che richiedono specifiche regolamentazioni

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

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

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

Inquadramenti. Per le attività di cui al presente articolo, al personale assunto successivamente alla data di stipulazione del presente contratto si applica la seguente declaratoria di inquadramento:

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

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.

Art. 3 - Attività complementari e/o accessorie appaltabili

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

1. 1. 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.
2. 2. Trattamento delle banconote (ammazzettamento, contazione, cernita, etc.); trattamento della corrispondenza e del materiale contabile; trasporto valori.
3. 3. Attività di supporto tecnico/funzionale per self-banking, POS, electronic banking e banca telefonica.
4. 4. 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

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

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

Quanto previsto dal secondo e terzo alinea riguarda il personale assunto successivamente alla data di stipulazione del presente contratto.

* * *

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.

Art. 4 - Nozione di controllo

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

E' altresì da riconoscere come controllata la società partecipata che, per vincoli di committenza o contrattuali intervenuti con aziende di credito o finanziarie di cui all'art. 1, 1° comma, 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 30 giugno 2001 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".

CAPITOLO II

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Assetti contrattuali – Decorrenze e scadenze

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

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

Il presente contratto:

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

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

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

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

Art. 6 - Procedura di rinnovo

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

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

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

Art. 7 - Indennità di vacanza contrattuale

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.

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'ad personam di cui all'art. 66, 10° comma, del presente contratto nazionale;
- • per il 4° livello dei quadri direttivi:
 - • 79% della voce stipendio;
 - • 87% della maggiorazione di grado (per ogni punto di maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo.

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

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

Art. 8 – Osservatorio nazionale

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) 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) b) andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;
- c) c) evoluzione della ristrutturazione del sistema creditizio, in relazione alle finalità individuate nel contratto, nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali;
- d) d) situazione occupazionale nel settore e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- e) e) pari opportunità per il personale femminile, in coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta di cui alla legge n. 125 del 1991, anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalmente;
- f) f) sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;
- g) g) condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro;
- h) h) lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale svolta in esecuzione degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- i) i) problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dall'integrazione europea;
- l) l) ricerca delle necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi in materia lavoristica relativi al settore;
- m) m) possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze delle aziende e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti (ad es.: problemi della scuola e dei giovani);
- n) n) assetto previdenziale del settore;
- o) o) rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una miglior integrazione delle persone appartenenti alle categorie dello svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la materia, anche in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale o regionale;
- p) p) trattamento dei dati personali "sensibili" ai fini della corretta applicazione della legge 675/1996 e delle disposizioni dell'Autorità garante.

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

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.

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

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.

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.

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.

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.

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

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

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

Le Parti stipulanti, 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, convengono di introdurre, in via sperimentale, le seguenti procedure facoltative di conciliazione ed arbitrato, in attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia.

1. Conciliazione

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.

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

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'azienda interessata alla controversia.

La predetta Commissione è composta:

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

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 aziende, anche tramite l'ABI.

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

La richiesta deve precisare:

- a) a) le generalità del ricorrente e l'azienda interessata;
- b) 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'azienda;
- c) c) il luogo dove devono venire effettuate le comunicazioni inerenti la procedura;
- d) d) l'oggetto della vertenza.

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.

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.

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., come modificati dal d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

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

Se la conciliazione non riesce, si applicano le disposizioni dell'art. 412 c.p.c., come modificato dal d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80.

2. Arbitrato

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.

- 1) 1) 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.
- 2) 2) 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.
- 3) 3) Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.
- 4) 4) Il Collegio dura in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale ed è rinnovabile.
- 5) 5) Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.
- 6) 6) 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.
- 7) 7) Le funzioni di segreteria vengono svolte a cura dell'ABI.
- 8) 8) Espletato, con esito negativo, il tentativo obbligatorio di conciliazione, le parti interessate possono concordare di deferire la controversia al Collegio arbitrale, dandone comunicazione, a mezzo raccomandata a.r., entro 15 giorni dal suddetto esperimento alla segreteria di cui al punto che precede. Fa fede, ai fini del rispetto di tale termine, la data di spedizione della raccomandata.
- 9) 9) 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.
- 10) 10) Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza.
- 11) 11) 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.
- 12) 12) 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.

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

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

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

- 14)14) Durante il mese di agosto di ciascun anno solare sono sospesi i termini di cui al presente articolo.
- 15)15) Le spese della procedura arbitrale sono a carico della parte soccombente, salvo diverse determinazioni del Collegio.

NORMA TRANSITORIA

Le Parti convengono che, per consentire un'adeguata valutazione degli impatti tecnico-organizzativi che derivano dall'applicazione della disciplina di cui al punto 2), la procedura arbitrale viene attivata, per un periodo di un anno, nelle sole Regioni del Lazio e della Lombardia con riferimento alle controversie insorte in tali ambiti territoriali.

Le Parti medesime si riservano ogni valutazione al termine del periodo predetto.

Le Parti concordano altresì 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.

Art. 10 – Incontro annuale

Ogni anno, nel corso di un apposito incontro, l'azienda fornisce agli organismi sindacali aziendali (su richiesta anche di uno solo di essi), una informativa sugli argomenti di seguito indicati:

- a) a) numero dei lavoratori/lavoratrici in servizio al 31 dicembre, suddiviso per unità produttive;
- b) b) andamento dell'occupazione e destinazione numerica dei nuovi assunti a livello di unità produttiva;
- c) c) programmi dei corsi di formazione professionale effettuati in base alle previsioni contrattuali;
- d) d) trasferimenti effettuati ad unità produttive situate in comune diverso (indicando separatamente quelli disposti su iniziativa aziendale da quelli attuati in accoglimento di richieste del personale) e loro destinazione numerica alle singole unità produttive; rotazioni effettuate nell'ambito di quanto previsto dall'art. 82;
- e) e) andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo distinte per singole unità produttive;
- f) f) previsioni sul numero percentuale dei contratti di formazione e lavoro che l'azienda prevede, nell'anno, di convertire in contratti a tempo indeterminato. Gli organismi sindacali in parola possono fare proprie osservazioni in argomento;
- g) g) andamento occupazionale, destinazione numerica, a livello di unità produttiva, e fasce orarie dei lavoratori/lavoratrici a tempo parziale;
- h) h) previsioni di massima sull'andamento occupazionale complessivo per l'anno di calendario in corso al momento in cui si svolge l'incontro;
- i) i) 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;
- l) l) 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;
- m) m) 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;
- n) n) misure tecniche o organizzative adottate – compatibilmente con le necessarie esigenze di riservatezza – e interventi informativi e formativi svolti nei confronti del personale interessato in ordine ai meccanismi introdotti dalla legge 5 luglio 1991, n. 197 (antiriciclaggio);
- o) o) 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;
- p) p) 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;
- q) q) 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;
- r) r) 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);

- s) s) modalità attuative delle nuove flessibilità in tema di orari di lavoro, part time, mansioni del personale, telelavoro ai sensi dell'art. 27;
- t) t) modalità applicative degli accordi sottoscritti e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali.

Le informazioni riguardano il personale destinatario del presente contratto e, salvo diversa espressa indicazione, si riferiscono all'anno di calendario precedente; nei casi da a) a g) l'azienda suddivide le informazioni per categorie, aree professionali, livelli retributivi e sesso; le materie di cui alla lettera e), nonché da m) a t) possono essere oggetto di valutazione congiunta fra le Parti.

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

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

Art. 11 – Incontri semestrali

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

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

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

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.

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

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

Art. 12 – Pari opportunità

Possono costituirsi aziendali Commissioni paritetiche per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi della l. n.125 del 1991, con l'obiettivo di valorizzare le risorse del lavoro femminile.

Il rapporto biennale sulla situazione del personale di cui all'art. 9 della legge medesima, forma oggetto di esame fra le Parti aziendali.

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

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

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.

rt. 13 - Organismo paritetico sulla formazione

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

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

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

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.

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

La prima fase di detta procedura, salvo diversi accordi tra le Parti, si svolge in sede aziendale e deve esaurirsi entro il termine di 10 giorni, successivi all'informativa di cui al primo comma.

Qualora in tale sede non si giunga ad un accordo si dà luogo ad ulteriori incontri negoziali che devono esaurirsi entro altri 25 giorni, trascorsi i quali l'azienda può attuare i provvedimenti deliberati, per la parte concernente il personale. Nei predetti incontri gli organismi sindacali aziendali possono farsi assistere da un esponente della struttura nazionale o territoriale competente e l'azienda può farsi assistere dall'ABI.

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

Nel caso di cessione del pacchetto azionario di controllo l'impresa cedente e quella cessionaria, dopo la cessione medesima, ne informano con immediatezza gli organismi sindacali aziendali e verificano con gli stessi se vi sono ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, ai fini dell'eventuale attivazione della procedura di cui al 1° comma del presente articolo.

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

Art. 15 – Distacco del personale

Laddove lo richiedano specifiche situazioni, le aziende potranno disporre il distacco di propri dipendenti il cui rapporto di lavoro continuerà ad essere disciplinato dalla normativa nazionale ed aziendale (compresa quella previdenziale) tempo per tempo vigente presso l'azienda distaccante.

Qualora il distacco riguardi gruppi di lavoratori, l'azienda fornirà preventivamente agli organismi sindacali aziendali una informativa per loro osservazioni sulle motivazioni del relativo provvedimento, nonché, in generale, sulla durata dello stesso.

Detta informativa è altresì finalizzata alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui al primo comma nonché delle modalità di rientro degli interessati.

Art. 16 - Appalti

All'atto della stipulazione di un contratto di appalto di opere e servizi, l'azienda 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.

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

L'azienda 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.

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

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'azienda può rendere operativa la decisione.

Art. 17 - Occupazione

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

A richiesta dei citati organismi si dà quindi luogo, entro 10 giorni dalla avvenuta comunicazione, ad incontri nell'ambito dei quali le Parti ricercano le possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nell'azienda. A questo fine valutano l'adozione degli strumenti utilizzabili, quali interventi sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, le incentivazioni all'esodo anticipato volontario, l'uso dei contratti part-time, il contenimento del lavoro straordinario e delle assunzioni, i contratti di solidarietà, il job-sharing, la mobilità interna, i distacchi di cui all'art. 15, la possibile assegnazione a mansioni diverse anche in deroga all'art. 2103 c.c., il ricorso al "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito". Nell'ambito della procedura possono essere definiti eventuali percorsi formativi e di riqualificazione per i lavoratori/lavoratrici interessati.

Qualora l'azienda faccia parte di un gruppo bancario e la procedura di cui sopra, non abbia avuto esito a livello aziendale entro 20 giorni dal primo incontro, si dà luogo – su richiesta di una delle Parti – ad incontri a livello di "capogruppo" per la ricerca delle possibili idonee soluzioni prima che l'azienda interessata faccia ricorso alle previsioni di legge di cui al 1° comma.

La procedura, in tutte le sue diverse fasi, deve esaurirsi, salvo diversa intesa, entro 40 giorni, durante i quali le Parti si astengono da ogni azione diretta.

Art. 18 – Confronto a livello di gruppo

-

In adempimento della previsione dell'accordo quadro – secondo la quale si deve “prevedere l'individuazione delle materie e delle modalità di attuazione del confronto a livello di gruppo che dovrà contenere momenti d'informazione, consultazione e momenti di negoziazione in relazione alle ricadute derivanti dai processi di ristrutturazione delle aziende del gruppo” – si è stabilito quanto segue.

Nel caso di rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni (ivi comprese le fusioni) – che prefigurino o meno tensioni occupazionali – che coinvolgano una pluralità di aziende facenti parte del medesimo gruppo, si applica la procedura di cui all'art. 17 – in unico grado – direttamente a livello della capogruppo, da esaurirsi nel termine massimo di 40 giorni, salvo diverse intese che si realizzassero fra le Parti.

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; l'azienda ha facoltà di farsi assistere da ABI.

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

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

Art. 19 - Procedura in tema di orari di lavoro

L'azienda, 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.

L'azienda – 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.

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

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

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

Ai fini dell'applicazione del presente contratto, per unità produttive si intendono quelle previste dalle Convenzioni per i diritti e le relazioni 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 alle medesime Convenzioni. Si fa salvo quanto sarà concordato nell'ambito delle intese da definire in tema di rappresentanze sindacali unitarie.

Art. 21 - Nuove flessibilità e normative obsolete

In sede aziendale potranno venir proposte da parte dell'azienda interessata intese:

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

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.

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

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

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

Nei casi di cui alla lett. b) che precede, 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.

CAPITOLO III

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

-

Art. 22 – Decorrenza e procedura di rinnovo – Materie demandate

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

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.

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.

Per quanto concerne gli organismi sindacali abilitati si applica nei confronti di tutte le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto il regime transitorio contenuto nell'art. 156, ultimo comma, del contratto nazionale ABI 19 dicembre 1994.

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.

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.

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

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

Le materie demandate alla contrattazione integrativa aziendale sono le seguenti:

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

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

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

Art. 23 – Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti

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”.

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

Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali sulle materie opzionate ai sensi dei contratti nazionali ABI e ACRI del 1994 e del 1995 per le quali non venga esercitata, entro il 30 settembre 2001, la revoca della predetta opzione.

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

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

CAPITOLO IV POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Art. 24 - Apprendistato e contratti di formazione e lavoro

Le Parti nazionali – nell'ambito delle iniziative finalizzate ad incentivare l'occupazione con particolare riferimento ai modelli contrattuali che prevedono momenti di alternanza tra attività lavorativa e formativa – si riservano di esaminare il tema dell'apprendistato e dei contratti di formazione e lavoro – ai fini dell'introduzione di una disciplina contrattuale nel settore del credito – in relazione all'evoluzione legislativa della relativa normativa, in una complessiva valutazione circa l'ambito di applicabilità e le connesse agevolazioni. A tal fine le Parti stesse si incontreranno entro 30 giorni dalla emanazione dei relativi provvedimenti legislativi.

Art. 25 - Contratti di lavoro a tempo determinato
e contratti di fornitura di lavoro temporaneo

Ai sensi dell'art. 23 della legge n.56/1987 e dell'art.1 della legge n.196/1997 si individuano le seguenti ipotesi, aggiuntive rispetto a quelle di legge, per le quali le aziende possono stipulare contratti di lavoro a tempo determinato e/o contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo:

- a) a) esecuzione di un'attività o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;
- b) b) incrementi di attività anche derivanti da sopravvenute esigenze del mercato o della clientela, ovvero collegati ad eventi e decisioni provenienti da altri settori, da Enti o da Autorità pubbliche;
- c) c) attività che presentino carattere di eccezionalità rispetto al normale ciclo produttivo;
- d) d) sostituzione di lavoratori/lavoratrici assenti per ferie, aspettativa o distacco anche presso altre aziende del gruppo;
- e) e) sostituzione di lavoratori/lavoratrici che svolgono attività formativa ovvero prestano temporaneamente attività lavorativa al di fuori dell'unità produttiva di appartenenza;
- f) f) esigenze di carattere transitorio di inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico o nell'organizzazione aziendale o derivanti dal lancio di nuovi prodotti o servizi messi a disposizione delle imprese di settore;
- g) g) inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia sperimentare l'utilità.

Restano escluse dalla fornitura di lavoro temporaneo le attività riconducibili alla 1^a area professionale.

Per le causali di cui sopra il numero dei rapporti non può superare, rispettivamente, il 10% per i contratti a tempo determinato ed il 5% per i contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, del personale dipendente dall'azienda utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato.

Tali percentuali sono riferite all'organico in essere al 31 dicembre dell'anno precedente.

Fermo quanto previsto dall'art.7, 4° comma, della legge n.196/1997, in occasione dell'incontro annuale, le Parti aziendali procedono ad un esame congiunto dell'andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

Ai sensi dell'art.4 della legge n.196/1997, le Parti aziendali definiscono i criteri e le modalità per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori/lavoratrici temporanei di erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati collegati all'andamento economico dell'impresa (premio aziendale).

Ai sensi dell'art. 7 della medesima legge, i prestatori di lavoro temporaneo hanno diritto di esercitare i diritti sindacali.

Art. 26 - Lavoro a tempo parziale

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.

1. 1. Normativa applicabile

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. 47.

Nelle giornate semifestive, i lavoratori/lavoratrici a tempo parziale osservano l'orario di entrata fissato dal contratto individuale, mentre quello di uscita viene anticipato calcolando una riduzione d'orario proporzionale a quella del personale a tempo pieno, fermo restando che la durata della prestazione lavorativa non può eccedere le 5 ore nella giornata.

b) Addestramento per i neo assunti

Le aziende 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. 92, del presente contratto e non si applicheranno i limiti stabiliti dal punto 5 che segue.

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'azienda dovrà riconsiderare tali periodi per intero. Detta ricostruzione produrrà i propri effetti economici da una data comunque non anteriore al 1° agosto 1999.

d) Agevolazioni per motivi di studio

Ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale si applicano, con l'esclusione delle previsioni relative ad assegnazioni a turni di lavoro, l'art. 59 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. 54 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'azienda.

2. Costituzione e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale

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

L'azienda, 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.

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

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

Le aziende 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.

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare le seguenti percentuali, fermo

quanto previsto al punto 9:

- 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.

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.

3. 3. Prevalenza nelle mansioni

In deroga a quanto disposto dall'art. 75, 7° comma, 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.

4. 4. Trattamento economico

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.

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.

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.

5. 5. Prestazione lavorativa e orario di lavoro

Ai quadri direttivi con rapporto a tempo parziale si applicano le previsioni relative alla disciplina della prestazione lavorativa di cui all'art. 71.

Ai quadri direttivi di 1° e 2° livello si applica, agli effetti delle prestazioni aggiuntive, la normativa sulla flessibilità della prestazione, proporzionata rispetto alla durata dell'orario a tempo parziale.

Per le 3 aree professionali, l'orario del personale a tempo parziale – fermo quanto previsto al punto 9 – viene fissato secondo i seguenti criteri:

- a) 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 1ª area professionale o addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2ª area professionale, può risultare inferiore a 15 ore; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, l'orario settimanale può essere fissato nei limiti del lavoro a tempo pieno;
- b) b) le prestazioni lavorative sono concordate fra l'azienda 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) 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) d) ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale appartenenti alle 3 aree professionali vengono conservate, con i criteri in atto, le riduzioni di orario ex art.56 del ccnl 19.12.1994 (art.53 per ACRI) e vengono attribuite, a far tempo, rispettivamente, dal 1° gennaio 2000 e dal 1° gennaio 2001, ulteriori riduzioni di orario proporzionate al minore orario effettuato, rispetto a quelle riconosciute al personale a tempo pieno (durata dell'orario settimanale di lavoro diviso 5), da fruire con gli stessi criteri di cui alle citate norme; nel caso di lavoro a tempo parziale con

distribuzione verticale o mista mensile o annuale, il computo viene effettuato proporzionando le riduzioni d'orario del personale a tempo pieno al minor numero di giornate mediamente prestate nel mese o nell'anno, rispetto alla normale distribuzione dell'orario;

- e) le prestazioni del personale ad orario parziale debbono essere, di norma, contenute nei limiti di durata fissati nel presente articolo. Unicamente per le seguenti specifiche esigenze organizzative possono venir richieste prestazioni supplementari nelle mansioni attribuite, nei limiti di 2 ore al giorno e 50 ore per anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e con un compenso, per gli appartenenti alle tre aree professionali, corrispondente alla paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti all'art. 91, del presente contratto:
- – operazioni di quadratura contabile e di chiusura;
 - – interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro;
 - – assenze impreviste di altri dipendenti della medesima unità operativa.

E' consentito prendere visione delle registrazioni relative al lavoro supplementare ai soggetti e con la procedura di cui all'art. 91 del presente contratto.

6. 6. Rotazioni

I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 3^a area professionale e nella 2^a area professionale, 3° 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.

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

7. 7. Trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

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.

L'azienda 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.

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.

Nell'eventualità che l'azienda – 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.

Comunque, le aziende 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.

8. 8. Assemblee

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'azienda le modalità, l'ora e il locale della riunione tenendo conto delle esigenze operative dello sportello.

9. 9. Intese aziendali

- Fermo quant'altro previsto nel presente articolo, fra l'azienda 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 al punto 5 che precede;
- - ulteriori specifiche esigenze organizzative per l'effettuazione di prestazioni supplementari.

* * *

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.

NORMA TRANSITORIA

Le Parti stipulanti si incontreranno entro il 30 giugno 2001 per definire eventuali modifiche ed integrazioni alla presente disciplina sulla base della vigente normativa di legge in materia e dei rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nella medesima.

Art. 27 – Telelavoro

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

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

1. 1. Tipologie

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

Il telelavoro può svolgersi, a titolo esemplificativo:

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

2. 2. Costituzione del rapporto di lavoro

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

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

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

3. 3. Prestazione lavorativa – Trattamento economico

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

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

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

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

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

4. 4. Rientri in azienda – Formazione

L'azienda, per esigenze di servizio, può chiamare il telelavoratore/lavoratrice presso l'unità produttiva di appartenenza per il tempo necessario.

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

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

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

5. 5. Diritti sindacali - Valutazioni e informative

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

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

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

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

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

6. 6. Postazioni ed attrezzature di lavoro – Sicurezza del lavoro

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

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

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

7. 7. Sperimentalità della disciplina

La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti e comunque in occasione dell'emanazione della prevista legge in materia, anche in vigore del presente contratto.

Art. 28 - Fasce deboli

In attuazione di quanto previsto dal 1° e 5° comma dell'art. 25 della legge n. 223 del 23 luglio 1991 e successive modifiche e/o integrazioni, ai fini della copertura della riserva percentuale ivi prevista, si farà preferibilmente ricorso agli iscritti nelle "liste regionali" dei lavoratori/lavoratrici in mobilità di cui all'art. 6, primo comma, della medesima legge i quali non fruiscono delle integrazioni salariali e dei trattamenti di disoccupazione, con particolare riferimento a coloro i quali, provenendo da aziende del settore creditizio e finanziario, siano in possesso delle professionalità richieste per l'inquadramento in una delle categorie o aree contrattualmente previste, avendo anche presente la disponibilità al trasferimento sul territorio e ad una mansione eventualmente diversa da quella originaria.

Ai sensi del 2° comma dell'art. 25 della medesima legge, tra le assunzioni sulle quali calcolare l'aliquota ivi prevista, vanno escluse quelle concernenti:

- a) a) il 25% dei lavoratori/lavoratrici appartenenti alla 3^a area, 1° livello, che siano addetti a mansioni che comportino lo svolgimento delle prestazioni a diretto contatto con il pubblico;
- b) b) i lavoratori/lavoratrici da adibire a mansioni di guardiania diurna e notturna.

Art. 29 - Periodo di prova

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLO V

DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE -

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 30 - Obblighi delle Parti

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

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

L'azienda deve porre il lavoratore/lavoratrice in condizione di conoscere le procedure di lavoro predisposte dall'azienda stessa con riferimento specifico alle mansioni che il

lavoratore/lavoratrice medesimo è, di volta in volta, chiamato ad espletare. Tali procedure saranno portate a conoscenza del personale di nuova assunzione, normalmente, durante l'addestramento effettuato secondo le norme del presente contratto.

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

Le assenze debbono essere giustificate all'azienda senza ritardo.

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

Al personale è vietato in particolare di:

- a) a) prestare a terzi la propria opera, salvo preventiva autorizzazione dell'azienda, o svolgere attività comunque contraria agli interessi dell'azienda stessa o incompatibile con i doveri di ufficio;
- B) B) accettare nomine od incarichi che comportino funzioni non compatibili con la posizione di lavoratore/lavoratrice bancario, ivi compresa la partecipazione, a qualunque titolo, a organismi collegiali tributari, comunque denominati, nei casi in cui tale partecipazione non sia obbligatoria per legge;
- c) c) fare operazioni di borsa su strumenti finanziari derivati;
- d) d) allontanarsi arbitrariamente dal servizio;
- e) e) entrare o trattenersi nei locali dell'azienda fuori dell'orario normale, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio.

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

Art. 31 - Servizio di cassa e gestione di valori

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

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

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

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

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

Art. 32 – Reperibilità e indennità per intervento

Per il personale delle 3 aree professionali e per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi, l'azienda ha facoltà di chiedere la reperibilità ad elementi appartenenti a particolari servizi (ad esempio, personale necessario per l'estrazione di valori; addetti a sistemi di sicurezza; addetti a presidi di impianti tecnologici; addetti a servizi automatizzati all'utenza): in tal caso gli interessati potranno assentarsi dalla residenza solo previa segnalazione alla Direzione, con obbligo di fornire indicazioni per la loro reperibilità e di effettuare gli eventuali interventi richiesti.

Al personale di cui al comma che precede spettano:

- - il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso d'intervento;
- - L. 56.300 (€ 29,08) (L. 55.000 [€ 28,41] fino al 31.12.1999) ragguagliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di L. 25.600 (€ 13,22) (25.000 [€ 12,91] fino al 31.12.1999);
- - limitatamente al personale appartenente alle 3 aree professionali, il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di L. 33.800 (€ 17,46) (L. 33.000 [€ 17,04] fino al 31.12.1999).

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

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

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Art. 33 – Lavoratore/lavoratrice sottoposto a procedimento penale

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

Qualora l'azienda in relazione a quanto previsto dall'art. 61, lett. c) e d) intenda rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato.

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

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

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

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

Anche durante il periodo di allontanamento del lavoratore/lavoratrice dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così per l'azienda che per il lavoratore/lavoratrice medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 61.

NORMA TRANSITORIA

Nei confronti del personale già destinatario dei contratti collettivi ACRI (artt. 118 e 75 rispettivamente dei ccnl 19 dicembre 1994 e 16 giugno 1995) il presente articolo non si applica ai procedimenti in corso alla data di completamento della redazione del testo coordinato del presente contratto nazionale.

Art. 34 - Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni

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

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

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

Nei casi di cui ai comma precedenti, resta esclusa la applicabilità delle disposizioni contenute nei comma da 2 a 7 dell'art. 33.

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

Le garanzie e le tutele di cui al primo ed al terzo comma del presente articolo si applicano al lavoratore/lavoratrice anche successivamente alla cessazione del rapporto, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

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

NORMA TRANSITORIA

Nei confronti del personale già destinatario dei contratti collettivi ACRI (artt. 119 e 76 rispettivamente dei ccnl 19 dicembre 1994 e 16 giugno 1995) il presente articolo non si applica ai procedimenti in corso alla data di completamento della redazione del testo coordinato del presente contratto nazionale.

