

fabi



fabi



CCNL BANCARI

CCNL BANCARI

(anche ciò che non è scritto, ma che è utile sapere)



fabi

Federazione Autonoma Bancari Italiani
via Tevere, 46
00198 ROMA - www.fabi.it



Centro Studi Sociali
Pietro Desiderato



(Prezzo al pubblico € 10,00)

CCNL BANCARI

(anche ciò che non è scritto, ma che è utile sapere)



Hanno collaborato alla stesura del testo:

I componenti del Centro Studi Sociali “Pietro Desiderato”:

Gianfranco Amato

Giacomo Melfi

Roberto Riva

Antonietta Soggiu

oltre ai colleghi:

Alessandra Panico

Augusto Mastropasqua

Angelo Di Cristo

Le note sulla storia del CCNL ABI sono state curate
dal Dipartimento Contrattualistica.



Prefazione

Se l'ultima pubblicazione ha cercato di mettere in luce le norme più comuni e le procedure ricorrenti nell'ambito dei contratti, questa si propone un obiettivo più ambizioso ed un orizzonte più esteso.

Dopo la definizione e la stesura del Testo coordinato, infatti, il contratto delle banche è arrivato a compimento ed ha reso disponibili le novità normative e le misure economiche, che hanno integrato l'accordo nazionale.

La materia si presenta vasta e complessa, com'è normale attendersi dopo ogni rinnovo dei patti di lavoro. Anche per questo motivo abbiamo ritenuto opportuno predisporre una stesura analitica e coerente del testo articolato rivolta agli operatori sindacali, a tutti i livelli, intesa ad agevolare la lettura delle norme e la corretta interpretazione del loro significato.

Ciascuna norma dell'accordo, naturalmente, da un lato possiede un contenuto giuridico, dall'altro provoca un riflesso sindacale.

La convergenza di questi due aspetti ricade sui singoli lavoratori, i quali hanno il diritto di essere tutelati nel miglior modo possibile e, per ciò stesso, di avere interlocutori sindacali forniti di una preparazione compiuta.

Centro Studi Sociali
PIETRO DESIDERATO

Segreteria Nazionale
FABI



Premessa

Nella premessa, i primi due paragrafi riportano gli accordi stipulati nel periodo di valenza contrattuale, incentrati sul tema dell'occupazione e su quello della formazione. Viene anche ricordato il percorso concertativo nel settore, che ha avuto il suo inizio con il Protocollo del 4 giugno 1997, negoziato in parte presso il Ministero del Lavoro, che ha gettato le basi per il risanamento ed il riequilibrio competitivo del settore, ottenuto già nel 2003, ma sancito definitivamente nel Protocollo 16 giugno 2004 sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario, di cui vengono riportati nel testo i concetti principali.

La seconda parte, invece, non è stata modificata rispetto al vecchio testo del 1999.



1 Area contrattuale

Art. 1 • Ambito di applicazione del contratto

Tutta la materia dell'area contrattuale è stata completamente rinegoziata nel CCNL 1999, quando si è presentata nel sistema bancario italiano la possibilità che tutto il back office venga trasferito ad imprese non applicanti il CCNL del credito.

I primi 5 commi sono derivati dall'Accordo 11.7.99, mentre il 6° ripropone sostanzialmente l'art. 3 del CCNL ASSICREDITO del 1994.



Art. 2 • Attività che richiedono specifiche regolamentazioni

L'articolo in questione è stato negoziato nell'Accordo del 11.7.99 e delimita le eccezioni alle norme generali in materia di orari di lavoro e di inquadramento. L'elenco in questione non è stato aggiornato nel corso del recente rinnovo.

Art. 3 • Attività complementari e/o accessorie appaltabili

Non vi sono state modifiche al testo del CCNL del 1999. I contratti complementari non sono stati ancora definiti fra le parti, anche perché prevedono una riduzione di stipendio del 15% non più giustificata dall'equilibrio competitivo e dalla situazione economica delle aziende, ormai risanata.

Bisogna anche far rilevare che ABI interpreta il termine "indicativamente", usato nel primo comma, come "esemplificativo" e, quindi, suscettibile di allargamento, mentre le OO.SS. intendono che l'elenco è suscettibile di estensione solo con un accordo sindacale.