Art. 35 - Responsabilità civile verso terzi

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

Art. 36 - Provvedimenti disciplinari

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

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

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

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

CAPITOLO VI

ANZIANITA' CONVENZIONALI

Art. 37 – Anzianità convenzionali

Le disposizioni contrattuali nazionali in tema di anzianità convenzionali contenute, rispettivamente, nei ccnl 19 dicembre 1994 (ABI e ACRI) e 22 giugno 1995 (ABI) e 16 giugno 1995 (ACRI) sono abrogate a far tempo dal 1° gennaio 2002, ad eccezione della lettera b) dell'art. 54 e della lett. b) dell'art. 32 dei predetti contratti ABI.

CAPITOLO VII

TRATTAMENTO ECONOMICO

-

Art. 38 - Tabelle retributive e struttura della retribuzione

Per il primo biennio (1998-1999) si confermano le previsioni in atto.

Per il periodo 1° ottobre – 31 dicembre 1999 e dal 1° gennaio 2000 si applicano le rispettive tabelle (all. n. 2).

Fino al passaggio aziendale ai quadri direttivi, si applicano ai lavoratori/lavoratrici interessati le relative tabelle transitorie (all. n. 2).

Le indennità e i compensi vari sono fissati nelle misure di cui alle relative tabelle (all. n. 3).
Le competenze mensili vengono erogate il 27 di ogni mese.

* * *

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

Le quote eventualmente eccedenti, per effetto di accordi aziendali, le misure di cui sopra vengono conservate aziendalimente nei soli confronti del personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto, previo ricalcolo dell'importo annuale delle quote stesse con criteri analoghi a quelli utilizzati dal contratto medesimo. Tali quote, che assumono la denominazione di “ex premio di rendimento”:

- • non sono suscettibili di ulteriori modificazioni quanto a criteri, misure e modalità di corresponsione;
- • vengono riconosciute anche al personale assunto dopo la data di stipulazione del presente contratto dalle aziende che non applichino un sistema di previdenza complementare nei confronti di detto personale nonché dei lavoratori/lavoratrici assunti successivamente all'entrata in vigore del d. lgs. n.124 del 21 aprile 1993;
- • non vengono erogate in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo.

Art. 39 – Tredicesima mensilità

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

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

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

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

Art. 40 - Premio aziendale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Relativamente ai periodi di astensione obbligatoria dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione di cui al comma precedente non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.

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

NORMA TRANSITORIA

Relativamente al premio aziendale da corrispondere nel 2000 con riferimento all'esercizio 1999, presso ciascuna azienda verranno applicati i criteri utilizzati per la determinazione del premio aziendale dell'anno 1998; detti criteri saranno oggetto di contrattazione nel caso in cui, per effetto di modifiche strutturali (ad esempio, fusioni, concentrazioni, etc.), sia variato il quadro di riferimento.

Art. 41 - Indennità modali

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

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

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

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

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

Art. 42 - Buono pasto

A ciascun lavoratore/lavoratrice, eccezion fatta per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo, spetta, per ogni giornata in cui effettua l'intervallo di cui all'art. 89, ovvero ai turnisti che effettuano la pausa, un buono per la consumazione del pasto di lire 3.500 (€ 1,81) giornaliera.

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

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

Art. 43 – Sistema incentivante

L'azienda può prevedere l'istituzione di premi incentivanti (anche sotto forma di stock option e stock granting), la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio aziendale di cui all'art. 40.

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

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

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

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

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

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

Art. 44 – Distinzione delle “piazze”

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

CAPITOLO VIII

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ, FERIE E ASSENZE

Art. 45 - Riposo settimanale - Festività - Semifestività

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

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

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

In considerazione della vigente disciplina di legge in tema di coincidenza delle festività del 25 aprile e del 1° maggio con la domenica e del consolidato indirizzo giurisprudenziale maturato al riguardo, si conviene di definire la questione come segue: al personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto ed in forza in coincidenza con la festività del 25 aprile 1999 e del 1° maggio 1994, l’azienda ha facoltà di riconoscere, d’intesa con il lavoratore, in alternativa al compenso aggiuntivo, altrettante giornate di permesso, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.

Quanto previsto al precedente comma si applica – successivamente alla data di redazione del testo coordinato del presente contratto – anche alle festività del 25 aprile e 1° maggio coincidenti con la domenica e si estende anche alla festività del 2 giugno in forza della legge n. 336 del 20 novembre 2000.

Art. 46 - Ferie

Nel corso di ogni anno il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo di ferie retribuite.

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

- con oltre 10 anni di anzianitàgiorni 25 lavorativi
- *da oltre 5 e sino a 10 anni di anzianità.....giorni 22 lavorativi*
- **dall'anno successivo a quello in cui è**

avvenuta l'assunzione e sino a 5 anni giorni 20 lavorativi

(22 giorni per i lavoratori
inquadri nella 3^a area
professionale, 4^o livello
retributivo)

Durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione:

- - il lavoratore/lavoratrice ha diritto a tanti giorni di ferie quanti sono i mesi intercorrenti fra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese;
- - i lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, hanno diritto, a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre rispettivamente a 12 o 6 giorni.

Quadri direttivi: A far tempo dal 1° gennaio 2000 nei confronti di tutta la categoria dei quadri direttivi il periodo annuale di ferie è fissato in 26 giorni.

Ai quadri direttivi assunti direttamente dall'azienda con tale inquadramento, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione hanno diritto a 2 giorni di ferie per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, computando come mese intero l'eventuale frazione di mese con un massimo di 20 giorni.

Ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.

* * *

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

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

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

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

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

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

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

Nel caso di personale il cui orario di lavoro settimanale è ripartito su sei giorni invece che su cinque, l'azienda valuta la possibilità di consentire al lavoratore/lavoratrice, il cui ultimo giorno di ferie del periodo annualmente spettante cada di venerdì, di riprendere il lavoro nella giornata del lunedì successivo.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, al lavoratore/lavoratrice che non abbia già usufruito delle ferie relative all'anno in corso, viene liquidata la retribuzione corrispondente a tanti dodicesimi del periodo di ferie che gli sarebbe spettato nell'anno quanti sono i mesi interi di servizio prestato dal 1° gennaio dello stesso anno (tale liquidazione deve avvenire moltiplicando ciascun giorno di ferie non fruito per 1,20).

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

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

Art. 47 – Permessi per ex festività

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

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

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

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

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

Art. 48 - Permessi per motivi personali o familiari - Aspettativa non retribuita - Congedo matrimoniale

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

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

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

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

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

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

CAPITOLO IX

MALATTIE, INFORTUNI E MATERNITÀ

Art. 49 - Malattie e infortuni

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

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	6
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	8
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	12
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	15
e) oltre i 20 anni	18
g) per i quadri direttivi di 3° e 4° livello con anzianità superiore a 25 anni	22

I periodi di assenza per malattia e infortunio possono essere calcolati dall'azienda con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato.

In tal caso i periodi di conservazione del posto e del trattamento economico sono i seguenti:

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	8
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	10
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	14

d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	18
e) oltre i 20 anni	22
g) per i quadri direttivi di 3° e 4° livello con anzianità superiore a 25 anni	24

In ogni caso, per l'ultimo periodo, non può essere praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal R.D.L. 13 novembre 1924, n.1825.

I periodi suindicati sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tbc, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 24 mesi complessivi (30 mesi per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo).

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

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

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

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

Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il lavoratore/lavoratrice, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di quattro mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità.

La durata di più periodi di aspettativa di cui al comma precedente non può tuttavia superare i sei mesi in un quinquennio.

Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal lavoratore/lavoratrice ultrasessantenne che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui l'interessato ultrasessantenne abbia maturato i requisiti in parola.

NORME TRANSITORIE

1. La nuova disciplina di cui al presente articolo si applica a far tempo dalla data di completamento della redazione del testo coordinato, considerando utili a tali fini anche le assenze per malattia o infortunio verificatesi antecedentemente a tale data. Tuttavia fino alla data di scadenza del presente contratto l'applicazione della predetta nuova disciplina non potrà determinare per il lavoratore conseguenze meno favorevoli rispetto a quelle che sarebbero derivate in base alla pregressa disciplina.

2. Nei confronti del personale già destinatario dei contratti collettivi ACRI in servizio al 1° novembre 1999 ed in aspettativa non retribuita per malattia alla data di redazione del testo coordinato del presente contratto, la durata dell'aspettativa stessa è di 12 mesi.

Art. 50 - Maternità

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

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

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

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

Il lavoratore/lavoratrice affidatario del minore (ai sensi dell'art. 10, legge 4 maggio 1983, n. 184) può avvalersi dell'astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, nei limiti indicati nella sentenza della Corte Costituzionale n. 341 del 15 luglio 1991.

CAPITOLO X SERVIZIO MILITARE

Art. 51 - Obblighi di leva

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

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

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

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

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

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

- 0 0 per le aree professionali: 84,96% della voce stipendio;
- 0 0 per il 1° ed il 2° livello dei quadri direttivi: 85,09% della voce stipendio;
- 0 0 per il 3° livello dei quadri direttivi:
 - • 89,00% della voce stipendio e dell'ad personam di cui all'art. 66;
 - • 86,96% della eventuale maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo;
- 0 0 per il 4° livello dei quadri direttivi:
 - • 89,00% della voce stipendio;

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

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

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

CAPITOLO XI

MISSIONI

-

Art. 52 - Missioni (Italia ed Estero)

Al personale inviato in missione compete:

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

Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello il rimborso delle spese di viaggio in 1ª classe od in

aereo (classe turistica) o con altro mezzo preventivamente autorizzato dall'azienda;

- b) b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
 c) c) il rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'azienda;
 d) d) il trattamento di seguito indicato.

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

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

Nei confronti del personale che effettua almeno 5 giornate di missione nel corso del mese, il trattamento di diaria è corrisposto per intero quando vi sia la consumazione dei due pasti principali ed il pernottamento fuori residenza. In caso diverso, viene corrisposto in proporzione di un terzo, rispettivamente per ogni pasto e per il pernottamento. Ai fini di cui al comma precedente resta fermo che non può darsi luogo ad una erogazione inferiore a due terzi di diaria per missioni di durata superiore alle 10 ore.

Nell'ipotesi di cui al 4° comma può essere concesso in casi particolari, il rimborso delle eventuali maggiori spese giustificate, sia nel caso che si applichi il trattamento di diaria e sia ove

venga prescelta la forma del rimborso a piè di lista. Con autorizzazione dell'azienda potrà essere effettuato il rimborso a piè di lista separato della sola spesa per il pernottamento in albergo. In tal caso, come pure nel caso in cui l'alloggio sia fornito dall'azienda, la misura della diaria giornaliera è ridotta di un terzo.

Per i lavoratori/lavoratrici appartenenti alle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a), nonché al 1° e 2° livello retributivo dei quadri direttivi, nel caso di missione con durata superiore ai 30 giorni, il trattamento di diaria è ridotto del 15% a partire dal 31° giorno, sempreché il lavoratore/lavoratrice abbia avuto preventiva comunicazione scritta da parte della Direzione, dalla quale risulti che la missione avrà durata superiore a 30 giorni. In tal caso l'azienda procurerà, nei limiti del possibile, di effettuare detta comunicazione tempestivamente.

Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, nel caso di missione per un periodo superiore a 45 giorni, la diaria è ridotta del 15% a partire dal 15° giorno successivo all'apposita comunicazione scritta da parte della Direzione, dalla quale risulti che la missione avrà durata superiore a detto periodo: detta riduzione non potrà comunque applicarsi per i primi 45 giorni della missione.

Al personale inviato in missione all'estero spetta, nel caso di superamento dei 4 giorni di missione nel mese, oltre il rimborso delle spese effettivamente sostenute per viaggio e permanenza all'estero in relazione al mandato ricevuto, una diaria non inferiore alla metà di quella prevista dal presente contratto.

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

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

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

NORMA TRANSITORIA

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

RACCOMANDAZIONE

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

CAPITOLO XII

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

Art. 53 – Addestramento

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

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

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

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

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

Art. 54 - Formazione

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

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

* * *

Salvo quanto disciplinato in materia di formazione d'ingresso in relazione alle previsioni di legge, la formazione continua del personale:

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

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

- a) a) un "pacchetto formativo" non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;
 - b) b) un ulteriore "pacchetto" di 26 ore annuali, di cui 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro,
- la formazione di cui alle lett. a) e b) potrà essere svolta anche tramite autoformazione, con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 55 - Sviluppo professionale e di carriera

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

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

Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:

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

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

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

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

Art. 56 - Criteri di valutazione professionale

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

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

Art. 57 - Valutazione del lavoratore/lavoratrice

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

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

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

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

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

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

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

Le aziende dedicheranno particolare attenzione al momento della trasformazione del sistema di valutazione del lavoratore/lavoratrice rispetto al precedente sistema delle note caratteristiche, garantendo la massima obiettività al fine di evitare che il mutamento dei criteri rispetto a quelli in precedenza adottati comporti, di per sé, valutazioni meno favorevoli.

Art. 58 - Coinvolgimento sindacale

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

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

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

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

CAPITOLO XIII AGEVOLAZIONI E PROVVIDENZE PER MOTIVI DI STUDIO

Art. 59 – Lavoratori/lavoratrici studenti

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

Ai lavoratori/lavoratrici studenti, compresi quelli universitari, spettano permessi retribuiti – oltre che per le giornate in cui devono sostenere prove di esame – anche per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esami qualora – per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza – frequentino corsi di studio in località diversa. Inoltre, ai lavoratori/lavoratrici iscritti a corso di laurea in una delle discipline universitarie che danno titolo a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale (indistintamente per tutti i corsi di laurea, ivi comprese le c.d. “lauree brevi”, a far tempo dall'1.1.2002), spetta – una sola volta per ciascun esame previsto dal piano di studi approvato dalla facoltà – un ulteriore giorno di permesso retribuito, da fruire nella giornata lavorativa precedente quella in cui è prevista la prova di esame.

Ai lavoratori/lavoratrici studenti che sostengono esami per il conseguimento della licenza di scuola secondaria di primo e di secondo grado presso scuole statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelle a carattere artistico – ovvero che sostengono l'esame di laurea in una delle discipline che danno titolo a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale – spetta, in aggiunta ai permessi di cui al precedente comma e per una sola volta, un permesso retribuito di 8 giorni lavorativi; tale permesso è usufruibile a richiesta degli interessati, da presentare alla Direzione aziendale competente con almeno cinque giorni di anticipo.

Ai lavoratori/lavoratrici iscritti a corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria di primo e di secondo grado (comprese le scuole di qualificazione professionale) statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali – con esclusione di quelle a carattere artistico – oppure iscritti a corso di laurea in una delle discipline universitarie che danno titolo a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale, spetta, un permesso retribuito

di 20 ore all'anno, da fruire in 4 giornate lavorative e per 5 ore al giorno; tale permesso va richiesto dagli interessati alla Direzione aziendale competente con almeno cinque giorni di anticipo e spetta per il numero di anni – più due – di corso legale degli studi previsto dai rispettivi ordinamenti, per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria.

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

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

Ai lavoratori/lavoratrici che conseguono dopo l'assunzione la licenza di scuola media superiore, con esclusione dei titoli a carattere artistico, viene attribuito, per una sola volta, un premio di L.235.000 (€ 121,37).

Ai lavoratori/lavoratrici non laureati che conseguono dopo l'assunzione una laurea secondo

l'ordinamento anteriore al D.M. 3 novembre 1999, n.509, viene attribuito, per una sola

volta, un premio di L.390.000 (€ 201,42). Tale premio compete, nella misura di L.240.000 (€

123,95), a chi abbia conseguito, a far tempo dal 1.1.2002, una c.d. laurea breve di durata

triennale. Con riguardo ai titoli di studio universitari conseguiti ai sensi del predetto

Decreto ministeriale il premio compete nelle seguenti misure:

- - L.240.000 (€ 123,95) al conseguimento della laurea;
- - ulteriori L.150.000 (€ 77,47) al conseguimento della laurea specialistica.

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

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti chiariscono che quanto previsto nel 2°, 3°, 4° e 8° comma del presente articolo

trova applicazione ove si tratti di titoli di studio riconducibili ad una delle discipline che

danno diritto al riconoscimento di anzianità convenzionali di cui all'art. 37 del presente

contratto.

Art. 60 - Borse di studio

Ai figli o persone equiparate – a carico dei lavoratori/lavoratrici secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari – iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, oppure iscritti a studi universitari presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree valide ad ogni effetto di legge, ivi comprese, a far tempo dall'anno accademico 2001/2002, le c.d. lauree brevi e quelle specialistiche di cui al D.M. 3 novembre 1999, n.509, vengono annualmente corrisposte provvidenze nelle misure ed alle condizioni seguenti:

- a) a) L.145.000 (€ 74,89) agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;
- b) b) L.205.000 (€ 105,87) agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado;
- c) c) L.420.000 (€ 216,91) agli studenti universitari.

Le somme indicate sub b) e c) vengono elevate rispettivamente di L.100.000 (€ 51,65) e di L.150.000 (€ 77,47) per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado e universitari che – per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza della famiglia – frequentano corsi di studio in località diversa.

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

- - agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo e secondo grado che abbiano superato l'anno scolastico di riferimento;
- - agli studenti universitari, che abbiano superato alla fine della sessione d'esami dell'anno accademico di riferimento tutti gli esami previsti dal piano di studi della facoltà meno due.

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

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

Agli studenti universitari che siano iscritti al primo anno di corso viene corrisposto, entro il mese di dicembre dell'anno di iscrizione, un importo pari a L.225.000 (€ 116,20).

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

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

CAPITOLO XIV RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 61 - Cause di risoluzione - Attestato di servizio

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

- a) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda o del lavoratore/lavoratrice per aver l'interessato superato il periodo di conservazione del posto e l'eventuale periodo di aspettativa di

- cui all'art. 49 (fermo il minimo di legge previsto in caso di tbc), nonché per invalidità permanente riconosciuta in base alla legge sull'assicurazione invalidità e vecchiaia;
- b) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda nei confronti del lavoratore/lavoratrice ultrasessantenne che sia in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbia optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi della vigente normativa di legge in materia;
 - c) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda per giustificato motivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604;
 - d) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
 - e) e) per dimissioni;
 - f) f) per risoluzione del rapporto da parte del lavoratore/lavoratrice per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
 - g) g) per morte.

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

L'azienda comunque rilascia al lavoratore/ lavoratrice, all'atto della cessazione del rapporto, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale egli ha svolto la sua attività presso l'azienda, delle mansioni prestate e dell'inquadramento ricoperto e copia del conto di liquidazione.

Art. 62 - Preavviso

Il periodo di preavviso prestato in servizio va computato a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di preavviso prestato in servizio, eccettuato il caso di dimissioni, l'azienda è tenuta ad accordare al lavoratore/lavoratrice adeguati permessi, non inferiori a due ore giornaliere, per consentirgli la ricerca di altra occupazione.

Qualora il preavviso risulti sostituito dalla corrispondente indennità, il rapporto di lavoro è risolto all'atto della effettiva cessazione del servizio.

In caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'azienda ai sensi delle lett. a), b) e c) dell'art. 61, spetta al lavoratore/lavoratrice un preavviso secondo quanto previsto nell'all. n. 6.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per morte del lavoratore/lavoratrice (art. 61, lett. g), oltre al trattamento economico fino al termine del mese in corso, l'indennità di mancato preavviso compete agli aventi causa nelle misure riportate nel medesimo allegato n. 6.

Per il personale già destinatario dei contratti collettivi ACRI continueranno a trovare applicazione, limitatamente ai lavoratori/lavoratrici in servizio alla data del 1° novembre 1999, i corrispondenti trattamenti previsti dagli artt. 132 e 89 rispettivamente dai ccnl 19 dicembre 1994 e 16 giugno 1995.

Art. 63 – Dimissioni

In caso di risoluzione del rapporto ai sensi della lett. e) dell'art. 61, le dimissioni debbono essere presentate per iscritto con il preavviso di un mese, salvo diverso termine concordato e fermo che, comunque, al dimissionario compete l'intero trattamento economico fino alla scadenza del preavviso.

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

In caso di dimissioni nel periodo in cui, a norma della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è previsto il divieto di licenziamento, spetta – previa presentazione di idonea certificazione medica – il trattamento economico fino al termine del mese in corso.

In caso di risoluzione del rapporto da parte del lavoratore/lavoratrice ai sensi della lett. f) dell'art. 61, spetta al medesimo, che non si trovi nelle condizioni di cui alla lett. b) dell'art. 61, la stessa indennità di mancato preavviso che gli competerebbe se la risoluzione del rapporto si fosse verificata ad iniziativa dell'azienda per giustificato motivo, nonché il seguente trattamento:

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

Nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice si trovi, invece, nelle condizioni di cui alla lett. b) dell'art. 61, il lavoratore/lavoratrice stesso, anziché al trattamento previsto nel comma precedente, ha diritto a quello previsto per il caso di risoluzione del rapporto di lavoro per limiti di età.

Art. 64 - Contestazioni

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

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

Art. 65 - Trattamento di fine rapporto

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

Per le aree professionali dalla 1^a alla 3^a e per i quadri direttivi di 1° e 2° livello:

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

e, ove spettino, da

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

Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello:

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

Da tale computo restano esclusi soltanto gli emolumenti di carattere eccezionale, quanto corrisposto a titolo di effettivo rimborso, anche parziale, di spese sostenute ed i trattamenti corrisposti ai sensi degli artt. 52 e 72 del presente contratto o, comunque, corrisposti con finalità similari al quadro direttivo di 3° e 4° livello retributivo trasferito o in missione.

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

PARTE SPECIALE

QUADRI DIRETTIVI

CAPITOLO XV QUADRI DIRETTIVI

Art. 66 - Definizione e inquadramento

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

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

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

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

- • gli incaricati di svolgere attività specialistiche caratterizzate generalmente dal possesso di metodologie professionali complesse, da procedure prevalentemente non standard, con input parzialmente definiti ed in contesti sia stabili che innovativi (ad esempio nell'ambito dei seguenti rami di attività: legale, analisi e pianificazione organizzativa, controllo di gestione, marketing, ingegneria finanziaria, auditing, tesoreria);
- • i responsabili della gestione di significativi segmenti o gruppi di clientela o i responsabili di linee di prodotto e/o di attività di promozione e di consulenza finanziaria con rilevante autonomia di poteri conferiti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- • i preposti a succursale, comunque denominate, che – in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'azienda – svolgono, con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'azienda nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'azienda medesima.

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

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

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

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

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

* * *

Nel 1° e nel 2° livello retributivo vengono collocati, rispettivamente, i lavoratori/lavoratrici inquadrati nel 1° e 2° livello retributivo della 4ª area professionale (ccnl ABI 19 dicembre 1994) e nei quadri del grado minimo e del grado superiore al minimo (ccnl ACRI 19 dicembre 1994).

L'inserimento nel 1° e nel 2° livello della categoria avviene automaticamente e correlativamente.

Nel 3° e nel 4° livello retributivo, il più elevato dei quali corrisponde a quello in essere per il grado minimo di funzionario, vengono collocati gli attuali funzionari – che conservano tale denominazione per il periodo di vigenza contrattuale – esclusi coloro ai quali viene contestualmente attribuito l'inquadramento fra i dirigenti ai sensi dell'accordo quadro 28 febbraio 1998.

In sede aziendale – espletando la procedura di seguito prevista – potrà essere collocata nel 3° livello retributivo una quota degli attuali funzionari da individuare nell'ambito del grado minimo aziendalemente previsto, in relazione alle funzioni svolte, alla struttura ed all'organizzazione dell'azienda. La restante parte dei funzionari viene collocata nel 4° livello retributivo. Si conserva, in ogni caso, come assegno ad personam la differenza di trattamento economico. Fermo quanto stabilito in materia di riforma della retribuzione, tale assegno non sarà riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi.

In sede aziendale si dà corso – entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto – ad un apposito incontro nel corso del quale l'azienda stessa rappresenta agli organismi sindacali aziendali una delle seguenti eventualità:

- - la sussistenza delle condizioni per l'applicazione immediata della nuova normativa sui quadri direttivi;
- - un piano di graduale applicazione di detta normativa indicando i relativi tempi e modalità;
- - il rinvio dell'applicazione della medesima normativa in una fase successiva.

In ogni caso l'applicazione della nuova disciplina dovrà avvenire entro il 31 dicembre 2000.

Fino alla data prevista aziendalimente per l'applicazione del nuovo sistema, continuano a trovare applicazione le corrispondenti norme contrattuali per la 4^a area professionale (ccnl ABI 19 dicembre 1994), per i quadri (ccnl ACRI 19 dicembre 1994) e per il personale direttivo (ccnl ABI 22 giugno 1995 e ccnl ACRI 16 giugno 1995).

In ciascuna delle ipotesi di cui all'11° comma che precede e secondo i tempi ivi indicati le Parti aziendali dovranno verificare congiuntamente la conformità dell'applicazione della nuova disciplina ai criteri predetti secondo la procedura che segue.

L'azienda – nell'ambito dei criteri di sviluppo professionale adottati – rappresenta agli organismi sindacali aziendali gli effetti conseguenti all'applicazione della nuova struttura contrattuale rispetto all'ordinamento dei gradi aziendalimente in atto.

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

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

Gli organismi sindacali formulano loro considerazioni e proposte. La predetta procedura di

confronto, della durata massima di 30 giorni, è finalizzata a ricercare soluzioni condivise in

ordine ai criteri di cui al comma che precedono, fermo restando che al termine della procedura

stessa l'azienda rende operativi i propri provvedimenti. Procedura analoga, ma della durata

massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l'azienda

intendesse apportare successivamente.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti chiariscono che l'assegno ad personam di cui al 10° comma della presente

norma è computabile ai fini della eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo

standard di settore, del trattamento di fine rapporto e ai fini dei trattamenti di previdenza

aziendali.

Art. 67 - Fungibilità - Sostituzioni

In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggiore interscambio nei compiti in azienda, può essere attuata la piena fungibilità – nell'ambito della categoria dei quadri direttivi – rispettivamente fra il 1° e il 2° livello retributivo e fra il 3° e il 4° livello retributivo.

Ai sensi dell'art. 6, l. n. 190 del 1985, in deroga – per questo specifico aspetto – all'art. 2103, 1° comma, c.c., l'assegnazione del lavoratore/lavoratrice alla categoria dei quadri direttivi, ovvero ai relativi livelli retributivi, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di 5 mesi, a meno che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori/lavoratrici assenti con diritto alla conservazione del posto.

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

Nei casi sopra indicati deve essere corrisposto per il periodo della sostituzione, fino all'attribuzione del livello o al rientro dell'assente ai sensi dei precedenti comma, l'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente il lavoratore/lavoratrice è stato chiamato ad esplicare.

Art. 68 - Trattamento economico

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

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

e, ove spettino:

- - assegno ex intesa 11 luglio 1999;
- - indennità varie (ad es., indennità di rischio, sotterraneo);
- - assegno “ad personam” di cui all’art. 66.

CHIARIMENTO DELLE PARTI

Le Parti si danno atto che, per effetto della nuova struttura del trattamento economico, a far tempo dal 1° gennaio 2000, sono confluite – ove spettanti – nella voce stipendio le seguenti voci già previste dai ccnl ABI ed ACRI del 1994 e 1995:

- - paga di livello o paga base;
- - indennità di ex scala mobile;
- - indennità di mensa;
- - EDR;
- - l’equivalente di 1/13 della quattordicesima mensilità;
- - l’equivalente di 1/13 del premio annuale di rendimento nella misura standard di settore;
- - indennità direttiva (di funzione per ACRI);
- - indennità di rappresentanza;
- - indennità di carica (per ACRI).

Art. 69 - Scatti di anzianità

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

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

Qualora nel passaggio dal 2° al 3° livello della categoria dei quadri direttivi emerga che l'interessato viene a beneficiare di un incremento annuo inferiore a L.3.000.000 (€ 1.549,37), l'azienda provvede a erogare la differenza necessaria a garantire comunque detto incremento minimo sotto forma di "assegno ex intesa 11 luglio 1999". L'assegno in parola è riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi. L'assorbimento per effetto degli scatti di anzianità avviene in ragione della differenza tra la misura dello scatto prevista per il 3° livello retributivo e quella prevista per il 2° livello retributivo.

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

Art. 70 - Formazione e sviluppo professionale

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

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

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

Art. 71 - Prestazione lavorativa

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

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

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

Per il 3° e 4° livello retributivo l'azienda valuta la possibilità di corrispondere un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno.

Le predette erogazioni possono essere corrisposte a cadenza annuale, alla data prevista per l'erogazione del premio aziendale.

La prestazione lavorativa dei quadri direttivi non si effettua, salvo eccezionali temporanee esigenze, nei giorni festivi, nonché di sabato (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal lunedì al venerdì) o lunedì (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal martedì al sabato) nonché di sabato pomeriggio e lunedì mattina (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal lunedì pomeriggio al sabato mattina). Nel caso che, ricorrendo le suddette esigenze, il quadro direttivo sia chiamato ad effettuare le proprie prestazioni lavorative in tali occasioni l'azienda esenterà, correlativamente, l'interessato dallo svolgere in altro giorno le proprie prestazioni. Ai quadri direttivi utilizzati nei turni notturni (compresi fra le ore 22.00 e le ore 6.00) spetta, per ciascuna notte in cui effettuano detti turni, il compenso di cui all'all. n. 3. Ai quadri direttivi di 1° e 2° livello che svolgono attività di promozione e consulenza, ovvero addetti ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, al sabato (nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio al sabato mattina o dal martedì al sabato), spetta il compenso di cui in allegato (all. n. 3) per ogni sabato di effettivo espletamento di detto incarico.

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

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

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

CHIARIMENTO DELLE PARTI

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

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

Art. 72 - Trasferimenti

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

Nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto 45 anni di età ed abbiano maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso. La disposizione che precede non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 30 km. e, in ogni caso, al personale preposto o da proporre a succursali, comunque denominate.

Il trasferimento, salvo che particolari ragioni d'urgenza non lo consentano, viene disposto dall'azienda nel rispetto dei seguenti termini:

- per i quadri direttivi di 1° e 2° livello, con un preavviso non inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per la piazza (per il comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 km.;
- per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, con un preavviso non inferiore a 45 giorni di calendario per il dipendente che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti e 30 giorni di calendario per gli altri lavoratori/lavoratrici,

fermo che, ove non sia possibile rispettare i suddetti termini – restando il trasferimento operativo – il quadro direttivo beneficerà di un'erogazione commisurata a tante diarie per quanti sono i residui giorni di preavviso non fruito.

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

- 1. - al quadro direttivo che non abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:
 - a) a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, come previsto alla lett. a) dell'art. 52;
 - b) b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
 - c) c) il rimborso della eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
 - d) d) la diaria nella misura prevista in all. n. 7 – o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 52 – per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un minimo di 3 giorni per i quadri direttivi di 1° e 2° livello ed un massimo normalmente di 60 giorni per i quadri direttivi di 3° e 4° livello.

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

- a) a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, come previsto alla lettera a) dell'art. 52;
- b) b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) d) la diaria nella misura prevista in all. n. 7 – o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 52 – per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un minimo di 15 giorni ed un massimo normalmente di 30 giorni per i quadri direttivi di 1° e 2° livello ed un massimo normalmente di 120 giorni per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, più, per l'intera categoria, tante diarie – pari al 60% della misura prevista in all. n. 7 – quante sono le

persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo necessario al trasloco.

L'azienda, inoltre, direttamente o tramite terzi, fornisce al quadro direttivo l'alloggio nella nuova sede di residenza, stipulando con lo stesso un contratto di locazione o sublocazione al canone determinato secondo i criteri dell'art. 1 del d.m. 5 marzo 1999 (recante criteri per la determinazione dei canoni di locazione nella contrattazione territoriale).

Ove tale contratto non si risolva anticipatamente per cessazione del rapporto di lavoro o per nuovo trasferimento, lo stesso sarà rinnovato alla scadenza per un ulteriore periodo fino ad una durata complessiva di 8 anni dalla data del trasferimento (10 anni per i trasferimenti in atto al 31 ottobre 1999).

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

L'azienda provvede al rimborso delle spese di trasloco nei confronti del quadro direttivo che è tenuto, per effetto della cessazione del rapporto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 61, a lasciare libero l'immobile di cui ai precedenti comma e che reperisce il nuovo alloggio nella stessa piazza; ove la cessazione del rapporto avvenga per morte, identico trattamento compete ai familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari. La previsione di cui al presente comma non è cumulabile con quelle dell'11° e 12° comma.

Sempre a condizione che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza, i quadri direttivi di 3° e 4° livello hanno diritto, inoltre, ad una indennità una tantum pari a:

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

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

Per il 3° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio e dell'ad personam di cui all'art. 66; 86,96% della eventuale maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo.

Per il 4° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio; 86,96% della maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai

quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo.

Per quanto di competenza degli scatti di anzianità, andrà corrisposta, per l'intera categoria, la sola voce "scatti di anzianità", per ogni scatto maturato, con l'omissione quindi dell'"importo ex ristrutturazione tabellare".

Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 61,

l'azienda provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal

presente articolo (escluse le diarie), qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro due anni

dalla data dell'ultimo trasferimento (5 anni per i quadri direttivi di 3° e 4° livello), e questi, entro

un anno dalla risoluzione stessa, prenda effettiva residenza in altra località del territorio

nazionale.

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

Quanto previsto dai comma che precedono non trova applicazione quando il trasferimento avvenga per accoglimento di domanda del quadro direttivo. Tuttavia, nel caso di comprovate necessità del medesimo, l'azienda provvede al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.

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

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

1. – Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello i trattamenti di cui al punto 1 del quarto comma ed al 1° alinea del nono comma del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dell'interessato che, pur prendendo dimora nella località in cui è stato trasferito, non cambi formalmente residenza, avendo lasciato nella località di provenienza il proprio nucleo familiare.

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

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

RACCOMANDAZIONE

L'ABI raccomanda alle aziende di tenere in considerazione anche i casi in cui il quadro direttivo di 3° e 4° livello di cui al punto 2 del 4° comma del presente articolo, sia impossibilitato a trasferire con immediatezza, per giustificati motivi obiettivi, il proprio nucleo familiare.

In tal caso, in considerazione della transitorietà della situazione, troverà applicazione quanto previsto al punto 1, lett. a), b) e d) del predetto quarto comma del presente articolo, ferma restando l'eventuale integrazione con i rimborsi di cui alle lett. a), b), c) e d) – limitatamente alle

diarie per i familiari – di cui al successivo punto 2 laddove nel corso di due anni dall'avvenuto trasferimento, il quadro direttivo interessato trasferisca anche il proprio nucleo familiare. In questa ipotesi, l'una tantum eventualmente già percepita nella misura di cui al 1° alinea del nono comma verrà integrata alla misura dell'alinea successivo.

NORMA TRANSITORIA

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

* * *

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

Art. 73 - Legge n. 223/1991

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

Art. 74 - Assistenza sanitaria

Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, la spesa annua complessiva a carico dell'azienda per misure a carattere assistenziale, che sovvenzano il predetto personale in caso di spese connesse a malattie o infortuni, è fissata in L. 700.000 (€ 361,52) per ciascun interessato in servizio e per il relativo nucleo familiare (coniuge e figli fiscalmente a carico). L'utilizzo della predetta misura viene effettuato sentiti gli organismi sindacali aziendali.

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

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

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

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

PARTE SPECIALE

AREE PROFESSIONALI

CAPITOLO XVI AREE PROFESSIONALI

Art. 75 – Inquadramento del personale

I lavoratori/lavoratrici destinatari della presente Parte speciale sono inquadrati nelle aree professionali e nei livelli retributivi previsti dagli articoli che seguono.

La declaratoria definisce le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale.

I profili professionali rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle figure in essi considerate relativi ai singoli livelli.

In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire ai lavoratori/lavoratrici conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, l'azienda può attribuire al lavoratore/lavoratrice, anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza, senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico.

Ove al lavoratore/lavoratrice vengano temporaneamente affidate attività proprie di un livello retributivo superiore, l'interessato ha diritto per il periodo di utilizzo in tali compiti alla corresponsione della relativa differenza di retribuzione.

Al lavoratore/lavoratrice al quale vengano stabilmente affidate attività proprie di livelli retributivi diversi nell'ambito della medesima area professionale è riconosciuto l'inquadramento nel livello corrispondente all'attività superiore, sempre che quest'ultima sia svolta – laddove previsto – con continuità e prevalenza, secondo i criteri che seguono.

Ai fini del presente capitolo e di quello che precede si considera convenzionalmente adibizione “continuativa e prevalente” – laddove prevista, in materia di inquadramento del personale, dal presente contratto nonché nelle corrispondenti norme degli accordi aziendali – l'utilizzo, nei compiti ivi indicati, per almeno 3 ore giornaliere (anche non consecutive nella giornata) e per un periodo di almeno 10 giorni mensili (anche non consecutivi nel mese).

Per quanto non previsto in sede nazionale in materia di inquadramento del personale vale quanto stabilito nei contratti integrativi aziendali per quel che attiene ai profili professionali già identificati nei contratti stessi, rispetto a quelli esemplificativamente indicati nel presente contratto. Restano ferme le eventuali disposizioni più favorevoli per i lavoratori/lavoratrici contenute nei medesimi contratti aziendali.

Ulteriori nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati, tempo per tempo, con accordo aziendale su richiesta di una delle Parti. La regolamentazione di cui sopra potrà essere effettuata di volta in volta, o anche in contestualità con le contrattazioni integrative aziendali.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti, in relazione a quanto previsto nel presente articolo, chiariscono che restano confermate le previsioni contenute in accordi aziendali che contemplano specifiche regolamentazioni in materia di inquadramenti correlati alla fungibilità nell'utilizzo del personale, globalmente connesse agli assetti in atto frutto di normative aziendali pattuite.

Art. 76 - 1^a Area professionale

Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere, con continuità e prevalenza, attività semplici, per l'esercizio delle quali è sufficiente un limitato periodo di pratica operativa e/o conoscenze di tipo elementare.

I profili professionali riconducibili, in via esemplificativa, nella presente area sono quelli di: personale di pulizia, personale di fatica e custodia, personale di guardiania.

Al personale addetto alla guardiania notturna spetta – in aggiunta al trattamento economico proprio dell'area professionale di appartenenza – una indennità mensile nella misura stabilita in all. n. 3.

Art. 77 - 2ª Area professionale

Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere – con applicazione intellettuale non eccedente la semplice diligenza di esecuzione – in via continuativa e prevalente, attività esecutive e d'ordine, anche di natura amministrativa e/o tecnica, tali da richiedere specifiche conoscenze acquisite tramite un adeguato periodo di pratica e/o di addestramento professionale.

Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi relativi ai tre livelli retributivi nei quali si articola la presente area professionale.

PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI - 2° AREA PROFESSIONALE

1° livello retributivo - Profili

In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli:

- - addetti ai servizi di sportello per la contazione, l'ammazzettamento, la cernita ed il trasporto di valori;
- - addetti al servizio di apertura e chiusura delle cassette di sicurezza;
- - addetti alle sale del pubblico, ai collegamenti interni e ai servizi di anticamera, nonché ai servizi di portineria relativamente agli accessi al pubblico e durante il normale orario di lavoro;
- - addetti a trascrizioni numeriche ed alla compilazione di distinte e moduli, fermo quanto previsto al 3° livello retributivo, primo alinea, della presente area professionale;
- - addetti alla semplice imbustazione, ad affrancature già predeterminate, a timbrature e numerazioni, al recapito di plichi, ovvero a compiti equivalenti;
- - addetti a custodia e vigilanza ai sensi del 10° comma e seguenti dell'art. 96 nonché ai compiti di cui al 5° comma del presente articolo;
- - addetti in via continuativa e prevalente:
 - • alla conduzione di autoveicoli o motoveicoli;
 - • a compiti che comportino maneggio o custodia di contanti o valori, al di fuori dei casi di cui al 3° livello retributivo della presente area ed al 1° livello retributivo della 3ª area professionale;
 - • all'archivio, all'economato, alla spedizione, ai microfilms, con responsabilità proprie dell'area di appartenenza;
 - • alle macchine fotocopiatrici, stampatrici, duplicatrici, bollatrici, ai telefax ed apparecchiature similari, al di fuori dei casi di cui al 3° livello retributivo della presente area professionale;
- - i lavoratori/lavoratrici che, nell'ambito delle specialità di mestiere esemplificativamente indicate di seguito, eseguono in via continuativa e prevalente – anche in collaborazione con altri appartenenti al presente livello, oppure coadiuvando appartenenti al 3° livello della presente area professionale – lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'allestimento, la conduzione, l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine, impianti o strutture di qualsiasi tipo, ovvero per l'individuazione di guasti di facile riparazione.

In via esemplificativa rientrano tra le predette attività quelle di elettricista, falegname, meccanico, idraulico, fabbro, muratore, tipografo, legatore, verniciatore, lucidatore, macchinista, tappezziere, giardiniere nonché altre attività artigianali dirette alla costruzione, riparazione, manutenzione, etc. di attrezzi e beni.

Presso le filiali i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2ª area professionale, 1° livello retributivo possono essere adibiti, naturalmente entro il limite del normale orario di lavoro, al servizio di pulizia leggera ove non esista apposito personale per questo servizio.

2° livello retributivo - Profili

In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli addetti alle attività di cui agli alinea da 1 a 7 del 1° livello retributivo, che svolgano anche funzioni di coordinamento di più addetti al medesimo 1° livello.

3° livello retributivo - Profili

In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli addetti in via continuativa e prevalente:

- - alla compilazione di documenti contabili, moduli, distinte o a riepilogazioni, e relative spunte, di scritture contabili – esclusi i lavori di quadratura – sulla base di elementi comunque già prefissati e/o predisposti, al di fuori dei casi di cui al 4° alinea del 1° livello della presente area;
- - a compiti comportanti l'aggiornamento di schedari mediante annotazioni, trascrizioni e controllo dei dati;
- - alla cassa, per coadiuvare il cassiere nei relativi compiti, salvo il caso in cui tale adibizione comporti, in via esclusiva, l'espletamento delle attività di cui al primo alinea del 1° livello della presente area;
- - alla spedizione per lo svolgimento dei seguenti compiti: abbinamento di assegni o documenti alle lettere accompagnatorie quando pervengano alla spedizione separatamente e non siano fra loro collegabili mediante contrassegno; amministrazione dei valori bollati (ivi compresa la gestione delle macchine affrancatrici); determinazione del porto dei plichi;
- - all'archivio con compiti di selezione e catalogazione e conservazione di pratiche e/o documenti;
- - all'economato e/o ai magazzini con compiti di tenuta dei documenti di carico e/o scarico di stampati, cancelleria, valori bollati, microfiches e dischi ottici e/o materiale vario d'economato, delle relative registrazioni, della compilazione di ordinativi e/o richieste;
- - ad apparecchiature utilizzate nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" o ad altre apparecchiature con compiti comportanti la registrazione o impostazione di dati comunque già prefissati e/o predisposti, la semplice trasmissione di dati a distanza, ovvero la semplice lettura ed eventuale trascrizione di dati in diverso linguaggio grafico;
- - alle stazioni terminali dei ponti radio con compiti di centralinista;
- - ai centralini telefonici in qualità di operatore;
- - alle telescriventi con compiti comportanti la semplice trasmissione di messaggi;
- - ai microfilms con incarichi che richiedano speciali cognizioni tecniche professionalmente acquisite e che svolgano attività proprie del presente livello;
- - a compiti di infermiere;
- - ai compiti inerenti al servizio della stanza di compensazione, ivi compreso il lavoro di preparazione dei recapiti (con esclusione di coloro che sono soltanto incaricati della presentazione e del ritiro dei recapiti stessi);
- - i lavoratori/lavoratrici che, in aggiunta alle competenze di cui all'ultimo alinea del 1° livello della presente area, in quanto muniti di preparazione conseguita in apposita scuola riconosciuta di addestramento professionale, ovvero in ragione di una corrispondente esperienza pratica di lavoro, eseguano in via autonoma, nell'ambito delle specialità di mestiere ivi esemplificativamente indicate, anche lavori di particolare qualificazione professionale, quali, ad esempio, installazione, complesse manutenzioni o complesse riparazioni di centrali telefoniche ed elettriche, di gruppi frigoriferi, di apparecchiature di regolazione automatica, di impianti ed apparecchiature interne di sicurezza.

Art. 78 - 3ª Area professionale

Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate da contributi professionali operativi e/o specialistici anche di natura tecnica e/o commerciale e/o amministrativa che richiedono applicazione intellettuale eccedente la semplice diligenza di esecuzione.

Le relative decisioni, nell'ambito di una delimitata autonomia funzionale, sono di norma circoscritte da direttive superiori, prescrizioni normative, modalità e/o procedure definite dall'azienda, ma possono anche concorrere a supportare i processi decisionali superiori.

Nell'ambito della predetta declaratoria generale:

- nel 1° livello retributivo sono inquadrati i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente da procedure globalmente standardizzate, con input prevalentemente predefiniti, tali da richiedere la risoluzione di problemi che presentano ridotte variabili e da limitati compiti di coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici;
- nei livelli retributivi superiori al primo sono inquadrati i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente dalla combinazione di più risorse tecniche/economiche e umane, orientate al raggiungimento dei risultati aziendali nell'ambito di autonomie delimitate, ivi compresa la responsabilità nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici appartenenti alla presente area, nell'ambito di unità operative o nuclei di lavoro (uffici, sezioni, servizi, reparti, sedi, filiali, succursali, agenzie, sportelli comunque denominati) di ridotte dimensioni.

Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi.

PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI - 3° AREA PROFESSIONALE

1° livello retributivo - Profili

- cassieri e addetti agli sportelli, compresi coloro che effettuino esborsi e/o introiti di valori;
- addetti all'incasso degli effetti, delle bollette e similari;
- addetti a compiti comportanti l'autonoma determinazione o scelta di dati variabili (ad es. commissioni, spese, valute, cambi, controvalori) da utilizzare per la compilazione di documenti o lettere di natura contabile, moduli e distinte;
- addetti ai "terminali" nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" – e, cioè, ad apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale – in quanto svolgano compiti che richiedano l'autonoma determinazione o scelta di elementi variabili non prefissati o predisposti e che comportino controlli e valutazioni di merito sulle risposte ai singoli messaggi scambiati con l'elaboratore centrale;
- operatori addetti a sistemi di elaborazione elettronica di dati o a mezzi periferici che interagiscono con il sistema informativo principale;
- addetti ad attività proprie dell'area che richiedano adeguata conoscenza di una lingua straniera.

4° livello retributivo - Profili

- preposti dall'azienda ad una struttura operativa autonoma (ufficio, servizio o altre denominazioni equivalenti alle anzidette) cui siano stabilmente addetti almeno otto elementi oltre il titolare;
- lavoratori/lavoratrici che vengano stabilmente incaricati dall'azienda di coadiuvare in via autonoma, con compiti qualificati di particolare responsabilità, un quadro direttivo o dirigente e a questi rispondano direttamente del proprio lavoro nonché di quello di almeno altri nove elementi da loro stessi coordinati.

Fermo quanto previsto al 4° comma, 3° alinea dell'art. 66, per quanto riguarda le succursali ad operatività ridotta e comunque con un organico complessivo pari o inferiore a 4 addetti compreso il preposto, si applica – fatte salve diverse determinazioni nelle sedi aziendali in considerazione di situazioni particolari – quanto segue:

	N. addetti complessivo	Inquadramento del preposto
succursali	1	3 ^a A – 2° livello
	2	3 ^a A – 3° livello
	3-4	3 ^a A – 4° livello

	N. addetti complessivo	Inquadramento del preposto
succursali	1	-----
ad operatività	2	3 ^a A – 2° livello
ridotta	3-4	3 ^a A – 3° livello
	almeno 5	3 ^a A – 4° livello

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

NORMA TRANSITORIA

- Fino al 31 dicembre 2001, il lavoratore/lavoratrice che, ai fini dell'assunzione, denunci di essere in possesso di un diploma di laurea o di scuola media superiore, con esclusione dei titoli di studio a carattere artistico, viene inquadrato nel presente 1° livello retributivo. A tal fine l'interessato deve esibire il relativo titolo all'azienda – per i necessari controlli – prima dell'assunzione.

Art. 79 – Trattamento economico

Fermo quanto previsto al cap. VII del presente contratto, le voci che compongono il trattamento economico del personale delle aree professionali sono le seguenti:

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

e, ove spettino

- - indennità varie (indennità di rischio, sotterraneo, concorso spese tranviarie, etc.).

CHIARIMENTO DELLE PARTI

Le Parti si danno atto che per effetto della nuova struttura del trattamento economico, a far

tempo dal 1° gennaio 2000, sono confluite – ove spettanti - nella voce stipendio le seguenti voci

già previste dai ccnl ABI ed ACRI del 1994:

- - paga di livello o paga base;
- - indennità di ex scala mobile;
- - indennità di mensa;
- - EDR;
- - l'equivalente di 1/13 della quattordicesima mensilità;
- - l'equivalente di 1/13 del premio annuale di rendimento nella misura standard di settore;
- - indennità di carica (per ACRI).

Art. 80 - Scatti di anzianità

A far tempo dalla data di stipulazione del presente contratto gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione); 4 anni per il primo scatto in tutti i casi di assunzione. Ogni scatto decorre dal primo giorno del mese in cui matura.

Per il personale in servizio al 19 dicembre 1994 resta confermato il numero massimo complessivo di 12 scatti. Gli scatti di anzianità per il personale assunto dopo tale data spettano nel numero complessivo massimo di 8 (v. tabella in allegato n. 2).

Art. 81 - Sviluppo professionale

Lo sviluppo professionale per il personale della 3^a area viene perseguito in prima istanza tramite formazione di base (conoscenze generali relative al funzionamento dell'azienda, ai prodotti e servizi, alle procedure produttive e distributive; sviluppo di capacità di relazioni commerciali con la clientela).

A tale fase ne seguirà una più avanzata opportunamente integrata con esperienze pratiche di lavoro e mobilità su diverse posizioni di lavoro finalizzata ad accrescere nel lavoratore/lavoratrice le competenze (specialistiche e/o commerciali e/o di coordinamento gerarchico).

Particolare attenzione sarà dedicata alla modulazione di progetti di sviluppo professionale per i

profili più elevati della 3^a area, allo scopo di favorire la possibilità di accesso a ruoli di maggior

rilievo anche facenti parte della categoria dei quadri direttivi.

Art. 82 - Rotazioni

I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 3^a area professionale e nel 3° livello retributivo della 2^a area professionale (esclusi gli addetti a mansioni operaie), anche al fine di favorire l'accrescimento delle proprie capacità professionali, possono richiedere alla Direzione aziendale competente, dopo 3 anni di adibizione alle medesime mansioni (6 anni per i lavoratori/lavoratrici addetti alle mansioni di cui alle lett. a), c), d), e), f) dell'allegato n. 5 al presente contratto collettivo) di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza.

La Direzione aziendale accoglierà la richiesta di cui sopra compatibilmente con le esigenze operative e tenuto altresì conto delle attitudini del richiedente, utilizzando l'interessato anche nell'ambito di diverso nucleo operativo (reparto, ufficio, servizio, succursale).

Qualora le richieste avanzate non trovino accoglimento entro 3 mesi dalla relativa presentazione, l'interessato può chiedere alla Direzione aziendale competente che gli vengano forniti motivati chiarimenti.

I lavoratori/lavoratrici di cui al 1° comma del presente articolo hanno diritto, dopo 8 anni di adibizione alle medesime mansioni, di ottenere, su richiesta, di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza. Tale rotazione, nei limiti di cui al successivo comma, deve avvenire entro un anno dalla presentazione della richiesta scritta.

L'azienda è tenuta a soddisfare le richieste di cui al comma precedente entro un limite di rotazioni, nel corso di ogni anno, del 10% del personale inquadrato nella 3^a area professionale e nel 3° livello retributivo della 2^a area professionale (esclusi gli addetti a mansioni operaie) del nucleo operativo comunque denominato, nel quale presta la propria attività il richiedente e compatibilmente con la possibilità di far ricoprire il posto che si rende vacante.

Le domande sono accolte secondo l'ordine di presentazione.

Art. 83 - Sostituzioni

L'azienda può incaricare il lavoratore/lavoratrice di sostituirne altro di livello retributivo superiore anche se di diversa area professionale. In tal caso l'interessato ha diritto, dopo un periodo di tre mesi di servizio, comunque distribuiti nel corso di un semestre, purché vi siano almeno trenta giorni lavorativi/lavoratrici di servizio continuativo, al livello retributivo corrispondente ai compiti che effettivamente è stato chiamato ad esplicare.

Tuttavia i sostituti dei lavoratori/lavoratrici assenti con diritto alla conservazione del posto acquisiscono il livello retributivo superiore, anche se di diversa area professionale, solo nel caso in cui venga a cessare, per qualsiasi motivo, il rapporto di lavoro dell'assente e comunque non prima di 6 mesi dall'inizio della sostituzione. Quando si tratti di sostituzione di lavoratore/lavoratrice di livello superiore (esclusi i passaggi dal 1° al 2° livello della 2ª area professionale e quelli nell'ambito della 3ª area professionale), anche se di diversa area, il sostituto ha diritto, dopo 9 mesi dall'inizio della sostituzione, al livello corrispondente alle mansioni che effettivamente è stato chiamato ad esplicare, anche se non intervenga la cessazione del rapporto di lavoro dell'assente.