Nella prima fase delle trattative 2007, si è affrontato con ABI il problema dello spostamento di queste attività all'estero, talvolta nell'ambito del gruppo bancario. Peraltro, una limitazione di questa potestà imprenditoriale è difficile – se non impossibile – da affrontare nei gruppi con sede all'estero, non soggetti a normativa contrattuale italiana. Il problema diventa, quindi, di concorrenzialità all'interno del sistema, specialmente nei casi di lavorazioni a basso valore aggiunto. Alla fine, si è scelto di lasciare l'articolo come sta, perché non vi sono state finora ricadute sui lavoratori che sono rimasti all'interno del sistema con una riconversione professionale.

Nel terzo comma si chiarisce che, in ogni caso, le norme sui contratti complementari sono applicabili solo al personale assunto dopo il 1° novembre 1999.



Art. 4 • Nozione di controllo

La norma riproduce il punto 3) del Capitolo I del CCNL ASSICREDITO del 1994.

Il 1° comma dell'art. 2359 c.c. descrive i presupposti in base ai quali una società è da considerarsi controllata, prevedendo tre fattispecie.

L'articolo contrattuale richiama solo i numeri 1) e 3), risultando così più restrittivo rispetto alla disciplina del Codice Civile. L'ipotesi di una norma contrattuale in un certo senso peggiorativa rispetto ad una norma di legge, è ammissibile in questo caso, in quanto si tratta di una disposizione che non afferisce al rapporto di lavoro (e come tale non fa parte del libro quinto), ma tocca aspetti relativi agli assetti societari. Ed infatti, nel corpo del contratto, l'articolo in esame rileva solo al fine dell'individuazione dei soggetti cui applicare il contratto e va, quindi, messo in correlazione al 1° comma dell'art. 1, il quale stabilisce che il contratto collettivo nazionale di lavoro si applica anche "ai dipendenti delle aziende controllate" da aziende di credito e finanziarie, che svolgono attività creditizia o strumentale ai sensi del D.lgs 385/93 (legge bancaria).

Senonché, proprio la copertura dell'area contrattuale garantita dall'art. 1 è tale da rendere di fatto marginale la lacuna della nozione di controllo di cui all'art. 4 come sopra descritta. Un'azienda che svolge attività creditizia e/o finanziaria deve, comunque, applicare il contratto del credito indipendentemente dalla situazione di assetto societario cui è soggetta, quindi anche nel caso in cui venga qualificata come controllata ai sensi del punto 2) dell'art. 2359 c.c., non richiamato dal contratto.

Il 2° comma può considerarsi superfluo, dal punto di vista giuridico, in quanto non è che una specificazione del richiamato n. 3) dell'art. 2359, anche considerando che il vincolo di committenza è un particolare tipo di vincolo contrattuale. Viceversa, risulta interessante dal punto di vista sindacale, poiché introduce il concetto di "carenza di autonomia eco-

nomica”, che può risultare importante ai fini della contrattazione del premio aziendale, e proprio per questo il testo viene ripreso dal 6° comma dell’art. 41, che disciplina detto premio, relativamente alle aziende facenti parte di un gruppo.

Le parti hanno confermato un impegno preso già nel 1999 per fare una valutazione congiunta della possibilità di apportare modifiche alla normativa in tema di controllo societario. La scadenza del termine è rimasta quella del 31 dicembre 2005, inserita nel CCNL 8 febbraio 2005, anche a seguito del cambiamento della legislazione in materia.



Sistema di relazioni sindacali

Premessa al capitolo II

In questo contratto, le parti sociali hanno concordato che le trasformazioni del sistema bancario italiano, ormai strutturato quasi per intero a livello di gruppo, necessitano di una rivisitazione delle procedure sindacali, ancorate finora al doppio sistema livello nazionale-livello aziendale. Lo sviluppo differenziato dell'organizzazione interna (ad esempio, alcuni gruppi hanno banche operanti in base al territorio, altri per settori di attività), oltre alle dimensioni, hanno reso evidente che un modello unificato non è più possibile, soprattutto a causa dell'accentramento dei poteri decisionali a livello sempre più elevato.