Nei casi sopra indicati deve essere corrisposto per il periodo della sostituzione, fino all'attribuzione del livello o al rientro dell'assente ai sensi dei precedenti comma, rispettivamente, l'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente il lavoratore/lavoratrice è stato chiamato ad esplicare, oppure la differenza di retribuzione in base all'art. 84 che segue.

La norma di cui sopra non riguarda le aziende presso le quali le sostituzioni in oggetto

avvengano mediante l'assegnazione dell'incarico a determinati lavoratori/lavoratrici a condizioni nel complesso più favorevoli di quelle indicate nel comma precedente.

Art. 84 – Retribuzione in caso
di inquadramento superiore

In caso di passaggio del personale inquadrato nella 3^a area professionale, al 1° o al 2° livello dei quadri direttivi, nonché dell'appartenente al 3° livello retributivo della 2^a area professionale al 1° livello retributivo della 3^a area professionale, all'interessato vengono attribuiti:

- a) a) lo stipendio fissato per l'inquadramento acquisito;
- b) b) lo stesso numero di scatti di anzianità e di importi ex ristrutturazione tabellare maturati all'atto del passaggio, nelle misure previste per il nuovo inquadramento.

Nei casi di passaggi diversi da quelli previsti dal primo comma del presente articolo, all'interessato vengono attribuiti:

- a) a) **lo stipendio fissato per l'inquadramento acquisito;**
- b) b) un numero di scatti di anzianità e di importi ex ristrutturazione tabellare – nelle misure previste per il nuovo inquadramento – per un importo che risulti complessivamente il più vicino alla cifra che l'interessato ha maturato globalmente allo stesso titolo nell'inquadramento precedente.

Nei casi di passaggi di cui al primo comma del presente articolo al lavoratore/lavoratrice che fruisca prima del passaggio di un numero di scatti superiore all'anzianità di servizio effettiva e convenzionale spettanti in base alle norme contrattuali o regolamentari in vigore, in luogo delle disposizioni di cui al primo comma si applica quanto previsto dal secondo comma.

In tutti i casi di passaggio a livello superiore il numero di scatti di anzianità da riconoscere all'interessato non deve, comunque, superare quello spettante ai lavoratori/lavoratrici del livello nel quale il medesimo viene inquadrato e che abbiano – in applicazione della disciplina collettiva di cui al comma precedente – pari anzianità di servizio e convenzionale. Resta, altresì, fermo che agli effetti del successivo scatto di anzianità viene riconosciuta l'anzianità già maturata, a tali fini, nel livello di provenienza.

L'eventuale maggiore retribuzione già percepita dal lavoratore/lavoratrice, rispetto al trattamento determinato secondo le norme di cui ai comma precedenti, viene mantenuta come assegno “ad personam” assorbibile con successivi scatti di anzianità e/o passaggi di livello retributivo.

NORMA TRANSITORIA

Per il personale già destinatario del contratto collettivo ACRI 19 dicembre 1994 in servizio

alla data del 1° novembre 1999, la disciplina che precede troverà applicazione nei confronti

dei passaggi successivi al 31 dicembre 2001, restando – nel frattempo – applicabile la

corrispondente norma di cui all'art. 109 del suddetto ccnl.

Art. 85 - Orario settimanale

L'orario di lavoro settimanale (di norma dal lunedì al venerdì) è fissato in 37 ore e 30 minuti (40 ore per il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e per i guardiani notturni), fatto salvo quanto previsto ai comma che seguono.

A far tempo dal 1° gennaio 2000, il lavoratore/lavoratrice all'inizio di ogni anno e per l'anno stesso, può optare per:

- – fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate;
- – continuare ad osservare l'orario settimanale di cui al 1° comma, riversando nella banca delle ore la relativa differenza (23 ore annuali).

La riduzione di orario di cui al 2° alinea che precede non va decurtata in relazione ad assenze retribuite dal servizio nel corso dell'anno e spetta pro quota nei casi di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, ovvero di passaggio a tempo parziale, a 36 ore settimanali o ai quadri direttivi.

Quanto previsto al 2° comma che precede determina l'assorbimento delle due giornate di riduzione di orario di cui all'art.56 del ccnl 19 dicembre 1994 (art.53 per ACRI).

L'orario settimanale di lavoro è fissato in 36 ore nei casi di articolazione:

- – su 4 (4 giorni x 9 ore) o su 6 (6 giorni x 6 ore) giorni;
- – dal lunedì pomeriggio al sabato mattina;
- – comprendente la domenica;
- – in turni.

Sono escluse ulteriori riduzioni di orario e specifiche indennità.

A far tempo dal 1° gennaio 2001 viene riconosciuta annualmente una giornata di riduzione d'orario, da utilizzarsi inderogabilmente, da parte di ciascun lavoratore/lavoratrice, previo preavviso alla competente Direzione, nell'arco dell'anno medesimo sotto forma di permesso retribuito anche frazionabile, nel limite minimo di un'ora.

Al personale che svolge attività di promozione e consulenza, ovvero è addetto ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, al sabato (nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio al sabato mattina o dal martedì al sabato), spetta il compenso di cui in allegato (all. n. 3) – non cumulabile con eventuali indennità di turno e indennità di cui al 3° comma dell'articolo che segue – per ogni sabato di effettivo espletamento di detto incarico.

Art. 86 - Orario giornaliero

L'azienda ha facoltà di fissare l'orario giornaliero di lavoro (di norma 7 ore e 30 minuti, salve le diverse previsioni di cui all'articolo che precede) in ciascuna unità operativa o produttiva, anche per gruppi omogenei di lavoratori/lavoratrici, secondo i seguenti nastri orari:

- un nastro orario standard compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.15 per tutti i lavoratori/lavoratrici;
- un nastro orario extra standard compreso fra le ore 7.00 e le ore 19.15, per una quota non superiore al 13% di tutto il personale dipendente dall'azienda ed al 10% delle succursali (le eventuali frazioni di quest'ultima percentuale eccedenti lo 0,5 vengono arrotondate all'unità superiore con un minimo di una succursale per le aziende che ne abbiano almeno 5);
- articolazione dell'orario anche oltre i predetti nastri entro il limite del 2% per attività per le quali sussistano effettive esigenze operative, con intese con gli organismi sindacali aziendali che non comportino oneri aggiuntivi a carico delle aziende.

Per le attività di cui all'art. 2 del presente contratto – sia che le medesime vengano espletate direttamente o tramite enti autonomi – il nastro orario standard è compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.45 e quello extra standard è compreso fra le ore 7.00 e le 19.30.

Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 18.15 ed entro le 19.15 (19.30 per le attività soggette a specifiche regolamentazioni), ai lavoratori/lavoratrici compete l'indennità giornaliera di cui all. n. 3 per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 19.15 (19.30 per le attività soggette a specifiche regolamentazioni), ai lavoratori/lavoratrici compete la riduzione di un'ora dell'orario settimanale, oltre all'indennità di turno di cui all'allegato (all. n. 3) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

Relativamente alle attività di intermediazione mobiliare, leasing, factoring e credito al consumo, il predetto orario extra standard può applicarsi ad una quota non superiore al 30% di tutto il personale dipendente dall'azienda, ovvero del personale addetto alle medesime attività, qualora le stesse siano espletate direttamente dalle banche, fermi restando in quest'ultimo caso i limiti generali.

Per gli addetti ai centri servizi il nastro orario extra standard può essere adottato per un massimo del 30% del personale medesimo; detta percentuale è aggiuntiva rispetto a quella del 13% prevista dal 1° comma, 2° alinea che precede.

Dai nastri orari e dalle percentuali di cui alla presente norma restano, inoltre, escluse le succursali con orari speciali di cui all'art. 88, 2° comma, nn. da 2 a 6, ed i relativi addetti, nonché coloro che espletano le attività in turno di cui all'articolo che segue.

Resta fermo che dall'applicazione del complesso delle predette percentuali (esclusa quella del 2% di cui al 1° comma, terzo alinea) e di quella prevista per l'orario multiperiodale non può risultare "in flessibilità" più del 18% del personale dipendente dall'azienda.

Nei casi in cui un gruppo bancario intenda presidiare, tramite una o più aziende dello stesso, specifici segmenti di mercato o di attività (quali banche specializzate in: "canali" telefonici o telematici, "canali" sportelli presso ipermercati, centri commerciali, grandi magazzini), le predette percentuali possono essere calcolate sul personale e sulle succursali complessivi del gruppo medesimo ed il "risultato" utilizzato presso le predette aziende specializzate.

In tal caso la procedura di confronto di cui all'art. 19 si svolgerà, per questo specifico aspetto, presso l'azienda capogruppo.

Art. 87 - Turni

Per le attività appresso indicate l'azienda ha facoltà di adottare le seguenti articolazioni di orario, anche in turni giornalieri a carattere continuativo:

1. distribuzione nell'intero arco settimanale per 24 ore giornaliere relativamente a:

- a) a) sistemi di controllo centralizzato – a vari livelli – dei servizi di sicurezza;
- b) b) presidi di impianti tecnologici che assicurano servizi automatizzati all'utenza (quali bancomat, gestione sportelli automatici, POS, banca telematica);
- c) c) servizi di guardiania (vigilanza e custodia);
- d) d) gestione carte di credito e debito;

2. distribuzione dal lunedì al sabato nell'intero arco delle 24 ore:

- a) a) operatori in cambi, titoli e/o strumenti finanziari su mercati regolamentati e non, in relazione agli orari specifici dei mercati stessi;
- b) b) sistemi di pagamento;

3. distribuzione dal lunedì al sabato, fra le ore 6 e le ore 22:

- a) a) autisti;
- b) b) intermediazione mobiliare;
- c) c) centri servizi, centrali e periferici, limitatamente ad attività connesse a “fusi orari”;
- d) d) banca telefonica;
- e) e) servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile.

Per turni si intendono articolazioni d'orario che iniziano o terminano fuori dell'orario extra standard. Agli interessati – esclusi gli addetti ai servizi di guardiania – compete, oltre all'orario settimanale di 36 ore, l'indennità di turno di cui in allegato (all. n. 3) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

Per gli addetti a lavorazioni articolate in turni il cui orario di lavoro si collochi all'interno del nastro orario extra standard l'azienda potrà adottare – informandone preventivamente gli organismi sindacali – l'orario settimanale di 36 ore senza corresponsione di alcuna indennità, ovvero l'orario di 37 ore con diritto all'indennità di turno diurno; nel secondo caso compete agli interessati una riduzione di orario di 11 ore che viene riversata in banca delle ore.

Ai lavoratori/lavoratrici di cui alla lett. e) del punto 3, viene riconosciuta una pausa di 30 minuti nella giornata, da fruire in modo da non determinare interruzioni nel funzionamento del servizio.

Il lavoro domenicale nel caso di cui al punto 1, lett. d), nonché il lavoro domenicale e quello notturno nei casi di cui al punto 3, lett. c), d) ed e), possono essere effettuati da un limitato numero di addetti, strettamente necessari allo svolgimento delle attività di presidio “stabile”.

Al personale che effettua turni notturni – nel limite massimo individuale di 80 volte l'anno per gli addetti alle attività di cui alla lett. e) del punto 3 – compresi fra le ore 22 e le ore 6 spetta, inoltre, l'indennità di turno notturno indicato in allegato (all. n. 3) per ciascuna notte in cui li compia. Il lavoratore/lavoratrice deve fruire tra la fine di un turno e l'inizio del turno seguente di un intervallo di almeno 11 ore.

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

L'eventuale effettuazione da parte dell'azienda di ulteriori distribuzioni in turni dell'orario di lavoro in casi diversi da quelli previsti nel presente articolo, può realizzarsi solo previa intesa fra l'azienda stessa e gli organismi sindacali aziendali.

Art. 88 - Orario di sportello

Nel corso della settimana l'orario di sportello è fissato in 40 ore disponibili per l'azienda.

Tale limite può essere superato nelle succursali operanti presso:

1. 1. centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini;
2. 2. mercati (ortofrutticoli, ittici, etc.);
3. 3. complessi industriali;
4. 4. manifestazioni temporanee (fiere, mostre, congressi, stand);
5. 5. sportelli cambio;
6. 6. posti di confine o doganali, stazioni ferroviarie, marittime, aeree o autostradali.

Presso le succursali di cui al comma che precede, nonché presso quelle situate in località turistiche e presso strutture pubbliche o di pubblica utilità, l'azienda ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro e di sportello degli addetti in modo da ricomprendere il sabato.

Il lavoro domenicale e l'apertura degli sportelli in tale giornata è possibile nei casi stabiliti dalla legge, fra i quali possono rientrare le fattispecie di cui al precedente 2° comma (esclusi i complessi industriali).

Presso le succursali situate in località turistiche, il lavoratore/lavoratrice non può essere utilizzato nella giornata di sabato per più di 20 volte l'anno, ad eccezione dei casi, rispetto ai quali non opera alcun limite, in cui il suo orario settimanale è distribuito su 6 giorni per 6 ore al giorno, ovvero su 4 giorni per 9 ore al giorno.

Ai fini dell'apertura delle succursali nella giornata di sabato nelle località turistiche l'azienda informerà gli organismi sindacali aziendali e, a richiesta di questi ultimi, si procederà alla verifica della sussistenza del requisito di "località turistica" della piazza o della zona interessata.

Nelle succursali operanti presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, le articolazioni degli orari di apertura degli sportelli (durata di apertura e orari di entrata e di uscita del personale interessato) tengono conto delle esigenze di servizio al pubblico delle predette strutture anche oltre il nastro orario extra standard e senza incidere sulla percentuale del 2% di cui all'art. 86, 1° comma, 3° alinea. Al personale interessato il cui orario giornaliero termini oltre le ore 18.15, compete l'indennità di cui all'art. 86, 3° comma.

Il lavoratore/lavoratrice può essere adibito allo sportello per un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri; in deroga al predetto limite, d'intesa fra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali – laddove lo consentano le condizioni tecniche ed organizzative (ad es., tempi necessari per le operazioni di chiusura) – la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 7 ore giornaliere.

In caso di distribuzione settimanale "4 x 9", il personale può essere adibito allo sportello per un massimo di 8 ore giornaliere. In deroga al predetto limite, d'intesa fra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali – laddove lo consentano le condizioni tecniche ed organizzative (ad esempio tempi necessari per le operazioni di chiusura) – la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 8 ore e 30 minuti giornalieri.

Fra il termine dell'adibizione allo sportello dell'interessato e la fine dell'orario giornaliero di lavoro del dipendente medesimo, deve intercorrere un periodo minimo di 30 minuti.

L'applicazione dei nuovi orari di sportello e qualsiasi altro motivo non possono rendere permanente – anziché eccezionale – la prestazione di lavoro straordinario.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti chiariscono che:

- - nei casi di distribuzioni di orario settimanale 6x6 e 4x9 del personale addetto alle succursali presso località turistiche, nonché presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, non si applicano i nastri orari e le relative percentuali di cui all'art. 86 solo se trattasi di personale volontario;
- - nell'ambito della facoltà aziendale di distribuire l'orario settimanale di lavoro secondo le articolazioni di cui all'alinea che precede, sarà data precedenza ai "volontari".

Art. 89 - Intervallo

Il personale – tranne che nei giorni semifestivi – ha diritto ad un intervallo di 1 ora per la colazione. Tale intervallo viene attuato, salvo quanto previsto al comma successivo, fra le ore 13.25 e le ore 14.45.

La durata dell'intervallo può essere ridotta o protratta, rispettivamente, fino a mezz'ora e fino a 2 ore, con intesa fra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali.

Nei casi di orari diversi dal nastro standard, nonché laddove lo giustifichino le circostanze obiettive connesse alla consumazione del pasto e le esigenze del servizio – in particolare quelle connesse all'orario di sportello – l'intervallo per la colazione può essere attuato (anche mediante l'adozione di turni) con inizio non prima delle ore 12.00 e non dopo le ore 14.40.

Art. 90 - Orario multiperiodale

Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative o commerciali programmabili, l'azienda ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro, in modo da superare, in determinati periodi dell'anno, l'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti (36 ore nei casi di distribuzione su 4 o su 6 giorni), e da prevedere prestazioni ridotte in altri periodi dell'anno.

In ogni caso:

- - l'orario settimanale medio nel periodo preso a riferimento deve comunque risultare pari ai predetti limiti;
- - la prestazione del singolo lavoratore/lavoratrice non può superare le 9 ore e 30 minuti giornalieri e le 48 ore settimanali e non può risultare inferiore nei periodi di "minor lavoro" a 5 ore giornaliere e 25 settimanali;
- - nei periodi di "maggior lavoro" – che non possono superare i 4 mesi nell'anno – è esclusa la prestazione di lavoro straordinario, salvo situazioni eccezionali.

I lavoratori/lavoratrici interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale stesso.

L'azienda deve comunicare ai lavoratori/lavoratrici con congruo anticipo, l'articolazione di orario prestabilita sia per i periodi di maggiore che di minore lavoro, per l'intero periodo considerato. Eventuali modifiche possono essere apportate dall'azienda d'intesa con l'interessato.

In occasione della presentazione del piano annuale di gestione degli orari, l'azienda deve informare preventivamente gli organismi sindacali aziendali in merito alle attività e al numero dei lavoratori/lavoratrici ai quali ritiene di applicare la presente disciplina, precisando le relative articolazioni di orario.

In ogni caso, l'orario multiperiodale può essere adottato per un numero di dipendenti non superiore al 2% di tutto il personale dipendente dall'azienda.

L'azienda, ove possibile, dà la precedenza ai lavoratori/ lavoratrici volontari e tiene conto delle esigenze personali e di famiglia rappresentate dall'interessato. Il lavoro multiperiodale non può essere effettuato dal personale a tempo parziale.

Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro o di spostamento ad attività per la quale non è previsto l'orario multiperiodale, al lavoratore/lavoratrice viene corrisposto – per le ore eventualmente prestate oltre l'orario settimanale medio di riferimento – un compenso pari alla paga oraria per il numero delle ore eccedenti (nel caso di spostamento l'interessato può optare, d'intesa con l'azienda, per il meccanismo della banca delle ore).

La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti anche in vigenza del presente contratto.

Art. 91 - Banca delle ore – Lavoro straordinario

L'azienda ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore/ lavoratrice nel limite massimo di 2 ore al giorno o di 10 ore settimanali.

FLESSIBILITÀ. Le prestazioni aggiuntive, fino a 50 ore nell'anno, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo che segue. Tale meccanismo opera – d'intesa fra l'azienda ed il lavoratore/lavoratrice – anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.

Per le prestazioni aggiuntive per le quali sono previste maggiorazioni superiori a quella relativa allo straordinario diurno feriale il lavoratore/lavoratrice, per le prime 50 ore di prestazioni aggiuntive, può scegliere il recupero secondo il meccanismo della banca delle ore che segue, ovvero il compenso per lavoro straordinario.

LAVORO STRAORDINARIO. Oltre il limite di cui al comma che precede, le prime 50 ore danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o al compenso per lavoro straordinario, a richiesta del lavoratore/lavoratrice.

Le ulteriori 50 ore danno diritto al compenso per lavoro straordinario appresso indicato.

Comunque il lavoro straordinario può essere effettuato entro il limite massimo di 100 ore per anno solare: detto limite va osservato nei confronti di ciascun dipendente.

Il lavoro straordinario non può essere effettuato nel giorno di domenica, nei giorni festivi, ed in quello del sabato (ovvero di lunedì nei casi di distribuzione dell'orario settimanale dal martedì al sabato) salvo particolari ed eccezionali esigenze.

CRITERI DI RECUPERO. Nei primi 4 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra azienda e lavoratore/lavoratrice. Trascorso tale termine, il lavoratore/lavoratrice ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'azienda di almeno:

- – 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
- – 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
- – 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.

Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre 10 mesi dal predetto espletamento.

Nei casi di prolungate assenze – quali malattie, infortuni, maternità, servizio militare – che abbiano impedito l'effettuazione del recupero entro i predetti termini, il lavoratore/lavoratrice interessato potrà scegliere tra la fruizione del recupero al rientro in servizio entro un congruo termine da concordare con l'azienda, ovvero la corresponsione del relativo compenso per lavoro

straordinario. Tale compenso viene riconosciuto, altresì, nei casi di cessazione del rapporto, per le prestazioni aggiuntive non recuperate.

Il lavoratore/lavoratrice può verificare periodicamente il numero delle ore aggiuntive da lui eseguite.

L'azienda deve comunicare mensilmente alle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici stipulanti il numero complessivo delle ore di lavoro aggiuntivo effettuate nell'ambito di ogni singolo ufficio, servizio o dipendenza, specificando il numero dei lavoratori/lavoratrici che hanno effettuato dette prestazioni.

E' in facoltà di un componente la rappresentanza sindacale del personale, appositamente designato dalle predette organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici o a turno da ciascuna di esse, di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro aggiuntivo.

Le prestazioni di lavoro aggiuntive devono essere autorizzate, di volta in volta, dall'azienda e registrate nei modi prescritti dalla legge.

Il lavoro straordinario viene retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria ai fini di cui sopra con le seguenti maggiorazioni:

- - 25% nei giorni feriali;
- - 30% nel giorno di sabato (ovvero nel giorno di lunedì, nei casi in cui la settimana lavorativa è distribuita dal martedì al sabato);
- - 55% di notte (fra le 22 e le ore 6);
- - 65% di notte nei giorni destinati a riposo settimanale e nelle festività infrasettimanali.

La paga oraria viene calcolata dividendo il 90,66% di un dodicesimo dell'ammontare annuale delle seguenti competenze:

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

e ove spettino:

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

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

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

Il lavoratore/lavoratrice può presentare eventuali reclami concernenti compensi per lavoro straordinario che devono essere presentati entro 12 mesi dalla data in cui avrebbe dovuto effettuarsi l'erogazione.

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

NORMA TRANSITORIA

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

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti stipulanti convengono sulla necessità di contenere il ricorso al lavoro straordinario. **Laddove tale ricorso assumesse generalmente carattere di rilevante entità e continuità, in sede aziendale si darà luogo ad un apposito incontro nel corso dell'anno, su richiesta degli organismi sindacali aziendali, per un esame congiunto delle cause e per valutare gli interventi possibili in coerenza con il suddetto obiettivo.**

Art. 92 – Riposo settimanale – Prestazioni in giorni
festivi infrasettimanali e nelle semifestività

Al lavoratore/lavoratrice che presta lavoro nel giorno fissato per il riposo settimanale (domenica od altro giorno prestabilito) spetta un riposo compensativo in altra giornata della settimana secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge.

Se il lavoro è limitato alle ore antimeridiane, il riposo compensativo viene effettuato di norma nelle ore antimeridiane del giorno lavorativo successivo, ferma la corresponsione del compenso sottoindicato.

Il lavoro compiuto in giorno prestabilito per il riposo dà diritto – oltre al riposo compensativo – ad un compenso pari alla paga oraria calcolata come all'art. 91, maggiorata del 25% salvo per i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2^a area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale adibito a mansioni di commesso) quanto previsto dall'art. 96, 12° comma.

Per ogni ora di prestazione effettuata nella giornata di domenica, nei casi in cui detta giornata non coincida con quella destinata al riposo settimanale, al lavoratore/lavoratrice spetta un compenso pari al 20% della paga oraria.

Nei casi di prestazione in giorni festivi infrasettimanali, il lavoratore/lavoratrice può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un corrispondente permesso, in sostituzione del compenso pari alla paga oraria, calcolato come all'art. 91, maggiorata del 30%.

Nei giorni semifestivi – fermo quant'altro previsto dal presente contratto in materia di orari di lavoro e di sportello – la prestazione di lavoro non può superare le 5 ore ad eccezione del personale di custodia e addetto alla guardiania diurna o notturna. Le prestazioni compiute oltre le 5 ore dal personale di custodia addetto alla guardiania diurna, dai guardiani notturni e dal personale adibito ai turni nei giorni semifestivi, vengono compensate con una indennità pari, per ciascuna ora prestata, alla paga oraria maggiorata del 30%.

Nei giorni semifestivi l'orario di sportello non può superare le 4 ore e 30 minuti.

Art. 93 – Flessibilità individuali

Compatibilmente con le esigenze di servizio l'azienda può accordare:

- al singolo lavoratore/lavoratrice, su sua richiesta, di spostare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata di 15 minuti con correlativo spostamento dell'orario di uscita;

ovvero,

- ai lavoratori/lavoratrici, con esclusione di quelli indicati all'alinea che segue, una elasticità di orario di entrata e di uscita posticipato nell'ambito di 30 minuti;
- ai lavoratori/lavoratrici a contatto diretto con il pubblico, di posticipare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata fino a 30 minuti, con correlativo spostamento dell'orario di uscita.

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

- a) a) non modificare il suo precedente orario di lavoro;
- b) b) essere adibito alle prestazioni per le quali è stato adottato il predetto orario extra standard, purché ciò risulti compatibile con le esigenze dei servizi e sempreché l'interessato sia riconosciuto idoneo e abbia l'inquadramento richiesto dal posto di lavoro resosi disponibile.

Nei casi previsti dal presente articolo non si applicano i limiti percentuali stabiliti dal presente capitolo e, limitatamente al primo comma, delle relative indennità.

Art. 94 - Videoterminali

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

I lavoratori/lavoratrici di cui al comma precedente che siano inseriti nei turni presso servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile, hanno diritto nella giornata – in luogo delle pause di cui al primo comma del presente articolo – a due pause di 10 minuti, oltre alla pausa di 30 minuti di cui al 4° comma dell'art. 87.

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

Le previsioni del presente articolo sono globalmente sostitutive delle analoghe previsioni aziendali. La predetta sostituzione non si opera nel caso in cui gli organismi sindacali aziendali abbiano manifestato la volontà di mantenere immutate le predette previsioni aziendali, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 83 del ccnl ABI 19 dicembre 1994. Presso le aziende già destinatarie del ccnl ACRI 19 dicembre 1994, tale volontà potrà essere manifestata entro il 30 settembre 2001.

NOTA A VERBALE

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

Art. 95 – Pausa per addetti ai centralini

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

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

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

Art. 96 - Ausiliari - Vigilanza e custodia

In deroga alle disposizioni che precedono in tema di orari di lavoro e relativi trattamenti indennitari, l'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 1^a area professionale, nonché del personale addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2^a area professionale viene normalmente ripartito in due periodi determinati dall'azienda in rapporto alle esigenze del servizio; tuttavia per speciali servizi, d'intesa con gli organismi sindacali aziendali, l'orario può essere suddiviso in tre periodi, nel quale caso spetta il rimborso delle spese tranviarie per il terzo periodo.

Tra la fine dell'ultimo periodo di lavoro e l'inizio del primo periodo del giorno successivo, devono intercorrere non meno di 12 ore.