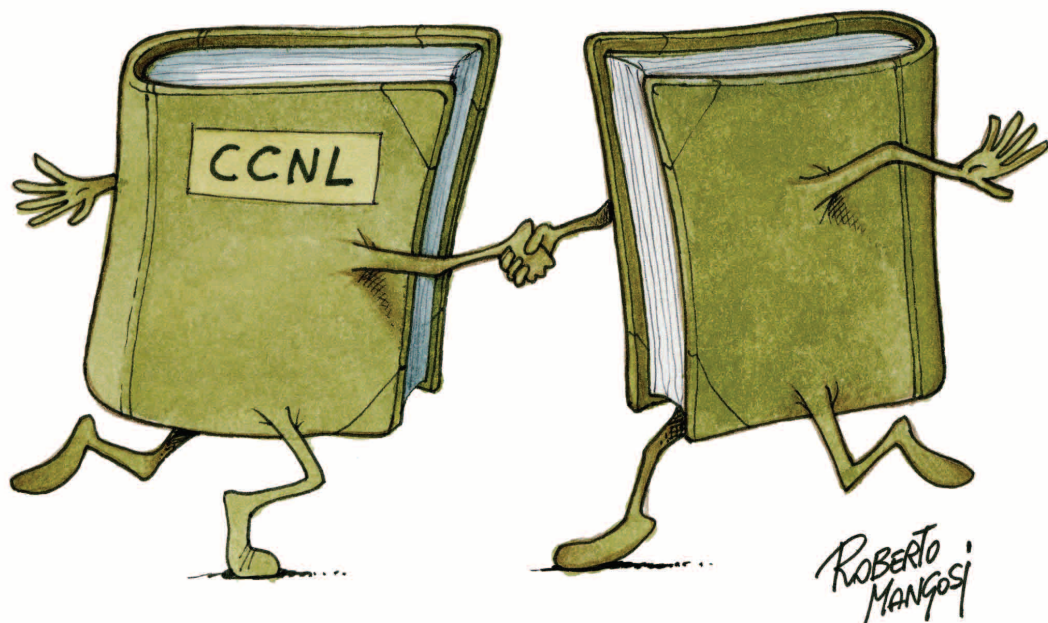
È stata, quindi, aggiunta la dimensione sopranazionale – utile per quei gruppi con la capogruppo residente all'estero – quella di gruppo e quella territoriale, per il momento limitata solo agli incontri semestrali.

I livelli di contrattazione restano però solo due, senza possibilità di sovrapposizione di materie trattate, come già stabilito nel Protocollo del 23 luglio 1993.

Art. 5 • Assetti contrattuali Decorrenze e scadenze

Vengono confermati gli assetti contrattuali del settore, stabili nel Protocollo del 23 luglio 1993, che prevedono due livelli:

- il CCNL, che ha durata triennale sia per la parte economica sia per quella normativa e che avrà quindi scadenza, per quello attualmente vigen-



te, il 31 dicembre 2010;

- il secondo livello, generalmente quello aziendale, riguardante materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli del CCNL che stabilisce modalità e tempistica di questo secondo livello. Invece, per alcune materie, elencate nell'art. 20, le parti potranno negoziare dei Protocolli di intesa o prevedere momenti di informativa a livello di gruppo.

La Dichiarazione delle parti, invece, attribuisce convenzionalmente al 1° gennaio 2008 la data di decorrenza del CCNL, laddove venga indicata nel testo solo "la data di stipulazione del CCNL".

Art. 6 • Procedura di rinnovo

Le OO.SS. si impegnano a presentare la piattaforma per il rinnovo del CCNL sei mesi prima della scadenza del contratto. Tale disposizione è finalizzata ad un concreto rispetto delle scadenze triennali.



2. Sistema di relazioni sindacali

Il periodo di moratoria, cioè il divieto per le OO.SS. di indire lo sciopero, è rimasto di 3 mesi prima e per il mese successivo alla scadenza, oppure per 2 mesi dalla presentazione della piattaforma. Anche l'ABI si impegna, nello stesso periodo, a non assumere iniziative unilaterali.

Art. 7 • Indennità di vacanza contrattuale

Ove il CCNL non venga rinnovato, dopo 3 mesi dalla data di scadenza e, comunque, dopo 3 mesi dalla data di presentazione della piattaforma, se successiva alla scadenza, verrà corrisposta la cosiddetta "indennità di vacanza contrattuale" nelle misure indicate nell'articolo stesso.