Il comma che precede non riguarda il personale di custodia addetto alla guardiania diurna, i guardiani notturni e gli addetti alla conduzione di autoveicoli e motoveicoli.

Il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e i guardiani notturni – i quali osservano comunque l'orario di cui all'art. 85, 1° comma (fatte salve le riduzioni d'orario di cui all'art. 85, 2° e penultimo comma) – osserva un orario giornaliero massimo di ore 10.30.

Al personale inquadrato nella 1^a area professionale, nonché al personale addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2^a area professionale, che sostituisce il guardiano notturno, oltre al riposo compensativo nella giornata successiva, è corrisposto uno speciale compenso nelle misure indicate in allegato (all. n. 3).

Il sostituto del guardiano notturno è tenuto, durante il servizio di vigilanza, a svolgere i servizi di pulizia ed accessori dei quali può essere incaricato il guardiano.

Per il sostituto del guardiano notturno, la durata dell'orario di lavoro è regolata dalle stesse norme previste per il guardiano sostituito.

In caso di semplice pernottamento in aggiunta al normale lavoro diurno – entro il limite delle ore 8.30 per notte – spetta il compenso indicato in allegato (all. n. 3).

Il personale addetto a mansioni operaie è, di norma, escluso dai predetti servizi.

I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2^a area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso) possono anche essere adibiti a turno alla custodia diurna nei locali dell'azienda.

Al predetto personale adibito a turno alla custodia diurna nella giornata di sabato – ovvero di lunedì, nei casi in cui l'orario settimanale sia distribuito dal martedì al sabato – è corrisposto, per tale servizio, che non può durare per più di ore 8.30, il compenso indicato in allegato (all. n. 3).

Il predetto personale adibito a turno alla vigilanza diurna nei locali dell'azienda in giornata destinata a riposo settimanale, ha diritto al riposo compensativo in altro giorno lavorativo della settimana successiva, con diritto ad un compenso pari al 30% della paga oraria, calcolata come all'art. 91.

Il medesimo personale può anche venir adibito al servizio di vigilanza notturna o di pernottamento nei locali dell'azienda in provvisoria sostituzione del personale adibito al servizio stesso, nei casi di assenza per riposo settimanale, ferie, malattia, servizio militare, limitatamente, in questi due ultimi casi, ai primi 3 mesi di assenza.

Nel caso di vigilanza notturna (escluso, quindi, il pernottamento) non è ammessa la prestazione del lavoro diurno nella giornata lavorativa successiva da parte dei suddetti lavoratori/lavoratrici.

I servizi di pernottamento e di vigilanza notturna prestati dai medesimi lavoratori/lavoratrici in base ai precedenti comma non devono in nessun caso superare le ore 8.30 per notte.

Per detti servizi vengono corrisposti per ciascuna notte i compensi indicati in allegato (all. n. 3).

Il sostituto del guardiano notturno è tenuto, durante il servizio di vigilanza (escluso, quindi, il caso di solo pernottamento), a svolgere il servizio di pulizia del quale sia incaricato il guardiano sostituito.

Art. 97 - Automatismi

In materia di automatismi continuano a trovare applicazione le normative contenute nei ccnl del 19 dicembre 1994 (artt. da 117 a 121 ABI e artt. 10, 12 e 14 ACRI) e le eventuali previsioni aziendali a suo tempo opzionate.

Art. 98 - Trasferimenti

Il trasferimento del lavoratore/lavoratrice ad unità produttiva situata in comune diverso, può essere disposto dall'azienda solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive. Nel disporre il trasferimento l'azienda terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

Il trasferimento deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per la piazza (per il comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 km.

Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che abbia compiuto 45 anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso.

La disposizione di cui al comma che precede non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 30 km. e, in ogni caso, al personale preposto o da proporre a succursali comunque denominate.

Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, il lavoratore/lavoratrice trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità di seguito indicate:

1. - Al lavoratore/lavoratrice che non abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:

- a) a) il rimborso delle spese effettive di viaggio come previsto alla lett. a) dell'art. 52;
- b) b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) d) la diaria nella misura prevista nell'all. n. 7 per il tempo strettamente necessario al trasloco con un minimo di 3 giorni.

2. - Al lavoratore/lavoratrice che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali abbia l'obbligo degli alimenti:

- a) a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, come lett. a) dell'art. 52;
- b) b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) d) la diaria nella misura prevista nell'all. n. 7 per il tempo strettamente necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un minimo di 15 giorni ed un massimo normalmente di 30 giorni, più tante diarie – nella misura del 60% – quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo strettamente necessario al trasloco.

Al lavoratore/lavoratrice trasferito spetta inoltre un contributo pari alla differenza tra l'ultimo canone di locazione (comprese le spese accessorie) pagato nella precedente residenza ed il primo canone di locazione (comprese le spese accessorie) che l'interessato pagherà in quella nuova.

Tale contributo, la cui erogazione è subordinata alla presentazione di idonea documentazione, è garantito per 5 anni ed il relativo ammontare viene ridotto pro quota a partire dal terzo anno di sistemazione nella nuova residenza.

Il trattamento di cui sopra è subordinato alla condizione che il nuovo alloggio abbia all'incirca le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, ecc.) di quello precedente e sia comunque adeguato alle esigenze della famiglia del dipendente e può essere soggetto a revisione – o anche, venendo a mancare i presupposti per la sua erogazione, abolito – in relazione a modifiche che dovessero intervenire nell'attuale regime dei fitti o a nuove disposizioni di legge che dovessero essere emanate in materia di canoni di locazione.

Il preventivo delle spese deve essere approvato dalla Direzione. La nota delle spese e delle competenze deve essere successivamente presentata alla Direzione, con allegati i documenti giustificativi, non escluso, ove occorra, il contratto di locazione.

L'azienda potrà applicare, in sostituzione del meccanismo del "contributo alloggio" di cui sopra, la disciplina della fornitura dell'alloggio prevista dall'art. 72.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 61 mentre il lavoratore/lavoratrice è addetto a succursale esistente in località diversa da quella in cui prestava precedentemente servizio, l'azienda provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal presente articolo (escluse le diarie) qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro 2 anni dalla data dell'ultimo trasferimento dell'interessato e questi, entro 6 mesi dalla risoluzione stessa, riprenda effettiva residenza nella località in cui prestava servizio prima dell'ultimo trasferimento, o nella località in cui ha avuto luogo l'assunzione.

Detta disposizione si applica, in caso di morte del lavoratore/lavoratrice, nei riguardi dei familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari, con facoltà per gli interessati – fermo che in ogni caso il rimborso spese suindicato viene concesso per il trasferimento in un'unica località – di optare per località, nel territorio nazionale, diversa da quelle specificate nel comma precedente, nella quale sussistano effettivi interessi familiari.

Quanto previsto al 6° comma non trova applicazione nei casi di rientro dell'interessato nella piazza d'origine.

L'azienda non fa luogo a rimborso di alcuna spesa o perdita, né al pagamento di diarie, quando il trasferimento avvenga in accoglimento di domanda del lavoratore/lavoratrice. Tuttavia, nel caso di comprovate necessità del lavoratore/lavoratrice, l'azienda provvede al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.

Per il personale già destinatario del ccnl ACRI 19 dicembre 1994, la disciplina di cui al presente articolo troverà applicazione a far tempo dal 1° gennaio 2002, restando nel frattempo in essere la corrispondente normativa contenuta nel suddetto ccnl.

PROTOCOLLO PER IL PERSONALE DELLE BANCHE GIÀ DESTINATARIE DEI CCNL ACRI

AREE PROFESSIONALI

Disposizioni generali

Nell'ambito del nuovo ccnl applicabile anche alle banche già destinatarie dei ccnl ACRI, le Parti definiscono le seguenti particolarità relative al sistema di classificazione del personale per aree professionali per il personale già appartenente alle categorie, qualifiche e gradi del personale impiegatizio, subalterno ed ausiliario. Tale sistema si articola su tre aree professionali omogenee, nel cui ambito sono individuati livelli retributivi, corredati da corrispondenti profili professionali esemplificativi.

I lavoratori/lavoratrici come sopra inquadrati vengono inseriti nelle predette aree professionali e nei relativi livelli retributivi, in applicazione della “tabella di corrispondenza” che segue, con salvaguardia, comunque, delle posizioni già acquisite.

Prima di dare attuazione a quanto sopra, le Parti aziendali procederanno ad un confronto negoziale sulla correlazione tra gli inquadramenti aziendali in essere e le declaratorie ed i profili esemplificativi previsti dal ccnl definendo eventuali profili professionali cui collegare l'inquadramento in aree professionali e livelli retributivi secondo la suddetta tabella.

Le intese relative verranno inserite nel contratto integrativo aziendale armonizzandone i contenuti.

I profili professionali previsti negli accordi aziendali in atto danno luogo all'inquadramento in aree professionali e livelli retributivi secondo la suddetta tabella, salvo che si addivenga, in presenza di normative aziendali difformi, a diverse intese in coerenza con i principi generali della presente normativa.

Nell'ipotesi in cui dovessero manifestarsi difformità di valutazione circa l'interpretazione e/o l'applicazione del presente Protocollo per la fase della sua prima attuazione, il problema potrà – a richiesta delle organizzazioni sindacali o dell'azienda interessata – essere esaminato in sede ABI, con l'assistenza della Associazione stessa e delle segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali medesime.

Trascorsi i 6 mesi dall'avvenuta attuazione della nuova complessiva disciplina degli inquadramenti, le Parti aziendali procederanno ad una verifica per una valutazione congiunta delle eventuali problematiche applicative nascenti dal nuovo sistema di inquadramenti.

Le declaratorie ed i profili esemplificativi che determinano le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale e nei livelli retributivi sono quelle di cui al capitolo XVI del presente ccnl.

Ulteriori nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati, tempo per tempo, con accordo aziendale su richiesta di una delle Parti. Le intese relative vengono inserite nel contratto integrativo aziendale.

In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire ai lavoratori/lavoratrici conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, l'azienda può attribuire al lavoratore/lavoratrice, anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza, senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico.

L'azienda, nel corso di un apposito incontro informa, su loro richiesta, le OO.SS. aziendali in merito ai criteri adottati per la miglior gestione della flessibilità di cui al comma che precede; in tale occasione, le predette OO.SS. possono avanzare proposte, ai fini di una valutazione congiunta, su situazioni aventi rilevanza generale che possano risultare in contrasto con le finalità più sopra enunciate.

Ove al lavoratore/lavoratrice vengano temporaneamente affidate attività proprie di un livello retributivo superiore, l'interessato ha diritto per il periodo di utilizzo in tali compiti alla corresponsione della relativa differenza di retribuzione.

Al lavoratore/lavoratrice al quale vengano stabilmente affidate attività proprie di livelli retributivi diversi nell'ambito della medesima area professionale è riconosciuto l'inquadramento nel livello corrispondente all'attività superiore, sempre che quest'ultima sia svolta – laddove previsto – con continuità e prevalenza, secondo i criteri previsti dall'art. 75 del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti, in relazione a quanto previsto nelle presenti disposizioni generali, chiariscono che restano confermate le previsioni contenute in accordi aziendali che contemplano specifiche regolamentazioni in materia di inquadramenti correlati alla fungibilità nell'utilizzo del personale, globalmente connesse agli assetti in atto frutto di normative aziendali pattuite.

TABELLA DI CORRISPONDENZA

PRECEDENTE CATEGORIA QUALIFICA O GRADO (1[1])	NUOVO INQUADRAMENTO
--	------------------------

personale di pulizia, fatica e custodia guardie diurne e notturne	livello retributivo unico livello retributivo unico + indennità mensile
--	---

1^a area professionale

operaio/comMESSO (2[2])	1° livello retributivo
capo e vice capo commesso (2)	2° livello retributivo
impiegato di grado minimo	3° livello retributivo

2^a area professionale

impiegato di grado superiore al minimo	1° livello retributivo
capo reparto	2° livello retributivo
vice capo ufficio	3° livello retributivo
capo ufficio	4° livello retributivo

3^a area professionale

A far tempo dal momento del passaggio al sistema di classificazione per aree professionali, il lavoratore/lavoratrice che, in rapporto alle funzioni svolte, risulti destinatario – in base a intese aziendali – di un trattamento economico superiore a quello dell'originaria qualifica o grado, verrà inquadrato nel livello retributivo corrispondente ovvero più prossimo per difetto, purché nell'ambito dell'area professionale di appartenenza, conservando l'eventuale eccedenza economica come assegno ad personam assorbibile in occasione di successivi avanzamenti.

I lavoratori/lavoratrici destinatari del presente Protocollo sono inquadrati nelle aree professionali e nei livelli retributivi secondo la disciplina e le modalità previste dal capitolo XVI del ccnl.

La declaratoria definisce le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale.

I profili professionali rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle figure in essi considerate relativi ai singoli livelli.

Attuali quadri e funzionari

(1[1]) In applicazione del contratto nazionale o di accordi aziendali.

(2[2]) Per gli operai ed i Vice Capo Commessi l'incremento derivante dall'applicazione delle maggiori tabelle, per paga base e scatti di anzianità è riassorbibile a tutti gli effetti.

Le Parti aziendali, in occasione del confronto negoziale relativo alla definizione degli inquadramenti delle tre aree professionali, definiranno eventuali profili professionali cui collegare l'inquadramento dei quadri.

Le Parti stesse procederanno, altresì, in coerenza con i principi generali del presente ccnl all'inquadramento tra i quadri direttivi dei funzionari salvaguardando i profili professionali aziendali già definiti.

Trattamento economico tabellare per il personale neo assunto

Al personale assunto successivamente alla data di stipula del presente ccnl, non competono le particolari erogazioni eventualmente previste nei contratti integrativi aziendali definite "differenza aziendale" e "carica aziendale".

Maggiorazioni per laurea e per iscrizione ad albo professionale

Gli importi vengono mantenuti, sotto forma di assegno ad personam non riassorbibile a tutti gli effetti, al solo personale che già li percepisca e a tutto il personale in servizio alla data di stipula del presente ccnl che consegua la laurea e/o l'iscrizione all'Albo professionale entro la data del 1° gennaio 2002 restando, a tali effetti, comunque ferme le condizioni previste dagli artt. 25 e 27 del ccnl 16 giugno 1995 e dall'art. 48 del ccnl 19 dicembre 1994.

Disciplina del reclutamento

L'azienda informerà preventivamente le OO.SS. aziendali circa i criteri che intende, tempo per tempo, adottare per le assunzioni del personale.

Disciplina dei trasferimenti - fornitura dell'alloggio

La specifica previsione relativa alla fornitura dell'alloggio per il caso di trasferimento troverà applicazione a far tempo dal 1° gennaio 2002.

Provvidenze di studio

Per il solo personale in servizio alla data di stipula del presente ccnl e, comunque, per il periodo di vigenza dello stesso, resta applicabile la disciplina prevista dai ccnl ACRI 19 dicembre 1994 e 16 giugno 1995.

Permessi sostitutivi delle festività soppresse

L'attuale regime di cui ai ccnl ACRI vale per il corrente anno 1999 ed il 2000. A far tempo dall'anno 2001, si applica la disciplina prevista dal presente ccnl.

NOTA A VERBALE

1. Circa il problema del mantenimento della pianta stabile contrattuale (compresa la "disponibilità") fino all'entrata in vigore del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito,

dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito", le OO.SS. confermano la propria disponibilità per una definizione della questione in sede di stesura del ccnl previo un necessario maggiore approfondimento del problema stesso.

2. 2. In ordine all'obiettivo di realizzare una graduale armonizzazione tra le normative ACRI e ABI, le Parti stipulanti convengono che, in sede di stesura contrattuale, si esamineranno le possibili soluzioni per gli aspetti non definiti nel presente ccnl.

Nel caso di impossibilità ad individuare discipline omogenee, continueranno comunque a valere le preesistenti normative, per i lavoratori/lavoratrici ai quali si applicano i ccnl ACRI, in servizio alla data di stipula del presente ccnl.

PROTOCOLLO IN TEMA DI AGIBILITA' SINDACALI

Le Parti, premesso che:

- - le Convenzioni 18 giugno 1970 (ABI) e 24 giugno 1970 (ACRI) per i diritti e le relazioni sindacali e i connessi accordi sulle assemblee del personale, sono scaduti il 31 gennaio 1999;
- - l'accordo "cedole" del 10 luglio 1996 – permessi e trattamento per i dirigenti sindacali nazionali e di strutture periferiche territoriali – è scaduto il 31 dicembre 1998;
- - i predetti accordi continuano, allo stato, ad essere applicati in via di fatto, fatte salve le ulteriori determinazioni;

convengono che:

- • occorre procedere alla revisione della disciplina delle agibilità sindacali secondo gli impegni contenuti nell'accordo quadro del 28 febbraio 1998, avviando entro il 30 settembre 1999 i lavori della Commissione paritetica "con l'incarico di sottoporre alle Parti stipulanti le proprie conclusioni, tenendo anche conto degli impegni assunti in materia di R.S.U. e degli annunciati sviluppi in sede legislativa, ferma l'esigenza di un ridimensionamento dei connessi oneri sulle aziende", esaminando in tale ambito "anche le problematiche connesse con il tema delle assemblee nelle unità produttive minori";
- • nel frattempo le surrichiamate Convenzioni - unitamente ai connessi accordi assemblee - troveranno applicazione nei confronti di tutte le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro dell'11 luglio 1999;
- • conseguentemente, a far tempo dalla data di stipulazione del presente Protocollo, la Federdirigenticredito ed il Sinfub costituiranno – in sostituzione delle delegazioni sindacali aziendali (D.S.A.) previste dall'art.101 del ccnl 22 giugno 1995 (per ABI) e dal protocollo allegato al ccnl 16 giugno 1995 (per ACRI) – rappresentanze sindacali aziendali ed eventuali organi di coordinamento, nel rispetto delle Convenzioni sopra citate;
- • riguardo alle eventuali rappresentanze già in essere, la Federdirigenticredito ed il Sinfub si impegnano a rinnovarne la costituzione entro il 31 dicembre 1999, in conformità alle previsioni delle stesse Convenzioni;
- • la Federdirigenticredito ed il Sinfub si impegnano, inoltre, a rinunciare a costituire le anzidette delegazioni sindacali aziendali ed a sciogliere, presso tutte le aziende, le delegazioni già costituite sostituendole, laddove ne ricorrano le condizioni, con organi di coordinamento;
- • nei confronti della Federdirigenticredito e del Sinfub non troveranno più applicazione, in quanto sostituiti dalle citate Convenzioni, l'accordo 22 giugno 1995 sui contributi sindacali (per ABI) ed il corrispondente accordo ACRI.

* * *

Per quanto concerne le materie disciplinate dal contratto collettivo sottoscritto in data odierna, anche in sede aziendale si terrà reciprocamente conto della rappresentatività categoriale di ciascuna delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti.

* * *

Per quanto concerne i permessi ai dirigenti nazionali e territoriali della Federdirigenticredito e del Sinfub, resta confermata, fino al termine dei lavori della predetta Commissione paritetica sulle agibilità sindacali, l'attuale prassi al fine di consentire un equo utilizzo delle agibilità sindacali senza oneri aggiuntivi per le aziende, né pregiudizio per la predetta organizzazione sindacale rispetto alla situazione in atto.

Allegato n. 1

ELENCO DELLE AZIENDE CUI SI APPLICA IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO (*)

BANCA POPOLARE SANTA VENERA	ACIREALE
CASSA DI RISPARMIO DI ALESSANDRIA	ALESSANDRIA
BANCA POPOLARE DI PUGLIA E BASILICATA	ALTAMURA
BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI ANAGNI	ANAGNI
MEDIOCREDITO FONDIARIO CENTROITALIA	ANCONA
ESALEASING	ANCONA
BANCA DELLA VALLE D'AOSTA	AOSTA
BANCA POPOLARE DI APRILIA	APRILIA
BANCA POPOLARE DELL'ETRURIA E DEL LAZIO	AREZZO
CASSA DI RISPARMIO DI ASCOLI PICENO	ASCOLI PICENO
FORTIS BANK - SUCCURSALE IN ITALIA	ASSAGO
INTESA ITALIA SIM	ASSAGO
CASSA DI RISPARMIO DI ASTI	ASTI
BANCA POPOLARE DI AUGUSTA	AUGUSTA
BANCA POPOLARE DELL'IRPINIA	AVELLINO
BANCA POPOLARE DI BARI	BARI
SUD LEASING	BARI

(*) Il presente elenco è aggiornato al 23 marzo 2001.

ISTITUTO FINANZIARIO REGIONALE PUGLIESE - FINPUGLIA	BARI
OSC - OUTSOURCING COMPANY	BARI
BANCA MEDIOLANUM	BASIGLIO
BANCA POPOLARE DELLA PROVINCIA DI BELLUNO	BELLUNO
BANCA DI BERGAMO	BERGAMO
CREDITO BERGAMASCO	BERGAMO
BANCA POPOLARE DI BERGAMO - CREDITO VARESINO	BERGAMO
BPB PARTECIPAZIONI	BERGAMO
CREBERG SOCIETA' DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE SIM	BERGAMO
BPB LEASING	BERGAMO
BANCA SELLA	BIELLA
CASSA DI RISPARMIO DI BIELLA E VERCELLI	BIELLA
BIELLA LEASING	BIELLA
FINANZIARIA BANSEL	BIELLA
BC FINANZIARIA	BIELLA
SELBAN	BIELLA
INSEL	BIELLA
SELLA CORPORATE FINANCE	BIELLA
FIDUCIARIA SELLA SIM	BIELLA
SELLA SOUTH HOLDING	BIELLA
SECURSEL SRL	BIELLA
FINEMIRO BANCA	BOLOGNA
UNIPOL BANCA	BOLOGNA
ROLO BANCA 1473	BOLOGNA
CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA	BOLOGNA
COOPERLEASING	BOLOGNA
ROLO PIONEER SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO	BOLOGNA
FINEMIRO STILE	BOLOGNA
FINANZIARIA BOLOGNA METROPOLITANA	BOLOGNA
FINAER	BOLOGNA
BANCA POPOLARE DELL'ALTO ADIGE	BOLZANO
CASSA DI RISPARMIO DI BOLZANO	BOLZANO
CASSA DI RISPARMIO DI BRA	BRA
BANCA DI VALLE CAMONICA	BRENO
BANCA DELL'ARTIGIANATO E DELL'INDUSTRIA	BRESCIA
BANCA LOMBARDA E PIEMONTESE	BRESCIA
BANCO DI BRESCIA	BRESCIA
BIPOP - CARIRE	BRESCIA
FIN-ECO LEASING	BRESCIA
FIN-ECO FACTORING	BRESCIA
SBS LEASING	BRESCIA
CAPITALGEST	BRESCIA
SIFRU GESTIONI FIDUCIARIE SIM	BRESCIA
FIN-ECO INVESTIMENTI SGR	BRESCIA
BANCA POPOLARE DI BRONTE	BRONTE
BANCA CIS	CAGLIARI
SOCIETA' FINANZIARIA INDUSTRIALE RINASCITA SARDEGNA S.F.I.R.S.	CAGLIARI

CONSORZIO PER L'ASSISTENZA ALLE PICCOLE E
MEDIE IMPRESE
CASSA SAN GIACOMO
BANCA BIPIELLE CENTROSUD
FINMOLISE - FINANZIARIA REGIONALE PER LO
SVILUPPO DEL MOLISE
CASSA RISPARMIO CARPI
CASSA DI RISPARMIO DI CARRARA
FARBANCA
BANCA POPOLARE DEL CASSINATE
BANCA POPOLARE DI TREVISO
BANCA STABIESE
FINCALABRA S.P.A.
CASSA DI RISPARMIO DI CENTO
BANCA AGRICOLA DI CEREAL
UNIBANCA
CASSA DI RISPARMIO DI CESENA
FRAER LEASING
BANCO DI CREDITO P. AZZOAGLIO
CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DI
CHIETI
CASSA DI RISPARMIO DI CITTA' DI CASTELLO
BANCA POPOLARE DI CIVIDALE
CASSA DI RISPARMIO DI CIVITAVECCHIA
GE.PO
TREVI FINANCE
PERSEO FINANCE
BANCA POPOLARE DI CASTROVILLARI E
CORIGLIANO CALABRO
BANCA POPOLARE DI CORTONA
BANCA CARIME
BANCA POPOLARE DI CALABRIA
BANCA POPOLARE DI CREMA
BANCA POPOLARE DI CREMONA
FINANZIARIA DI PARTECIPAZIONE BANCA
POPOLARE DI CREMONA
BANCA POPOLARE DI CROTONE
SILF - SOCIETA' ITALIANA LEASING FACTORING
BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA
CASSA DI RISPARMIO DI FABRIANO E
CUPRAMONTANA
BANCA DI ROMAGNA
CARIFANO - CASSA DI RISPARMIO DI FANO
CASSA DI RISPARMIO DI FERMO
CASSA DI RISPARMIO DI FERRARA
BANCA C. STEINHAUSLIN & C.
FINDOMESTIC BANCA
BANCA FEDERICO DEL VECCHIO
BANCA TOSCANA
CASSA DI RISPARMIO DI FIRENZE
CENTRO LEASING
ISTITUTO NAZIONALE DI CREDITO AGRARIO
CREDITO FONDIARIO TOSCANO

CAGLIARI
CALTAGIRONE
CAMPOBASSO

CAMPOBASSO
CARPI
CARRARA
CASALECCHIO DI RENO
CASSINO
CASTELFRANCO VENETO
CASTELLAMMARE DI STABIA
CATANZARO
CENTO
CEREAL
CESENA
CESENA
CESENA
CEVA

CHIETI SCALO
CITTA' DI CASTELLO
CIVIDALE DEL FRIULI
CIVITAVECCHIA
COLLECCHIO
CONEGLIANO
CONEGLIANO

CORIGLIANO CALABRO STAZIONE
CORTONA
COSENZA
COSENZA
CREMA
CREMONA

CREMONA
CROTONE
CUNEO
DESIO

FABRIANO
FAENZA
FANO
FERMO
FERRARA
FIRENZE
FIRENZE
FIRENZE
FIRENZE
FIRENZE
FIRENZE
FIRENZE
FIRENZE

MEDIOCREDITO TOSCANO	FIRENZE
ACI LEASING CENTRO ITALIA	FIRENZE
PADANA BERTI SIM	FIRENZE
MERCANTILE LEASING	FIRENZE
CFT FINANZIARIA	FIRENZE
GRIFOGEST SGR	FIRENZE
ETRURIA LEASING	FIRENZE
BANCA DEL MONTE DI FOGGIA	FOGGIA
CASSA DI RISPARMIO DI FOLIGNO	FOLIGNO
BANCA POPOLARE DI FONDI	FONDI
CASSA DEI RISPARMI DI FORLI'	FORLI'
CASSA DI RISPARMIO DI FOSSANO	FOSSANO
BANCA DELLA CIOCIARIA	FROSINONE
BANCA PASSADORE & C.	GENOVA
BANCO DI CHIAVARI E DELLA RIVIERA LIGURE	GENOVA
BANCA DI GENOVA E SAN GIORGIO	GENOVA
BANCA CARIGE - CASSA DI RISPARMIO DI GENOVA E IMPERIA	GENOVA
FINANZIARIA LIGURE PER LO SVILUPPO ECONOMICO - FILSE	GENOVA
BANCA GENEROSO ANDRIA	GIFFONI VALLE PIANA
BANCA AGRICOLA - KMECKA BANKA	GORIZIA
CASSA DI RISPARMIO DI GORIZIA	GORIZIA
BANCA POPOLARE JONICA	GROTTAGLIE
BANCA DI IMOLA	IMOLA
CASSA DI RISPARMIO DI IMOLA	IMOLA
BANCA POPOLARE DI ANCONA	JESI
BANCA DELLE MARCHE	JESI
SE.BA.	JESI
CASSA DI RISPARMIO DELLA SPEZIA	LA SPEZIA
BANCA POPOLARE DI LAJATICO	LAJATICO
BANCA POPOLARE DI LANCIANO E SULMONA	LANCIANO
CARISPAQ - CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DELL'AQUILA	L'AQUILA
BANCA DI LATINA	LATINA
BANCA ARDITI GALATI	LECCE
BANCA 121	LECCE
BANCA DEI LAGHI	LECCO
BANCA POPOLARE PROVINCIALE LECCHESSE	LECCO
BANCA DI LEGNANO	LEGNANO
CASSA DI RISPARMI DI LIVORNO	LIVORNO
BANCA POPOLARE DI LODI	LODI
PADANA FINSERVICE	LODI
BIPPIELLE PARTECIPAZIONI	LODI
CARILO - CASSA DI RISPARMIO DI LORETO	LORETO
CASSA DI RISPARMIO DI LUCCA	LUCCA
BANCA DEL MONTE DI LUCCA	LUCCA
DUCATO	LUCCA
ACI LEASING S.P.A.	LUCCA
CASSE DEL TIRRENO	LUCCA
BANCA AGRICOLA MANTOVANA	MANTOVA
BANCA POPOLARE DI MANTOVA	MANTOVA
PADANA FACTORING	MANTOVA

FINANZIARIA BANCA AGRICOLA MANTOVANA	MANTOVA
BANCA DI CREDITO COOPERATIVO S. BARNABA DI MARINO - ROMA	MARINO
BANCA POPOLARE DI MAROSTICA	MAROSTICA
BANCA POPOLARE DEL MATERANO	MATERA
BANCA POPOLARE PUGLIESE	MATINO
BANCA COMMERCIALE ITALIANA	MILANO
CREDITO ITALIANO	MILANO
ABAXBANK S.P.A.	MILANO
ABN AMRO BANK N.V. - SEDE IN ITALIA	MILANO
AMERICAN EXPRESS BANK LTD. - FILIALE IN ITALIA	MILANO
BANCA WOOLWICH	MILANO
BANCA PROFILO	MILANO
BANCA PER IL LEASING - ITALEASE	MILANO
CREDIT SUISSE FIRST BOSTON FILIALE IN ITALIA	MILANO
UBS (ITALIA) S.P.A.	MILANO
BANCA AKROS	MILANO
BARCLAYS BANK PLC - SEDE IN ITALIA	MILANO
BAYERISCHE LANDESBANK GIROZENTRALE SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
CITIBANK INTERNATIONAL PLC. SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
BANCA INTESA	MILANO
BANCA MANAGER	MILANO
BAYERISCHE HYPO-UND VEREINSBANK - FILIALE IN ITALIA	MILANO
BANCA IDEA	MILANO
BANCA CESARE PONTI	MILANO
BANCA D'INTERMEDIAZIONE MOBILIARE IMI (BANCA IMI)	MILANO
CREDIT SUISSE (ITALY)	MILANO
ANTONVENETA ABN AMRO SOCIETA DI GESTIONE DEL RISPARMIO	MILANO
BANK OF CHINA	MILANO
BANCA ALETTI & C. BANCA DI INVESTIMENTO MOBILIARE	MILANO
DEUTSCHE BANK	MILANO
ON BANCA	MILANO
BANCA LEONARDO	MILANO
UNICREDIT BANCA MOBILIARE	MILANO
UNICREDITO ITALIANO	MILANO
DEUTSCHE BANK MUTUI	MILANO
INTRA PRIVATE BANK S.P.A.	MILANO
TRADINGLAB BANCA S.P.A.	MILANO
IMIWEB BANK S.P.A.	MILANO
BANCA EUROMOBILIARE	MILANO
BANCA ITALO ROMENA	MILANO
BANCA FIDEURAM	MILANO
NATIONAL WESTMINSTER BANK - FILIALE IN ITALIA	MILANO
BANK OF AMERICA NATIONAL ASSOCIATION - FILIALE IN ITALIA	MILANO
CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ SUCCURSALE IN	MILANO

ITALIA	
BANCO DO BRASIL S.A. - FILIALE IN ITALIA	MILANO
ING BANK N.V. SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
CITCO BANK NEDERLAND N.V. - FILIALE IN ITALIA	MILANO
BNP PARIBAS - FILIALE IN ITALIA	MILANO
THE BANK OF TOKYO-MITSUBISHI, LTD - FILIALE IN ITALIA	MILANO
CASSA LOMBARDA	MILANO
THE CHASE MANHATTAN BANK - SEDE SECONDARIA IN ITALIA	MILANO
CREDIT COMMERCIAL DE FRANCE - SEDE SECONDARIA IN ITALIA	MILANO
CREDIT LYONNAIS SA - FILIALE IN ITALIA	MILANO
CREDITO ARTIGIANO	MILANO
ARAB BANKING CORPORATION - FILIALE IN ITALIA	MILANO
DRESDNER BANK A.G. - SEDE IN ITALIA	MILANO
CITIBANK NATIONAL ASSOCIATION - SEDE IN ITALIA	MILANO
MORGAN GUARANTY TRUST COMPANY OF NEW YORK - FILIALE IN ITALIA	MILANO
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA S.A. - FILIALE IN ITALIA	MILANO
WESTDEUTSCHE LANDESBANK (ITALIA)	MILANO
RASBANK	MILANO
SOCIETE GENERALE - SEDE IN ITALIA	MILANO
ISTITUTO CENTRALE DELLE BANCHE POPOLARI ITALIANE	MILANO
BANCA POPOLARE COMMERCIO E INDUSTRIA	MILANO
BANCA POPOLARE DI MILANO	MILANO
INTESA GESTIONE CREDITI S.P.A	MILANO
BANCA REGIONALE EUROPEA	MILANO
INTERNATIONAL FACTORS ITALIA - IFITALIA	MILANO
LOCAFIT - LOCAZIONE MACCHINARI INDUSTRIALI	MILANO
COMIT FACTORING	MILANO
INTESA LEASING	MILANO
LOCAT	MILANO
FACTORIT S.P.A. - SOCIETA' DI FACTORING DELLE BANCHE POPOLARI ITALIANE	MILANO
SANPAOLO LEASINT	MILANO
ASSOCIAZIONE NAZIONALE BANCHE PRIVATE	MILANO
MELIORBANCA GALLO & C.	MILANO
CENTROBANCA - BANCA CENTRALE DI CREDITO POPOLARE	MILANO
INTERBANCA	MILANO
UNICREDIT FACTORING	MILANO
CITICORP FINANZIARIA - CITIFIN	MILANO
BNL INVESTIMENTI SIM	MILANO
SERVIZI INTERBANCARI	MILANO
MEDIOFACTORING	MILANO
TAMLEASING	MILANO
EUROMOBILIARE CORPORATE FINANCE	MILANO

CISALPINA GESTIONI	MILANO
EUROMOBILIARE SIM	MILANO
EUROMOBILIARE ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
COMIT GESTIONI	MILANO
S.I.RE.F GESTIONI	MILANO
S.I.RE.F. - SOCIETA' ITALIANA DI REVISIONE E FIDUCIARIA	MILANO
CP FACTOR	MILANO
BIL SERVIZI FINANZIARI	MILANO
BNL GESTIONI SGR	MILANO
BNL EUROSECURITIES	MILANO
FIN-ECO SIM	MILANO
GESTIELLE ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
ITALFID - ITALIANA FIDUCIARIA	MILANO
INTESA FIDUCIARIA SIM	MILANO
SIM BANCONAPOLI E FUMAGALLI SOLDAN	MILANO
INTESA ASSET MANAGEMENT - SOCIETA DI GESTIONE DEL RISPARMIO	MILANO
MEDIOSIM	MILANO
DUCATO GESTIONI	MILANO
UNICREDIT IMPRESE	MILANO
XELION SIM	MILANO
FIDITALIA	MILANO
GESTICREDIT SGR	MILANO
PIONEER INVESTMENT MANAGEMENT SGRP.A.	MILANO
CREDITRAS PREVIDENZA SOCIETA' PER AZIONI DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE	MILANO
DEUTSCHE BANK SIM	MILANO
DEUTSCHE BANK LEASING	MILANO
DEUTSCHE BANK FONDI SGR	MILANO
DEUTSCHE BANK FACTORING	MILANO
FIDEURAM CAPITAL - SOCIETA DI INTERMEDIAZIONE MOBILIALE	MILANO
FIDEURAM GESTIONI PATRIMONIALI SIM	MILANO
GESTNORD CONSULT SIM	MILANO
GESTNORD FONDI SGR	MILANO
SELLA ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
BIPIEMME GESTIONI SGR	MILANO
SANPAOLO IMI ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
AGOS SIM	MILANO
BIPIELLE ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
CABOTO HOLDING SIM	MILANO
CABOTO SIM	MILANO
CREDIT CARIMONTE	MILANO
SELLA CAPITAL MARKETS SIM	MILANO
LEASING ITALEASE S.P.A.	MILANO
FINREME S.I.M.	MILANO
ARCA	MILANO
FARMAFACTORING	MILANO
FINLOMBARDA	MILANO
UNICREDIT SERVIZI INFORMATIVI SCPA	MILANO
LINEA	MILANO
MONTE TITOLI	MILANO

SOCIETA' INTERBANCARIA PER L'AUTOMAZIONE - SIA	MILANO
DEUTSCHE BANK FONDIMMOBILIARI	MILANO
SOGEFACTOR	MILANO
CENTROSIM	MILANO
GOLDMAN SACHS SIM	MILANO
INTERMOBILIARE SECURITIES SIM	MILANO
NOVARA INVEST SIM	MILANO
BPB SOCIETA' DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE	MILANO
BPB INVESTIMENTI	MILANO
INTERBANCA GESTIONE INVESTIMENTI SGR	MILANO
MORGAN GRENFELL ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
MC GESTIONI SGR	MILANO
ZURICH INVESTMENTS SIM	MILANO
GESTIELLE MERCHANT	MILANO
COMIT ASSET MANAGEMENT	MILANO
AKROS CASA	MILANO
FIN-ECO ON LINE SIM	MILANO
DEUTSCHE BANK FUND MANAGEMENT SGR	MILANO
ANIMA SGR	MILANO
B.S. GESTIFOND	MILANO
DEUTSCHE BANK CAPITAL MARKETS	MILANO
BNL FONDI IMMOBILIARI SGR	MILANO
GRUPPO MONTE PASCHI ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
ALETTI & C. ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
S+R INVESTIMENTI E GESTIONI - SGR	MILANO
SOCIETA PER I SERVIZI BANCARI - SSB S.P.A.	MILANO
CENTROSIEL S.P.A.	MILANO
FOCUS LEASING.IT	MILANO
PIONEER ALTERNATIVE INVESTMENT MANAGEMENT SGRPA	MILANO
PIONEER GLOBAL ASSET MANAGEMENT S.P.A.	MILANO
UNICREDIT PRODUZIONI ACCENTRATE SCPA	MILANO
CARINORD HOLDING	MILANO
CASSA DI RISPARMIO DI MIRANDOLA	MIRANDOLA
BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA	MODENA
GENERCOMIT DISTRIBUZIONE SIM	MOGLIANO VENETO
BANCA CATTOLICA	MOLFETTA
VENETO BANCA	MONTEBELLUNA
A.M. FACTOR	MONTEBELLUNA
BANCA COOPERATIVA CATTOLICA	MONTEFIASCONE
BANCA POPOLARE DI MONZA E BRIANZA	MONZA
BANCA POPOLARE VALCONCA	MORCIANO DI ROMAGNA
BANCO DI NAPOLI	NAPOLI
ISTITUTO PER LO SVILUPPO ECONOMICO DELL'ITALIA MERIDIONALE - ISVEIMER	NAPOLI
BN FINRETE S.I.M.	NAPOLI
BANCO DI NAPOLI ASSET MANAGEMENT SGR	NAPOLI
B.N. FINPROGET S.P.A.:	NAPOLI
PROMOS SIM	NAPOLI
BN COMMERCIO E FINANZA	NAPOLI
BANCA POPOLARE DI NOVARA	NOVARA

SOGEPO	NOVARA
CASSA DI RISPARMIO DI ORVIETO	ORVIETO
BANCA ANTONIANA - POPOLARE VENETA	PADOVA
CASSA DI RISPARMIO DI PADOVA E ROVIGO	PADOVA
BANCO DI SICILIA	PALERMO
BANCA REGIONALE SANT'ANGELO S.P.A.	PALERMO
BANCA NUOVA	PALERMO
BANCA POPOLARE SANT'ANGELO	PALERMO
BANCA DI PALERMO	PALERMO
IRFIS - MEDIOCREDITO DELLA SICILIA	PALERMO
LEASINGROUP SICILIA	PALERMO
BASILEASING	PALERMO
QUADRIFOGLIO	PARABITA
CASSA DI RISPARMIO DI PARMA E PIACENZA	PARMA
BANCA MONTE PARMA	PARMA
BANCA DELL'UMBRIA 1462	PERUGIA
MEDIOCREDITO DELL'UMBRIA	PERUGIA
MEDIOSYSTEM	PERUGIA
BANCA POPOLARE DELL'ADRIATICO S.P.A.	PESARO
CARIFE - CASSA DI RISPARMIO DI PESCARA E DI	
LORETO APRUTINO	PESCARA
BANCA DI PIACENZA	PIACENZA
CASSA DI RISPARMIO DI PISA	PISA
PROFESSIONAL DUCATO LEASING	PISA
TIRRENA PROFESSIONAL FACTOR	PISA
CASSA DI RISPARMIO DI PISTOIA E PESCIA	PISTOIA
GRIFOFACTOR	PONTE FELCINO
BANCA POPOLARE FRIULADRIA	PORDENONE
NUOVA BANCA MEDITERRANEA	POTENZA
CARIPRATO - CASSA DI RISPARMIO DI PRATO	PRATO
MERCHANT LEASING & FACTORING	PRATO
BANCA AGRICOLA POPOLARE DI RAGUSA	RAGUSA
BANCA POPOLARE DI RAVENNA	RAVENNA
CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA	RAVENNA
FIN-ECO BANCA ICQ	REGGIO EMILIA
CREDITO EMILIANO	REGGIO EMILIA
CREDITO EMILIANO HOLDING	REGGIO EMILIA
CREDEM FACTOR	REGGIO EMILIA
CREDEM LEASING	REGGIO EMILIA
ARIOSTO SRL	REGGIO EMILIA
BANCA POPOLARE DI RHO	RHO
CASSA DI RISPARMIO DI RIETI	RIETI
CASSA DI RISPARMIO DI RIMINI - CARIM	RIMINI
BANCA NAZIONALE DEL LAVORO	ROMA
BANCA DI ROMA	ROMA
ARAB BANK PLC - FILIALE IN ITALIA	ROMA
CREDIOP	ROMA
BANCA FINNAT EURAMERICA	ROMA
BANCA AGRILEASING	ROMA
BANCA DEL FUCINO	ROMA
COMMERZBANK ASSET MANAGEMENT ITALIA	ROMA
SANPAOLO INVEST BANCA	ROMA
BANCA OPI	ROMA

BANK SEPAH - FILIALE IN ITALIA	ROMA
UBAE - ARAB ITALIAN BANK	ROMA
BANCA POPOLARE DI ROMA	ROMA
ICCRI - BANCA FEDERALE EUROPEA	ROMA
LEASING ROMA	ROMA
SOCIETA' FINANZIARIA LAZIALE DI SVILUPPO - FI.LA.S.	ROMA
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LE BANCHE POPOLARI	ROMA
CREDITO AGRICOLO ITALIANO	ROMA
ITALFONDIARIO	ROMA
CREDITO FONDIARIO E INDUSTRIALE - FONSPA	ROMA
COOPERCREDITO S.P.A.	ROMA
ISTITUTO PER IL CREDITO SPORTIVO	ROMA
EFIBANCA - ENTE FINANZIARIO	
INTERBANCARIO	ROMA
MEDIOCREDITO CENTRALE - ISTITUTO CENTRALE PER IL CREDITO A MEDIO TERMINE	ROMA
ARTIGIANCASSA - CASSA PER IL CREDITO ALLE IMPRESE ARTIGIANE	ROMA
COFIRI F & L - SOCIETA' AZIONARIA PER IL FACTORING E PER IL LEASING	ROMA
SO.FI.PA. - SOCIETA' FINANZIARIA DI PARTECIPAZIONE	ROMA
ROMAGEST	ROMA
BNL FINANCE	ROMA
FIDEURAM FONDI	ROMA
IMIGEST IMMOBILIARE C/O IMMOBILIARE ITALIA GESTIONI SGR	ROMA
C. FIN	ROMA
BNL PARTECIPAZIONI	ROMA
CASSA DI COMPENSAZIONE E GARANZIA	ROMA
CREDIFARMA	ROMA
GMAC - GENERAL MOTORS ACCEPTANCE CORPORATION ITALIA	ROMA
INA SIM	ROMA
SIMEST	ROMA
G.I.PROFIDI SIM	ROMA
G.I. GEST - SOCIETA' PER LA GESTIONE DI FONDI COMUNI PER AZIONI	ROMA
SIPAF	ROMA
EUROPROGETTI & FINANZA	ROMA
SOFIPA SOCIETA DI GESTIONE DEL RISPARMIO (SGR) S.P.A.	ROMA
FONDI IMMOBILIARI ITALIANI - SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO	ROMA
GENERALI ASSET MANAGEMENT S.P.A. SOCIETA DI GESTIONE DEL RISPARMIO	ROMA
FONDICRI	ROMA
ROMA SERVIZI INFORMATICI	ROMA
EUROFINANCE 2000	ROMA
AGENZIA SVILUPPO LAZIO	ROMA
BN HOLDING	ROMA
BANCA DI SCONTO E CONTI CORRENTI DI S.	S. MARIA CAPUA VETERE

MARIA CAPUA VETERE	
FINAOSTA - FINANZIARIA REGIONALE VALLE D'AOSTA	SAINT CHRISTOPHE
BANCA POPOLARE DI SALERNO	SALERNO
CASSA DI RISPARMIO DI SALUZZO	SALUZZO
BANCA POPOLARE DI SAN FELICE SUL PANARO	SAN FELICE SUL PANARO
CASSA DI RISPARMIO DELLA REPUBBLICA DI SAN MARINO	SAN MARINO RSM
CASSA DI RISPARMIO DI SAN MINIATO	SAN MINIATO
BANCAPULIA	SAN SEVERO
BANCO DI SARDEGNA	SASSARI
BANCA DI SASSARI	SASSARI
SARDALEASING	SASSARI
BANCA CASSA DI RISPARMIO DI SAVIGLIANO	SAVIGLIANO
CASSA DI RISPARMIO DI SAVONA	SAVONA
LIGURE LEASING S.P.A.	SAVONA
AREA BANCA	SEGRATE
CREDITO INDUSTRIALE SAMMARINESE S.A.	SERRAVALLE R.S.M.
BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA	SIENA
MPS FINANCE BANCA MOBILIARE S.P.A.	SIENA
CONSUM.IT	SIENA
BANCA DI CREDITO POPOLARE	SIRACUSA
BANCAPERTA	SONDRIO
CREDITO VALTELLINESE	SONDRIO
BANCA POPOLARE DI SONDRIO	SONDRIO
BANCA POPOLARE DELLA PENISOLA SORRENTINA	SORRENTO
BANCA POPOLARE DI SPOLETO	SPOLETO
CASSA DI RISPARMIO DI SPOLETO	SPOLETO
TERCAS - CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DI TERAMO	TERAMO
TERLEASING	TERAMO
CASSA DI RISPARMIO DI TERNI E NARNI	TERNI
COMPAGNIA REGIONALE LEASING	TERNI
BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI TIVOLI E VALLE DELL'ANIENE	TIVOLI
BANCA POPOLARE DI TODI	TODI
SAN PAOLO IMI	TORINO
BANCA INTERMOBILIARE	TORINO
BANCA DEL PIEMONTE	TORINO
BANCA BRIGNONE	TORINO
BANCA CASSA DI RISPARMIO DI TORINO	TORINO
BANCA MEDIOCREDITO	TORINO
LEASIMPRESA	TORINO
FRT-FIDUCIARIA RISPARMIO TORINO	TORINO
FIDA - FINANZIARIA D'AFFARI SIM	TORINO
FONDINVEST RISPARMIO	TORINO
GESTNORD INTERMEDIAZIONE SIM	TORINO
COFIDE	TORINO
FINCONSUMO	TORINO
IFIL - FINANZIARIA DI PARTECIPAZIONI	TORINO
BIM INTERMOBILIARE SGR	TORINO
NHS - NUOVA HOLDING SANPAOLO IMI	TORINO

FINDATASYSTEM S.P.A.	TORINO
CONSEL S.P.A.	TORINO
BANCA DI CREDITO POPOLARE	TORRE DEL GRECO
BANCA CASSA DI RISPARMIO DI TORTONA	TORTONA
BANCA DEL POPOLO	TRAPANI
BANCA BOVIO CALDERARI	TRENTO
BANCA DI TRENTO E BOLZANO	TRENTO
BANCA POPOLARE DEL TRENTINO	TRENTO
CASSA DI RISPARMIO DI TRENTO E ROVERETO	TRENTO
MEDIOCREDITO TRENTINO-ALTO ADIGE	TRENTO
TECNOFIN TRENTINA	TRENTO
BANCA DI TREVISO	TREVISO
CASSAMARCA	TREVISO
ADRIA LEASING	TREVISO
BANCA GENERALI	TRIESTE
BANCA POPOLARE DI TRIESTE	TRIESTE
CASSA DI RISPARMIO DI TRIESTE - BANCA	TRIESTE
HYPO ALPE ADRIA BANK	UDINE
BANCA POPOLARE UDINESE	UDINE
CASSA DI RISPARMIO DI UDINE E PORDENONE	UDINE
MEDIOCREDITO DEL FRIULI-VENEZIA GIULIA	UDINE
BANCA POPOLARE DI LUINO E DI VARESE	VARESE
BANCA POPOLARE DEL LAZIO	VELLETRI
CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA	VENEZIA
BANCA POPOLARE DI INTRA	VERBANIA INTRA
BANCA DEL GARDA - GARDA BANK	VERONA
BANCA POPOLARE DI VERONA - BANCO S.	
GEMINIANO E S. PROSPERO	VERONA
CARIVERONA BANCA	VERONA
MEDIOVENEZIE BANCA	VERONA
AUGES SIM	VERONA
GESTIVENETO	VERONA
SOCIETA' GESTIONE SERVIZI - BPV	VERONA
BANCA COOPERATIVA VALSABBINA	VESTONE
BANCA POPOLARE DI VICENZA	VICENZA
B.P.VI FONDI SGR	VICENZA
BANCA CRV CASSA DI RISPARMIO DI VIGNOLA	VIGNOLA
CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DI	
VITERBO	VITERBO
BANCA DI VITERBO CREDITO COOPERATIVO	VITERBO
CASSA DI RISPARMIO DI VOLTERRA	VOLTERRA

TABELLE

AREE PROFESSIONALI (DALLA 1^a ALLA 4^a)

(misure mensili in lire)

dal 1° ottobre 1999

INQUADRAMENTO		paga di livello	scatti di anzianità
4 ^a Area professionale	2° livello	2.437.080	67.487
	1° livello	2.230.605	67.487
3 ^a Area professionale	4° livello	1.982.496	67.487
	3° livello	1.782.038	67.487
	2° livello	1.639.540	67.487
	1° livello	1.495.925	67.487
2 ^a Area professionale	3° livello	1.355.868	57.777
	2° livello	1.294.654	47.223
	1° livello	1.234.568	47.223
1 ^a Area professionale	liv. retributivo unico	1.093.613	32.664
	ind. guardie notturne	37.419	1.701

AZIENDE GIA' DESTINATARIE DEL CCNL ACRI

PERSONALE NON DIRETTIVO

(misure mensili in lire)

dal 1° ottobre 1999

QUALIFICHE	paga base	indennità di carica	scatti di anzianità
Quadro "sup. minimo"	2.230.605	206.475	67.487
Quadro	2.230.605		67.487
CAPO UFFICIO	1.495.925	486.571	67.487
Vice Capo Ufficio	1.495.925	286.113	67.487
Capo Reparto	1.495.925	143.615	67.487
Imp. di grado "sup. minimo"	1.495.925		67.487
Imp. di grado "minimo"	1.355.868		57.777
Capo Commessi	1.234.568	60.086	47.223
Vice Capo Commessi	1.234.568	36.651	47.223
Commesso	1.234.568		47.223
Operai	1.199.226		41.981
Guardie diurne e notturne	1.131.032		34.365
Pers. di fatica, custodia e pulizia	1.093.613		32.664

FUNZIONARI

(misure mensili in lire)

dal 1° ottobre 1999

• • Stipendio	3.096.397
• • Scatto di anzianità	154.818
• • Indennità direttiva	1.618.231
• • Maggiorazione di grado	166.504
• • Indennità di rappresentanza	622.240

AZIENDE GIA' DESTINATARIE DEL CCNL ACRI

FUNZIONARI

-

(misure mensili in lire)

dal 1° ottobre 1999

▪ ▪ TABELLA A

STIPENDIO classe	
1	3.096.395
2	3.255.979
3	3.415.563
4	3.575.147
5	3.734.732
6	3.894.316
7	4.053.900
8	4.213.484
9	4.373.068

Per i funzionari tali alla data del 30 giugno 1995:

10	4.532.653
----	-----------

▪ ▪ TABELLA B

INDENNITA' DI FUNZIONE	
Funzionario di grado minimo	1.140.924
Funzionario di grado massimo	3.146.121

1.268.980

INDENNITA' DI RAPPRESENTANZA

AREE PROFESSIONALI (dalla 1^a alla 3^a)

(13 mensilità, valori in lire)

<i><u>dal 1° gennaio 2000</u></i>		stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
3 ^a Area Professionale	4° livello	3.720.307	67.622	13.004
	3° livello	3.461.951	67.622	13.004
	2° livello	3.281.103	67.622	13.004
	1° livello	3.100.255	67.622	13.004
2 ^a Area Professionale	3° livello	2.919.407	57.893	11.133
	2° livello	2.841.901	47.317	9.099
	1° livello	2.764.395	47.317	9.099
1 ^a Area Professionale	livello retributivo unico	2.583.547	32.729	6.295
	ind. guardie notturne	47.537	1.705	327

<i><u>dal 1° febbraio 2000</u></i>		stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
3 ^a Area Professionale	4° livello	3.742.629	68.028	13.082
	3° livello	3.482.723	68.028	13.082
	2° livello	3.300.790	68.028	13.082
	1° livello	3.118.857	68.028	13.082
2 ^a Area Professionale	3° livello	2.936.923	58.240	11.200
	2° livello	2.858.952	47.601	9.154
	1° livello	2.780.981	47.601	9.154
1 ^a Area Professionale	livello retributivo unico	2.599.048	32.925	6.333
	ind. guardie notturne	47.823	1.716	329

<i><u>dal 1° ottobre 2000</u></i>		stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
3ª Area Professionale	4° livello	3.763.213	68.402	13.154
	3° livello	3.501.878	68.402	13.154
	2° livello	3.318.944	68.402	13.154
	1° livello	3.136.011	68.402	13.154
2ª Area Professionale	3° livello	2.953.076	58.560	11.262
	2° livello	2.874.676	47.863	9.204
	1° livello	2.796.276	47.863	9.204
1ª Area Professionale	livello retributivo unico	2.613.343	33.106	6.368
	ind. guardie notturne	48.086	1.726	331

<i><u>dal 1° febbraio 2001</u></i>		stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
3ª Area Professionale	4° livello	3.783.911	68.778	13.226
	3° livello	3.521.138	68.778	13.226
	2° livello	3.337.198	68.778	13.226
	1° livello	3.153.259	68.778	13.226
2ª Area Professionale	3° livello	2.969.318	58.882	11.324
	2° livello	2.890.487	48.126	9.255
	1° livello	2.811.656	48.126	9.255
1ª Area Professionale	livello retributivo unico	2.627.716	33.288	6.403
	ind. guardie notturne	48.351	1.736	333

-
AZIENDE GIA' DESTINATARIE DEL CCNL ACRI

QUALIFICHE	INQUADRAMENTO (*)	
Quadro "sup. minimo"	quadri direttivi	2° livello
Quadro		1° livello
Capo ufficio	3ª Area professionale	4° livello
Vice Capo Ufficio		3° livello
Capo Reparto		2° livello
Imp. di grado "sup. minimo"		1° livello
Imp. di grado "minimo" / Op. Specializzato	2ª Area professionale	3° livello
Capo Commessi / Vice Capo Commessi		2° livello
Commesso / Operaio		1° livello
Guardie diurne e notturne	1ª Area professionale	livello retributivo
Pers. di fatica, custodia e pulizia		unico

N.B.: per gli operai ed i Vice Capo Commessi l'incremento derivante dall'applicazione delle maggiori tabelle, per paga base e scatti di anzianità è riassorbibile a tutti gli effetti.

- ▪ "Differenza ex mensa" (**) per il 1° e 2° livello dei Quadri direttivi e per le 3 Aree professionali:
per l'anno 2000: L. 19.095
per l'anno 2001: L. 19.200

(*) Inquadramento successivo alla fase di "confronto negoziale" previsto dal Protocollo per le aree professionali, fermo restando che il relativo trattamento economico troverà applicazione già dal 1° gennaio 2000.

(**) Ammontare annuo da corrispondere in occasione della 13ª mensilità al solo personale in servizio.

QUADRI DIRETTIVI (*)

(13 mensilità, valori in lire)

<u>dal 1° gennaio 2000</u>	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
4° livello	6.008.190	155.128	23.269
3° livello	5.040.060	155.128	23.269
2° livello	4.462.109 (**)	67.622	13.004
1° livello	4.196.047 (**)	67.622	13.004

<u>dal 1° febbraio 2000</u>	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
4° livello	6.044.239	156.059	23.409
3° livello	5.070.300	156.059	23.409
2° livello	4.488.882 (**)	68.028	13.082
1° livello	4.221.223 (**)	68.028	13.082

<u>dal 1° ottobre 2000</u>	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
4° livello	6.077.482	156.917	23.538
3° livello	5.098.187	156.917	23.538
2° livello	4.513.571 (**)	68.402	13.154
1° livello	4.244.440 (**)	68.402	13.154

<u>dal 1° febbraio 2001</u>	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
4° livello	6.110.908	157.780	23.667
3° livello	5.126.227	157.780	23.667
2° livello	4.538.396 (**)	68.778	13.226
1° livello	4.267.784 (**)	68.778	13.226

(*) La presente tabella si applica a far tempo dal “passaggio” aziendale alla nuova categoria dei Quadri direttivi, ai sensi dell’art. 66 del presente contratto.

(**) Importi comprensivi della “forfettizzazione” del compenso per lavoro straordinario di cui al “Chiarimento delle Parti” in calce all’art. 71 del presente contratto.

TABELLA TRANSITORIA N.1

4ª AREA PROFESSIONALE E QUADRI (ACRI) (*)

(13 mensilità, valori in lire)

<u><i>dal 1° gennaio 2000</i></u>	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
2° livello	4.288.686	67.622	13.004
1° livello	4.030.332	67.622	13.004

<u><i>dal 1° febbraio 2000</i></u>	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
2° livello	4.314.418	68.028	13.082
1° livello	4.054.514	68.028	13.082

<u><i>dal 1° ottobre 2000</i></u>	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
2° livello	4.338.147	68.402	13.154
1° livello	4.076.814	68.402	13.154

(*) La presente tabella si applica fino al “passaggio” aziendale alla nuova categoria dei Quadri direttivi, ai sensi dell’art. 66 del presente contratto.

TABELLA TRANSITORIA N.2

FUNZIONARI (*)

(13 mensilità, valori in lire)

dal 1° gennaio 2000

Stipendio (**)	6.008.190
Scatto di anzianità	155.128
Importo “ex ristrutturazione tabellare”	23.269
Maggiorazioni di grado	191.863

dal 1° febbraio 2000

Stipendio (**)	6.044.239
Scatto di anzianità	156.059
Importo “ex ristrutturazione tabellare”	23.409
Maggiorazioni di grado	193.014

dal 1° ottobre 2000

Stipendio (**)	6.077.482
Scatto di anzianità	156.917
Importo “ex ristrutturazione tabellare”	23.538
Maggiorazioni di grado	194.076

(*) La presente tabella si applica fino al “passaggio” aziendale alla nuova categoria dei Quadri direttivi, ai sensi dell’art. 66 del presente contratto.

(**) La voce stipendio comprende, ai sensi del “Chiarimento delle Parti” in calce all’art. 68 del presente contratto, l’indennità direttiva e l’indennità di rappresentanza.

N.B.: per le voci considerate nella presente tabella, i maggiori importi (v. tabella che segue) previsti dal ccnl ACRI 16 giugno 1995 vengono mantenuti ai funzionari in servizio come assegno ad personam non assorbibile e rivalutabile. Tali importi, con il “passaggio” aziendale alla nuova categoria dei quadri direttivi, confluiscono, ad ogni effetto, nell’assegno ad personam derivante da detto passaggio.

segue “TABELLA TRANSITORIA N.2”

FUNZIONARI - DIFFERENZA ANNUA RETRIBUZIONI “AZIENDE ACRI” RISPETTO AD “AZIENDE ABI”

(determinata tenendo conto di un premio di rendimento pari al 15% della retribuzione annua, valori in lire)

dal 1° gennaio 2000

MAGGIO- RAZIONI DI GRADO	CLASSI TABELLARI									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	626.361	697.755	769.149	840.543	911.937	983.332	1.054.726	1.126.120	1.197.514	1.268.909
1	635.289	706.683	778.077	849.471	920.866	992.260	1.063.654	1.135.048	1.206.442	1.277.837
2	644.217	715.611	787.005	858.399	929.794	1.001.188	1.072.582	1.143.976	1.215.370	1.286.765
3	653.145	724.539	795.933	867.327	938.722	1.010.116	1.081.510	1.152.904	1.224.298	1.295.693
4	662.073	733.467	804.861	876.255	947.650	1.019.044	1.090.438	1.161.832	1.233.226	1.304.621
5	671.001	742.395	813.789	885.183	956.578	1.027.972	1.099.366	1.170.760	1.242.154	1.313.549
6	679.929	751.323	822.717	894.111	965.506	1.036.900	1.108.294	1.179.688	1.251.082	1.322.477
7	688.857	760.251	831.645	903.039	974.434	1.045.828	1.117.222	1.188.616	1.260.010	1.331.405
8	697.785	769.179	840.573	911.967	983.362	1.054.756	1.126.150	1.197.544	1.268.938	1.340.333
9	706.713	778.107	849.501	920.895	992.290	1.063.684	1.135.078	1.206.472	1.277.866	1.349.261
10	715.641	787.035	858.429	929.823	1.001.218	1.072.612	1.144.006	1.215.400	1.286.795	1.358.189
11	724.569	795.963	867.357	938.752	1.010.146	1.081.540	1.152.934	1.224.328	1.295.723	1.367.117
12	733.497	804.891	876.285	947.680	1.019.074	1.090.468	1.161.862	1.233.256	1.304.651	1.376.045

dal 1° febbraio 2000

MAGGIO- RAZIONI DI GRADO	CLASSI TABELLARI									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	630.119	701.942	773.764	845.586	917.409	989.232	1.061.054	1.132.877	1.204.699	1.276.522
1	639.101	710.923	782.745	854.568	926.391	998.214	1.070.036	1.141.858	1.213.681	1.285.504
2	648.082	719.905	791.727	863.549	935.373	1.007.195	1.079.017	1.150.840	1.222.662	1.294.486
3	657.064	728.886	800.709	872.531	944.354	1.016.177	1.087.999	1.159.821	1.231.644	1.303.467
4	666.045	737.868	809.690	881.513	953.336	1.025.158	1.096.981	1.168.803	1.240.625	1.312.449
5	675.027	746.849	818.672	890.494	962.317	1.034.140	1.105.962	1.177.785	1.249.607	1.321.430
6	684.009	755.831	827.653	899.476	971.299	1.043.121	1.114.944	1.186.766	1.258.588	1.330.412
7	692.990	764.813	836.635	908.457	980.281	1.052.103	1.123.925	1.195.748	1.267.570	1.339.393
8	701.972	773.794	845.616	917.439	989.262	1.061.085	1.132.907	1.204.729	1.276.552	1.348.375
9	710.953	782.776	854.598	926.420	998.244	1.070.066	1.141.888	1.213.711	1.285.533	1.357.357
10	719.935	791.757	863.580	935.402	1.007.225	1.079.048	1.150.870	1.222.692	1.294.516	1.366.338
11	728.916	800.739	872.561	944.385	1.016.207	1.088.029	1.159.852	1.231.674	1.303.497	1.375.320
12	737.898	809.720	881.543	953.366	1.025.188	1.097.011	1.168.833	1.240.656	1.312.479	1.384.301

dal 1° ottobre 2000

MAGGIO- RAZIONI DI GRADO	CLASSI TABELLARI									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	633.585	705.803	778.020	850.237	922.455	994.673	1.066.890	1.139.108	1.211.325	1.283.543
1	642.616	714.833	787.050	859.268	931.486	1.003.704	1.075.921	1.148.138	1.220.356	1.292.574
2	651.646	723.864	796.081	868.299	940.518	1.012.735	1.084.952	1.157.170	1.229.387	1.301.606
3	660.678	732.895	805.113	877.330	949.548	1.021.766	1.093.983	1.166.200	1.238.418	1.310.636
4	669.708	741.926	814.143	886.361	958.579	1.030.796	1.103.014	1.175.231	1.247.448	1.319.667
5	678.740	750.957	823.175	895.392	967.610	1.039.828	1.112.045	1.184.263	1.256.480	1.328.698
6	687.771	759.988	832.205	904.423	976.641	1.048.858	1.121.076	1.193.293	1.265.510	1.337.729
7	696.801	769.019	841.236	913.454	985.673	1.057.890	1.130.107	1.202.325	1.274.542	1.346.760
8	705.833	778.050	850.267	922.485	994.703	1.066.921	1.139.138	1.211.355	1.283.573	1.355.791
9	714.863	787.081	859.298	931.515	1.003.734	1.075.951	1.148.168	1.220.386	1.292.603	1.364.822
10	723.895	796.112	868.330	940.547	1.012.765	1.084.983	1.157.200	1.229.417	1.301.636	1.373.853
11	732.925	805.143	877.360	949.579	1.021.796	1.094.013	1.166.231	1.238.448	1.310.666	1.382.884
12	741.956	814.173	886.391	958.610	1.030.827	1.103.045	1.175.262	1.247.480	1.319.698	1.391.915

SCATTI DI ANZIANITÀ

	numero	cadenze
1 ^a Area professionale	(1) (2)	• • 1° scatto quadriennale
2 ^a Area professionale	12 – 8	• • i successivi a cadenza triennale
3 ^a Area professionale		
Quadri direttivi (1° e 2° livello)		
Quadri direttivi (3° e 4° livello)	(3) (4) 9 – 7	• • 30 mesi per quello in corso di maturazione

(1) (1) Personale in servizio al 19 dicembre 1994.

(2) (2) Personale assunto dopo il 19 dicembre 1994.

(3) (3) Personale in servizio al 1° luglio 1995.

(4) (4) Personale assunto o nominato a far tempo dal 1° luglio 1995.

ASSEGNI MENSILI DI ANZIANITÀ^{3[1]}

(13 mensilità, valori in lire)

dal 1° gennaio 2000 ()*

INQUADRAMENTO		IMPORTO
3 ^a Area professionale	2° e 3° livello retributivo	45.904
2 ^a Area professionale	3° livello retributivo (limitatamente agli ex operai specializzati)	65.577
2 ^a Area professionale	1° e 2° livello retributivo	43.281
1 ^a Area professionale		28.854

(*) Per le aziende già destinatarie del ccnl ACRI:

- - L. 298.375 annue, quale “differenza assegno di anzianità ex vice capo ufficio”;
- - L. 289.850 annue, quale “differenza assegno di anzianità ex subalterni (compresi capo commesso e vice capo commesso)”;
- - L. 119.350 annue, quale “differenza assegno di anzianità ex operai”;
- - L. 136.400 annue, quale “differenza assegno di anzianità ex ausiliari (esclusi gli operai)”.

Gli importi di cui alla presente nota verranno corrisposti in occasione della 13^a mensilità al solo personale che già percepisca l’assegno di anzianità.

^{3[1]} Cfr. gli artt. 117 e 121 del contratto nazionale ABI del 19 dicembre 1994 e artt. 10, 12 e 14 del ccnl ACRI del 19 dicembre 1994.

AREE PROFESSIONALI (DALLA 1^a ALLA 4^a)

(misure mensili in euro)

dal 1° ottobre 1999

INQUADRAMENTO		paga di livello	scatti di anzianità
4 ^a Area professionale	2° livello	1.258,65	34,85
	1° livello	1.152,01	34,85
3 ^a Area professionale	4° livello	1.023,87	34,85
	3° livello	920,35	34,85
	2° livello	846,75	34,85
	1° livello	772,58	34,85
2 ^a Area professionale	3° livello	700,25	29,84
	2° livello	668,63	24,39
	1° livello	637,60	24,39
1 ^a Area professionale	liv. retributivo unico	564,80	16,87
	ind. guardie notturne	19,33	0,88

AZIENDE GIA' DESTINATARIE DEL CCNL ACRI

PERSONALE NON DIRETTIVO

(misure mensili in euro)

dal 1° ottobre 1999

QUALIFICHE	paga base	indennità di carica	scatti di anzianità
Quadro "sup. minimo"	1.152,01	106,64	34,85
Quadro	1.152,01		34,85
CAPO UFFICIO	772,58	251,29	34,85
Vice Capo Ufficio	772,58	147,77	34,85
Capo Reparto	772,58	74,17	34,85
Imp. di grado "sup. minimo"	772,58		34,85
Imp. di grado "minimo"	700,25		29,84
Capo Commessi	637,60	31,03	24,39
Vice Capo Commessi	637,60	18,93	24,39
Commesso	637,60		24,39
Operai	619,35		21,68
Guardie diurne e notturne	584,13		17,75
Pers. di fatica, custodia e pulizia	564,80		16,87

FUNZIONARI

(misure mensili in euro)

dal 1° ottobre 1999

• • Stipendio	1.599,16
• • Scatto di anzianità	79,96
• • Indennità direttiva	835,75
• • Maggiorazione di grado	85,99
• • Indennità di rappresentanza	321,36

AZIENDE GIA' DESTINATARIE DEL CCNL ACRI

FUNZIONARI

(misure mensili in euro)

dal 1° ottobre 1999

■ ■ TABELLA A

STIPENDIO classe	
1	1.599,15
2	1.681,57
3	1.763,99
4	1.846,41
5	1.928,83
6	2.011,25
7	2.093,66
8	2.176,08
9	2.258,50

Per i funzionari tali alla data del 30 giugno 1995:

10	2.340,92
----	----------

■ ■ TABELLA B

INDENNITA' DI FUNZIONE	
Funziionario di grado minimo	589,24
Funziionario di grado massimo	1.624,84

655,37

INDENNITA' DI RAPPRESENTANZA

AREE PROFESSIONALI (dalla 1^a alla 3^a)

(13 mensilità, valori in euro)

<i>dal 1° gennaio 2000</i>		stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
3 ^a Area Professionale	4° livello	1.921,38	34,92	6,72
	3° livello	1.787,95	34,92	6,72
	2° livello	1.694,55	34,92	6,72
	1° livello	1.601,15	34,92	6,72
2 ^a Area Professionale	3° livello	1.507,75	29,90	5,75
	2° livello	1.467,72	24,44	4,70
	1° livello	1.427,69	24,44	4,70
1 ^a Area Professionale	livello retributivo unico ind. guardie notturne	1.334,29 24,55	16,90 0,88	3,25 0,17

<i><u>dal 1° febbraio 2000</u></i>		stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
3 ^a Area Professionale	4° livello	1.932,91	35,13	6,76
	3° livello	1.798,68	35,13	6,76
	2° livello	1.704,72	35,13	6,76
	1° livello	1.610,76	35,13	6,76
2 ^a Area Professionale	3° livello	1.516,79	30,08	5,78
	2° livello	1.476,53	24,58	4,73
	1° livello	1.436,26	24,58	4,73
1 ^a Area Professionale	livello retributivo unico	1.342,30	17,00	3,27
	ind. guardie notturne	24,70	0,89	0,17

<i><u>dal 1° ottobre 2000</u></i>		stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
3 ^a Area Professionale	4° livello	1.943,54	35,33	6,79
	3° livello	1.808,57	35,33	6,79
	2° livello	1.714,09	35,33	6,79
	1° livello	1.619,61	35,33	6,79
2 ^a Area Professionale	3° livello	1.525,14	30,24	5,82
	2° livello	1.484,65	24,72	4,75
	1° livello	1.444,16	24,72	4,75
1 ^a Area Professionale	livello retributivo unico	1.349,68	17,10	3,29
	ind. guardie notturne	24,83	0,89	0,17

<i><u>dal 1° febbraio 2001</u></i>		stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
3 ^a Area Professionale	4° livello	1.954,23	35,52	6,83
	3° livello	1.818,52	35,52	6,83
	2° livello	1.723,52	35,52	6,83
	1° livello	1.628,52	35,52	6,83
2 ^a Area Professionale	3° livello	1.533,52	30,41	5,85
	2° livello	1.492,81	24,86	4,78
	1° livello	1.452,10	24,86	4,78
1 ^a Area Professionale	livello retributivo unico	1.357,10	17,19	3,31
	ind. guardie notturne	24,97	0,90	0,17

-
AZIENDE GIA' DESTINATARIE DEL CCNL ACRI

QUALIFICHE	INQUADRAMENTO (*)	
Quadro "sup. minimo"	quadri direttivi	2° livello
Quadro		1° livello
Capo ufficio	3ª Area professionale	4° livello
Vice Capo Ufficio		3° livello
Capo Reparto		2° livello
Imp. di grado "sup. minimo"		1° livello
Imp. di grado "minimo" / Op. Specializzato	2ª Area professionale	3° livello
Capo Commessi / Vice Capo Commessi		2° livello
Commesso / Operaio		1° livello
Guardie diurne e notturne	1ª Area professionale	livello retributivo unico
Pers. di fatica, custodia e pulizia		

N.B.: per gli operai ed i Vice Capo Commessi l'incremento derivante dall'applicazione delle maggiori tabelle, per paga base e scatti di anzianità è riassorbibile a tutti gli effetti.

- ▪ "Differenza ex mensa" (**) per il 1° e 2° livello dei Quadri direttivi e per le 3 Aree professionali:
per l'anno 2000: € 9,86
per l'anno 2001: € 9,92

(*) Inquadramento successivo alla fase di "confronto negoziale" previsto dal Protocollo per le aree professionali, fermo restando che il relativo trattamento economico troverà applicazione già dal 1° gennaio 2000.

(**) Ammontare annuo da corrispondere in occasione della 13ª mensilità al solo personale in servizio.

QUADRI DIRETTIVI (*)

(13 mensilità, valori in euro)

<u>dal 1° gennaio 2000</u>	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
4° livello	3.102,97	80,12	12,02
3° livello	2.602,97	80,12	12,02
2° livello	2.304,49 (**)	34,92	6,72
1° livello	2.167,08 (**)	34,92	6,72

<u>dal 1° febbraio 2000</u>	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
4° livello	3.121,59	80,60	12,09
3° livello	2.618,59	80,60	12,09
2° livello	2.318,31 (**)	35,13	6,76
1° livello	2.180,08 (**)	35,13	6,76

<u>dal 1° ottobre 2000</u>	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
4° livello	3.138,76	81,04	12,16
3° livello	2.632,99	81,04	12,16
2° livello	2.331,06 (**)	35,33	6,79
1° livello	2.192,07 (**)	35,33	6,79

<u>dal 1° febbraio 2001</u>	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
4° livello	3.156,02	81,49	12,22
3° livello	2.647,48	81,49	12,22
2° livello	2.343,89 (**)	35,52	6,83
1° livello	2.204,13 (**)	35,52	6,83

(*) La presente tabella si applica a far tempo dal “passaggio” aziendale alla nuova categoria dei Quadri direttivi, ai sensi dell’art. 66 del presente contratto

(**) Importi comprensivi della “forfettizzazione” del compenso per lavoro straordinario di cui al “Chiarimento delle Parti” in calce all’art. 71 del presente contratto.

TABELLA TRANSITORIA N.1

4ª AREA PROFESSIONALE E QUADRI (ACRI) (*)

(13 mensilità, valori in euro)

<u><i>dal 1° gennaio 2000</i></u>	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
2° livello	2.214,92	34,92	6,72
1° livello	2.081,49	34,92	6,72

<u><i>dal 1° febbraio 2000</i></u>	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
2° livello	2.228,21	35,13	6,76
1° livello	2.093,98	35,13	6,76

<u><i>dal 1° ottobre 2000</i></u>	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristr. tabellare
2° livello	2.240,47	35,33	6,79
1° livello	2.105,50	35,33	6,79

(*) La presente tabella si applica fino al “passaggio” aziendale alla nuova categoria dei Quadri direttivi, ai sensi dell’art. 66 del presente contratto.

TABELLA TRANSITORIA N.2

FUNZIONARI (*)

(13 mensilità, valori in euro)

dal 1° gennaio 2000

Stipendio (**)	3.102,97
Scatto di anzianità	80,12
Importo “ex ristrutturazione tabellare”	12,02
Maggiorazioni di grado	99,09

dal 1° febbraio 2000

Stipendio (**)	3.121,59
Scatto di anzianità	80,60
Importo “ex ristrutturazione tabellare”	12,09
Maggiorazioni di grado	99,68

dal 1° ottobre 2000

Stipendio (**)	3.138,76
Scatto di anzianità	81,04
Importo “ex ristrutturazione tabellare”	12,16
Maggiorazioni di grado	100,23

(*) La presente tabella si applica fino al “passaggio” aziendale alla nuova categoria dei Quadri direttivi, ai sensi dell’art. 66 del presente contratto.

(**) La voce stipendio comprende, ai sensi del “Chiarimento delle Parti” in calce all’art. 68 del presente contratto, l’indennità direttiva e l’indennità di rappresentanza.

N.B.: per le voci considerate nella presente tabella, i maggiori importi (v. tabella che segue) previsti dal ccnl ACRI 16 giugno 1995 vengono mantenuti ai funzionari in servizio come assegno ad personam non assorbibile e rivalutabile. Tali importi, con il “passaggio” aziendale alla nuova categoria dei quadri direttivi, confluiscono, ad ogni effetto, nell’assegno ad personam derivante da detto passaggio.

segue “TABELLA TRANSITORIA N.2”

FUNZIONARI - DIFFERENZA ANNUA RETRIBUZIONI “AZIENDE ACRI” RISPETTO AD
“AZIENDE ABI”

(determinata tenendo conto di un premio di rendimento pari al 15% della retribuzione annua, valori in euro)

dal 1° gennaio 2000

MAGGIO- RAZIONI DI GRADO	CLASSI TABELLARI									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	323,49	360,36	397,23	434,10	470,98	507,85	544,72	581,59	618,46	655,34
1	328,10	364,97	401,84	438,72	475,59	512,46	549,33	586,20	623,08	659,95
2	332,71	369,58	406,45	443,33	480,20	517,07	553,94	590,81	627,69	664,56
3	337,32	374,19	411,07	447,94	484,81	521,68	558,55	595,43	632,30	669,17
4	341,93	378,80	415,68	452,55	489,42	526,29	563,16	600,04	636,91	673,78
5	346,54	383,42	420,29	457,16	494,03	530,90	567,78	604,65	641,52	678,39
6	351,15	388,03	424,90	461,77	498,64	535,51	572,39	609,26	646,13	683,00
7	355,76	392,64	429,51	466,38	503,25	540,13	577,00	613,87	650,74	687,61
8	360,38	397,25	434,12	470,99	507,86	544,74	581,61	618,48	655,35	692,22
9	364,99	401,86	438,73	475,60	512,48	549,35	586,22	623,09	659,96	696,84
10	369,60	406,47	443,34	480,21	517,09	553,96	590,83	627,70	664,57	701,45
11	374,21	411,08	447,95	484,82	521,70	558,57	595,44	632,31	669,19	706,06
12	378,82	415,69	452,56	489,44	526,31	563,18	600,05	636,92	673,80	710,67

dal 1° febbraio 2000

MAGGIO- RAZIONI DI GRADO	CLASSI TABELLARI									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	325,43	362,52	399,62	436,71	473,80	510,90	547,99	585,08	622,18	659,27
1	330,07	367,16	404,25	441,35	478,44	515,53	552,63	589,72	626,81	663,91
2	334,71	371,80	408,89	445,99	483,08	520,17	557,27	594,36	631,45	668,55
3	339,35	376,44	413,53	450,62	487,72	524,81	561,90	599,00	636,09	673,18
4	343,98	381,08	418,17	455,26	492,36	529,45	566,54	603,64	640,73	677,82
5	348,62	385,72	422,81	459,90	497,00	534,09	571,18	608,28	645,37	682,46
6	353,26	390,35	427,45	464,54	501,63	538,73	575,82	612,91	650,01	687,10
7	357,90	394,99	432,09	469,18	506,27	543,37	580,46	617,55	654,65	691,74
8	362,54	399,63	436,72	473,82	510,91	548,00	585,10	622,19	659,28	696,38
9	367,18	404,27	441,36	478,46	515,55	552,64	589,74	626,83	663,92	701,02
10	371,82	408,91	446,00	483,09	520,19	557,28	594,37	631,47	668,56	705,65
11	376,45	413,55	450,64	487,73	524,83	561,92	599,01	636,11	673,20	710,29
12	381,09	418,19	455,28	492,37	529,47	566,56	603,65	640,75	677,84	714,93

dal 1° ottobre 2000

MAGGIO- RAZIONI DI GRADO	CLASSI TABELLARI									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	327,22	364,52	401,81	439,11	476,41	513,71	551,00	588,30	625,60	662,89
1	331,88	369,18	406,48	443,77	481,07	518,37	555,67	592,96	630,26	667,56
2	336,55	373,84	411,14	448,44	485,74	523,03	560,33	597,63	634,93	672,22
3	341,21	378,51	415,81	453,10	490,40	527,70	565,00	602,29	639,59	676,89
4	345,88	383,17	420,47	457,77	495,06	532,36	569,66	606,96	644,25	681,55
5	350,54	387,84	425,13	462,43	499,73	537,03	574,32	611,62	648,92	686,22
6	355,20	392,50	429,80	467,10	504,39	541,69	578,99	616,28	653,58	690,88
7	359,87	397,17	434,46	471,76	509,06	546,35	583,65	620,95	658,25	695,54
8	364,53	401,83	439,13	476,42	513,72	551,02	588,32	625,61	662,91	700,21
9	369,20	406,49	443,79	481,09	518,39	555,68	592,98	630,28	667,57	704,87
10	373,86	411,16	448,46	485,75	523,05	560,35	597,64	634,94	672,24	709,54
11	378,52	415,82	453,12	490,42	527,71	565,01	602,31	639,61	676,90	714,20
12	383,19	420,49	457,78	495,08	532,38	569,68	606,97	644,27	681,57	718,86

ASSEGNI MENSILI DI ANZIANITÀ^{4[2]}

(13 mensilità, valori in euro)

dal 1° gennaio 2000 ()*

INQUADRAMENTO		IMPORTO
3 ^a Area professionale	2° e 3° livello retributivo	23,71
2 ^a Area professionale	3° livello retributivo (limitatamente agli ex operai specializzati)	33,87
2 ^a Area professionale	1° e 2° livello retributivo	22,35
1 ^a Area professionale		14,90

(*) Per le aziende già destinatarie del ccnl ACRI:

- - € 154,10 annui, quale “differenza assegno di anzianità ex vice capo ufficio”;
- - € 149,70 annui, quale “differenza assegno di anzianità ex subalterni (compresi capo commesso e vice capo commesso)”;
- - € 61,64 annui, quale “differenza assegno di anzianità ex operai”;
- - € 70,44 annui, quale “differenza assegno di anzianità ex ausiliari (esclusi gli operai)”.

Gli importi di cui alla presente nota verranno corrisposti in occasione della 13^a mensilità al solo personale che già percepisca l’assegno di anzianità.

^{4[2]} Cfr. gli artt. 117 e 121 del contratto nazionale ABI del 19 dicembre 1994 e artt. 10, 12 e 14 del ccnl ACRI del 19 dicembre 1994.

INDENNITÀ E COMPENSI VARI
(valori in lire)

AREE PROFESSIONALI E QUADRI DIRETTIVI	in vigore fino al 31.12.99	in vigore dal 1.1.2000
- lavori in locali sotterranei	82.500	84.400
- turno notturno	55.000	56.300
- indennità agli addetti al sabato alla consulenza e nelle succursali presso località turistiche o centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini (esclusi 3° e 4° livello dei quadri direttivi)	33.000	33.800
Aree professionali		
- turno diurno	7.700	7.900
- indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15	6.600	6.750
2ª area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso)		
- pernottamento	33.000	33.800
- vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	44.000	45.000
- vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	26.400	27.000
- custodia diurna nella giornata di sabato	88.000	90.000
1ª area professionale		
- vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	26.400	27.000
- vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	16.500	16.900
- pernottamento semplice	19.250	19.700

INDENNITÀ E COMPENSI VARI
(valori in euro)

AREE PROFESSIONALI E QUADRI DIRETTIVI	in vigore fino al 31.12.99	in vigore dal 1.1.2000
- lavori in locali sotterranei	42,61	43,59
- turno notturno	28,41	29,08
- indennità agli addetti al sabato alla consulenza e nelle succursali presso località turistiche o centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini (esclusi 3° e 4° livello dei quadri direttivi)	17,04	17,46
Aree professionali		
- turno diurno	3,98	4,08
- indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15	3,41	3,49
2ª area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso)		
- pernottamento	17,04	17,46
- vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	22,72	23,24
- vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	13,63	13,94
- custodia diurna nella giornata di sabato	45,45	46,48
1ª area professionale		
- vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	13,63	13,94
- vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	8,52	8,73
- pernottamento semplice	9,94	10,17

CONCORSO SPESE TRANVIARIE

(12 mensilità)

- Verona.....	L. 2.150 mensili
- Catania.....	" 2.350 "
- Bari,	" 2.400 "
Taranto.....	
- Venezia.....	" 2.450 "
- Padova, Palermo.....	" 2.600 "
- Trieste.....	" 2.850 "
- Bologna.....	" 2.900 "
- Messina, Napoli, Torino.....	" 3.000 "
- Genova.....	" 3.300 "
- Firenze.....	" 3.900 "
- Roma.....	" 4.500 "
- Milano.....	" 5.650 "

CONCORSO SPESE TRANVIARIE

(12 mensilità)

- Verona.....	€ 1,11 mensili
- Catania.....	" 1,21 "
- Bari, Taranto.....	" 1,24 "
- Venezia.....	" 1,27 "
- Padova, Palermo.....	" 1,34 "
- Trieste.....	" 1,47 "
- Bologna.....	" 1,50 "
- Messina, Napoli, Torino.....	" 1,55 "
- Genova.....	" 1,70 "
- Firenze.....	" 2,01 "
- Roma.....	" 2,32 "
- Milano.....	" 2,92 "

INDENNITA' DI RISCHIO

(misure mensili in lire)

	Capoluoghi di prov. e centri aventi intenso movimento bancario	Altri centri
<i>Quadri direttivi, 3^a area professionale e 2^a area professionale, 3^o livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)</i>		
a) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello dei contanti (^).....	245.168	183.850
b) addetti allo sportello che effettuano esborsi e/o introiti di valori (esclusi i quadri direttivi 3 ^o e 4 ^o livello retributivo)	245.168	183.850
c) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello non contanti (^).....	174.726	131.018
d) cassieri che hanno maneggio di valori non esplicabile allo sportello (^).....	124.335	93.145
e) addetti agli sportelli per l'incasso degli effetti, delle bollette e similari (esclusi i quadri direttivi 3 ^o e 4 ^o livello retributivo)	121.046	90.705
f) addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere (art. 77, 3 ^o livello retributivo, 3 ^o alinea)	106.618	79.990

(^) “addetti” con riguardo ai quadri direttivi 3^o e 4^o livello retributivo.

g) addetti alla stanza di compensazione che svolgono mansioni di maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello, di cui all'art. 77, 3° livello retributivo, penultimo alinea	94.100	70.442
2 ^a area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)		
h) che hanno maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello di cui all'art. 77, 1° livello retributivo, 1° e 7° alinea, 2° punto	70.442	52.725

Per quelle aziende presso le quali, in materia, sono in atto situazioni diverse, valgono le norme già determinate con accordi aziendali.

Nei casi di cui alle lett. a), b), c), e), qualora vi sia una adibizione giornaliera allo sportello di durata superiore alle cinque ore, le relative misure mensili della indennità di rischio devono essere proporzionalmente maggiorate fino al massimo del 20%; qualora la predetta adibizione sia superiore a 6 ore, le misure stesse devono essere maggiorate di un ulteriore 14%.

Allegato n. 5 bis

INDENNITA' DI RISCHIO

(misure mensili in euro)

	Capoluoghi di prov. e centri aventi intenso movimento bancario	Altri centri
<i>Quadri direttivi, 3^a area professionale e 2^a area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)</i>		
a) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello dei contanti (^).....	126,62	94,95
b) addetti allo sportello che effettuano esborsi e/o introiti di valori (esclusi i quadri direttivi 3° e 4° livello	126,62	94,95

(^) “addetti” con riguardo ai quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo.

retributivo)		
c) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello non contanti (^).....	90,24	67,67
d) cassieri che hanno maneggio di valori non esplicabile allo sportello (^).....	64,21	48,11
e) addetti agli sportelli per l'incasso degli effetti, delle bollette e similari (esclusi i quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo)	62,52	46,85
f) addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere (art. 77, 3° livello retributivo, 3° alinea)	55,06	41,31
g) addetti alla stanza di compensazione che svolgono mansioni di maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello, di cui all'art. 77, 3° livello retributivo, penultimo alinea	48,60	36,38
2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)		
h) che hanno maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello di cui all'art. 77, 1° livello retributivo, 1° e 7° alinea, 2° punto	36,38	27,23

Per quelle aziende presso le quali, in materia, sono in atto situazioni diverse, valgono le norme già determinate con accordi aziendali.

Nei casi di cui alle lett. a), b), c), e), qualora vi sia una adibizione giornaliera allo sportello di durata superiore alle cinque ore, le relative misure mensili della indennità di rischio devono essere proporzionalmente maggiorate fino al massimo del 20%; qualora la predetta adibizione sia superiore a 6 ore, le misure stesse devono essere maggiorate di un ulteriore 14%.

-
PREAVVISO

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

	a) TRATTAMENTO DI PREVIDENZA MIGLIORATIVO SPETTANTE IN MISURA MASSIMA	b) TRATTAMENTO DI PREVIDENZA MIGLIORATIVO SPETTANTE IN MISURA INFE- RIORE ALLA MASSIMA	c) ASSENZA DI TRATTAMENTO DI PREVIDENZA MIGLIORATIVO
Quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo	4 mesi	trattamento sub c) ri- dotto del 25%	5 mensilità con an- zianità non superiore a 6 anni ed un ulte- riore ½ mese per ogni successivo anno di anzianità, con un massimo di altri 5 mesi
Quadri direttivi, 1° e 2° livello retributivo, 3° e 2° area profes- sionale, 3° li- vello retributivo (esclusi gli addetti a man- sioni operaie)	2 mesi	trattamento sub c) ri- dotto del 25%	½ mensilità per ogni anno, con il minimo di 2 e con il massimo di 8 mensilità
2° area profes- sionale, 1° e 2° livello retribu- tivo (esclusi gli addetti a man- sioni operaie)	45 giorni	trattamento sub c) ri- dotto del 25%	1/3 di mensilità per ogni anno, con il minimo di 1 e ½ e con il massimo di 6 mensilità
1° area profes- sionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	1 mensilità e ¼	trattamento sub c) ri- dotto del 25%	¼ di mensilità per ogni anno, con il minimo di 1 e con il massimo di 4 mensilità

Qualora la risoluzione del rapporto avvenga ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice, questi è esonerato dall'obbligo del preavviso.

2. 2. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. b) dell'art. 61, il preavviso – o in difetto la corrispondente indennità – compete nelle seguenti misure:

	a) TRATTAMENTO DI PREVIDENZA MIGLIORATIVO	b) ASSENZA DI TRATTAMENTO DI PREVIDENZA MIGLIORATIVO
Quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo	4 mesi	2 2 con anzianità non superiore a 5 anni 4 mensilità 5 mensilità 2 2 con anzianità da 5 a 10 anni 6 mensilità - con anzianità superiore a 10 anni
Quadri direttivi, 1° e 2° livello retributivo, 3ª e 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	2 mesi	2 2 con anzianità non superiore a 5 anni 2 mensilità 3 mensilità 2 2 con anzianità da 5 a 10 anni 4 mensilità - con anzianità superiore a 10 anni
2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	45 giorni	2 2 con anzianità non superiore a 5 anni 1 mensilità 2 mensilità 2 2 con anzianità da 5 a 10 anni 3 mensilità - con anzianità superiore a 10 anni
1ª area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	1 mese e ¼	2 2 con anzianità non superiore a 5 anni 1 mensilità 1 ½ mensilità 2 2 con anzianità da 5 a 10 anni 2 mensilità - con anzianità superiore a 10 anni

3. 3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. c) dell'art. 61, il preavviso – o in difetto la corrispondente indennità – compete nelle seguenti misure:

Quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo	2 2 con anzianità non superiore a 5 anni 5 mensilità 6 mensilità 2 2 con anzianità da 5 a 10 anni 7 mensilità 2 2 con anzianità da 10 a 15 anni 8 mensilità - con anzianità superiore a 15 anni
Quadri direttivi, 1° e 2° livello retributivo, 3ª e 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	2 2 con anzianità non superiore a 5 anni 3 mensilità 4 mensilità 2 2 con anzianità da 5 a 10 anni 5 mensilità 2 2 con anzianità da 10 a 15 anni 6 mensilità - con anzianità superiore a 15 anni
2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	2 2 con anzianità non superiore a 5 anni 2 mensilità 2 ¼ mensilità 2 2 con anzianità da 5 a 10 anni 3 mensilità 2 2 con anzianità da 10 a 15 anni 4 mensilità - con anzianità superiore a 15 anni
1ª area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	2 2 con anzianità non superiore a 5 anni 1 ½ mensilità 2 mensilità 2 2 con anzianità da 5 a 10 anni 2 ½ mensilità 2 2 con anzianità da 10 a 15 anni 3 mensilità - con anzianità superiore a 15 anni

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

	a) TRATTAMENTO DI PREVIDENZA MIGLIORATIVO	b) ASSENZA DI TRATTAMENTO DI PREVIDENZA MIGLIORATIVO
Quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo	5 mesi	2 2 con anzianità non superiore a 6 anni 5 mensilità - per ogni anno successivo ½ mensilità con un massimo di altre 5 mensilità
Quadri direttivi, 1° e 2° livello retributivo, 3° e 2° area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	3 mesi	2 2 con anzianità non superiore a 5 anni 2 mensilità 2 2 con anzianità da 5 a 10 anni 3 mensilità - con anzianità superiore a 10 anni 4 mensilità
2° area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	2 mesi e ½	2 2 con anzianità non superiore a 5 anni 1 mensilità 2 2 con anzianità da 5 a 10 anni 2 mensilità - con anzianità superiore a 10 anni 3 mensilità
1° area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	1 mensilità e ¾	2 2 con anzianità non superiore a 5 anni 1 mensilità 2 2 con anzianità da 5 a 10 anni 1 ½ mensilità - con anzianità superiore a 10 anni 2 mensilità

Ai fini della presente tabella:

- si considera l'anzianità di effettivo servizio del lavoratore/lavoratrice;
- per trattamento di previdenza “aziendale migliorativo” si intende quello per il quale il lavoratore/lavoratrice venga a beneficiare di un trattamento di previdenza migliore di quello risultante dalle disposizioni di legge sulle assicurazioni sociali obbligatorie.

MISSIONI E DIARIE

(valori in lire)

	Q.D. 3° e 4° livello	Q.D. 1° e 2° livello	3ª area professionale e 2ª area professionale, 3° livello retributivo	2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo	1ª area professionale
Centri fino a 200.000 abitanti	252.000	171.700	149.700	118.300	111.000
Centri da 200.001 a 500.000 abitanti	277.200	188.870	164.670	130.130	122.100
Centri da 500.001 a 1.000.000 di abitanti	302.400	206.040	179.640	141.960	133.200
Centri oltre 1.000.000 di abitanti	327.600	223.210	194.610	153.790	144.300

MISSIONI E DIARIE

(valori in euro)

	Q.D. 3° e 4° livello	Q.D. 1° e 2° livello	3 ^a area professionale e 2 ^a area professionale, 3° livello retributivo	2 ^a area professionale, 1° e 2° livello retributivo	1 ^a area professionale
Centri fino a 200.000 abitanti	130,15	88,68	77,31	61,10	57,33
Centri da 200.001 a 500.000 abitanti	143,16	97,54	85,04	67,21	63,06
Centri da 500.001 a 1.000.000 di abitanti	156,18	106,41	92,78	73,32	68,79
Centri oltre 1.000.000 di abitanti	169,19	115,28	100,51	79,43	74,52

APPENDICE N. 1

PROTOCOLLO D'INTESA PER DISCIPLINARE I PASSAGGI DA NORMATIVE COLLETTIVE DIVERSE A QUELLA NAZIONALE E COMPLEMENTARE DEL CREDITO

Nei confronti delle aziende presso le quali, alla data di stipulazione del presente protocollo, si ponga la necessità di sostituire la precedente disciplina regolata secondo normative collettive diverse (settori industria, commercio, etc.) con quella definita dalla presente normativa nazionale

e complementare, l'applicazione della medesima avverrà con un'intesa tra l'azienda e apposite delegazioni sindacali, in rappresentanza del personale destinatario del presente accordo.

Dette delegazioni saranno costituite – per ciascuna delle OO.SS. stipulanti il contratto nazionale – da non più di 3 esponenti da scegliersi fra i dirigenti degli organismi sindacali aziendali costituite facenti capo alle organizzazioni medesime (due dei quali possono essere sostituiti da dirigenti territoriali dell'organizzazione stessa o della Confederazione a cui essa eventualmente aderisce).

Nell'ipotesi in cui non sia stata costituita alcun organismo sindacale aziendale detta delegazione sarà composta – per ciascuna delle organizzazioni in parola che abbia iscritti nell'azienda – da non più di tre dirigenti territoriali dell'organizzazione medesima o della Confederazione cui essa eventualmente aderisce (uno dei quali può essere sostitutivo un lavoratore dell'azienda iscritto alla suddetta organizzazione).

L'intesa viene stipulata alle condizioni seguenti:

- a) a) inquadramento del personale dipendente nelle aree professionali e nei quadri direttivi previsti dal presente contratto nazionale, tenendo conto della corrispondenza delle mansioni prevalentemente espletate all'atto del passaggio. In casi particolari può, altresì, tenersi conto del livello economico complessivo fruito a tale momento;
- b) b) definizione del relativo nuovo trattamento economico, considerato che la retribuzione globale di fatto annualmente percepita all'atto del passaggio dal singolo lavoratore interessato, per qualsiasi ragione, titolo o causa, va redistribuita (secondo criteri di compensazione fra precedente e nuovo trattamento) nelle mensilità e nelle voci previste dal presente contratto nazionale.

A tal fine ciascun lavoratore verrà inserito nell'ambito del trattamento previsto per il proprio inquadramento, in modo che l'importo risultante da detto trattamento contrattuale risulti complessivamente il più vicino a quello che l'interessato percepiva.

L'eventuale maggiore retribuzione già percepita dal lavoratore, rispetto al trattamento determinato come suesposto, verrà mantenuta come "assegno ad personam", assorbibile con successivi scatti di anzianità e/o avanzamenti.

L'attuale disciplina del contratto nazionale in tema di automatismi si applica con modalità individuate nelle intese aziendali di cui al primo comma.

Le anzianità maturate dalla data di assunzione nelle aziende di cui al primo comma sono valutate per intero ai fini degli scatti di anzianità, dei trattamenti di ferie e di malattia.

Tempi, modalità e decorrenze del nuovo trattamento economico e delle normative in materia di orari, turni e reperibilità, in una complessiva valutazione della situazione in atto al momento dell'applicazione della presente disciplina, saranno definiti nelle intese aziendali di cui al primo comma del presente protocollo.

La definizione dell'inquadramento e del trattamento economico riguardante ciascun lavoratore, secondo quanto stabilito nelle intese aziendali di cui al primo ed al secondo comma, formerà oggetto di transazione individuale da sottoscrivere fra l'azienda e l'interessato, che potrà farsi assistere da una organizzazione sindacale stipulante il contratto nazionale, cui aderisce o conferisce eventualmente mandato.

A dette transazioni sarà data applicazione dopo l'avvenuta formalizzazione, presso l'apposita Commissione di Conciliazione, costituita presso le Direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti ai sensi degli artt. 410 e segg. c.p.c. (L. 11 agosto 1973, n. 533).

Eventuali divergenze tra le Parti stipulanti aventi ad oggetto l'applicazione della presente disciplina potranno venir congiuntamente esaminate dalle Parti medesime, con l'eventuale assistenza di ABI e delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti, per un tentativo di amichevole definizione.

VERBALE INTERPRETATIVO

- - premesso che al quarto comma, lett. a) si fa riferimento a “casi particolari” non espressamente individuati

le Parti chiariscono che con la predetta locuzione hanno inteso fare esclusivo riferimento a situazioni individuali – e, quindi, non generali – nelle quali:

- a) a) l’interessato fruisca, all’atto del passaggio, di assegni ad personam non assorbibili (esclusi, comunque, i c.d. superminimi); ove di questi si tenga conto (in quanto non considerati, in tutto o in parte, ad altri fini), gli stessi resteranno successivamente assorbiti con successivi scatti di anzianità e/o avanzamenti;
- b) b) l’interessato fruisca, all’atto del passaggio di anticipati scatti di anzianità: in questo ultimo caso potrà tenersi conto degli scatti anticipati (in quanto non considerati, in tutto o in parte, ad altri fini), fermo, comunque, il numero massimo di scatti stabiliti dal presente contratto nazionale.

APPENDICE N. 2

Impegni delle Parti nazionali

Sui temi di seguito indicati le Parti stipulanti il presente contratto si impegnano a proseguire gli incontri al fine di pervenire alla relativa conclusione con la massima tempestività.

Indicatori di “pre-crisi”

Quale misura transitoria per le aziende che presentino squilibri misurabili attraverso indicatori tali da individuare lo stato di “pre-crisi”– che verranno individuati fra le Parti stipulanti, tramite una apposita Commissione paritetica nazionale, entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto – le Parti aziendali opereranno sull’eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e/o altre erogazioni aziendali (fatta eccezione per il premio aziendale per il quale vale quanto appositamente previsto) in modo da contribuire a ristabilire, attraverso il recupero di quote delle predette erogazioni, il necessario equilibrio.

Previdenza complementare

Le Parti stipulanti avvieranno entro il 1° settembre 1999 i lavori di una Commissione paritetica, con l’intento di concluderli entro 90 giorni, per adempiere all’impegno previsto dall’accordo quadro di “esaminare in sede nazionale ed in coerenza con gli obiettivi generali dell’accordo quadro la tematica della previdenza complementare, anche con riferimento alla situazione dei lavoratori/lavoratrici assunti dopo l’entrata in vigore del d.lgs. n.124 del 21 aprile 1993, al fine di identificare soluzioni al riguardo”.

ASSISTENZA SANITARIA

Le Parti convengono l'istituzione di una Commissione di studio al fine di realizzare, senza oneri aggiuntivi, un sistema a valenza generale che le aziende, d'intesa con gli organismi sindacali, avranno facoltà di utilizzare.

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Le Parti stipulanti avvieranno entro il 30 giugno 2001 i lavori di una Commissione paritetica, per un riesame dei profili professionali contenuti nel presente contratto, allo scopo di adeguarli ai mutati assetti tecnico/organizzativi e produttivi.

Commissione nazionale per la sicurezza

Le Parti stipulanti attiveranno quanto prima la Commissione nazionale per la sicurezza costituita ai sensi del d.lgs. n.626/94.

Azionariato dei dipendenti

Le Parti stipulanti avvieranno i lavori della Commissione di studio prevista dall'accordo quadro "per esaminare tutte le problematiche connesse alla materia anche alla luce delle esperienze maturate in altri settori, in Italia ed in Europa".

Contratti d'area

Le Parti stipulanti istituiranno una Commissione paritetica per adempiere all'impegno previsto dall'accordo quadro, di "valutare i criteri mediante i quali attuare nel settore del credito i contratti in parola, coerentemente con quanto previsto dall'Accordo per il lavoro del 24 settembre 1996, impegnandosi a coinvolgere attivamente in tale processo le autorità pubbliche competenti".

Promotori finanziari

Le Parti stipulanti si incontreranno entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto per approfondire la tematica.

TEMPI DI VITA DELLE CITTÀ

Le Parti stipulanti implementeranno le iniziative di coinvolgimento sindacale (informativa/confronto) per il coordinamento nelle grandi piazze dei servizi alla clientela, nell'ambito delle iniziative su "tempi di vita delle città", come disposto dalla vigente normativa in materia.

Legge 8 marzo 2000, n. 53 e Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità

Le Parti stipulanti si incontreranno per esaminare le novità introdotte dalle discipline in oggetto.

VOLONTARIATO

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

UNIONI DI FATTO

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

TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE DONNE E DEGLI UOMINI

Le Parti stipulanti, tenuto conto della Risoluzione del Consiglio dell'Unione Europea del 29 maggio 1990 e della Raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991, ne assumono il valore di indirizzo in materia di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

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

- - comportamenti offensivi a connotazione sessuale;

- - altri atti e/o comportamenti offensivi che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente od implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
- - qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che rientrano nella sfera personale.

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

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

RISPETTO DELLE CONVINZIONI RELIGIOSE

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

MOBILITA' NELLE AREE URBANE

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

PROVVIDENZE PER I DISABILI

Fatte salve le eventuali condizioni aziendali più favorevoli già in atto alla data di stipulazione del presente contratto, a ciascun figlio o persona equiparata a carico – secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari – che per grave minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap ai fini dell'apprendimento, viene corrisposta una provvidenza annuale di L. 200.000 (€ 103,29).

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