Il testo è quello dell'art. 6 del CCNL ASSICREDITO 1994. L'ammontare dell'indennità di vacanza contrattuale (IVC) risulta assegnata dal 2° comma, che adegua il criterio di calcolo al principio che la riforma della retribuzione doveva avvenire a costo zero, per cui vengono prese come base le vecchie mensilità del CCNL ASSICREDITO nel 1994 (15,5 anziché 13 nell'anno). Le percentuali di cui al 2° comma rappresentano, appunto, l'incidenza media di tali vecchie mensilità sulla voce "stipendio" (che ha raggruppatto anche la voce mensa, l'EDR, voci dell'ex CCNL per il personale direttivo ecc.).

Rammentiamo che l'IVC è sostanzialmente un anticipo di un futuro aumento, tant'è che il 4° comma, riprendendo le parole del Protocollo del luglio '93 che l'ha introdotta, stabilisce che, dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale, l'indennità cessa di essere erogata e, nel caso vengano versati gli arretrati, la stessa dev'essere stornata.

Art. 8 • Osservatorio Nazionale

Ha origine da una previsione contrattuale contenuta nella norma transitoria in calce al vecchio art. 145 del CCNL ASSICREDITO del 1994. L'Osservatorio è composto da due rappresentanti per ogni OO.SS. e da un pari

numero complessivo per l'ABI, ed ha funzioni di studio, approfondimento e valutazione su molteplici materie esplicitamente indicate nell'articolato quali, ad esempio, modelli organizzativi, sistema delle relazioni sindacali, situazione occupazionale, ecc. Nel recente rinnovo del CCNL è stata aggiunto anche l'esame dei piani industriali dei gruppi sovranazionali, che porta al fenomeno della delocalizzazione, con conseguenti perdite di posti di lavoro in Italia, e della normativa del lavoro europea.

L'Osservatorio ha sede in Roma presso l'ABI ed i suoi componenti resteranno in carica per il periodo di vigenza del CCNL. La presidenza e la vice presidenza dell'Osservatorio saranno assunte, con cadenza annuale ed alternativamente, da rappresentanti dell'ABI e delle OO.SS.

L'Osservatorio potrà avvalersi dell'opera di consulenti e di una banca dati creata da ABI, che tenga conto dei dati degli incontri annuali tenuti dalle varie banche o gruppi, e che comprenda anche i raffronti con altri paesi europei.

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

Nelle due parti dell'art. 9 si introducono procedure per la risoluzione delle controversie individuali di lavoro: la conciliazione e l'arbitrato. Ambedue, secondo i dettami degli artt. 410 e s.s. del CPC, hanno natura endogena al contratto, e rappresentano il tentativo di offrire alle parti un più veloce e snello strumento per la risoluzione delle controversie di lavoro.

Conciliazione

In via preliminare, è da rilevare che i contratti precedenti, sia ASSICREDITO 1994 (art. 152) che ACRI 1995 (art.157), già contenevano una previsione di conciliazione – con l'unica differenza che in ASSICREDITO erano escluse le controversie riguardanti motivi di risoluzione del rapporto –pro-



cedure istituite in un sistema in cui il tentativo di conciliazione era facoltativo. Com'è noto, il D.lgs 31.3.1998, n. 80, ha reso obbligatorio promuovere il tentativo di conciliazione, lasciando alla parte interessata l'alternativa fra la procedura di fronte alla Direzione Provinciale del Lavoro e quella in sede sindacale, laddove prevista da accordi collettivi.

Nella redazione del testo coordinato del CCNL 2005, si è ritenuto di poter cessare – per quanto riguarda la conciliazione – la fase sperimentale, pur mantenendone la natura facoltativa rispetto alla possibilità di ricorrere alla Magistratura ordinaria.

In caso di controversie di lavoro, le parti interessate – anziché adire la commissione amministrativa di conciliazione presso la DPL (tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dalla legge) – possono esprimere tale tentativo in sede sindacale secondo alcune particolari norme di procedura, la quale prevede come primo atto la commissione paritetica di conciliazione composta da:

- un rappresentante dell'ABI per le imprese;
- un rappresentante delle OO.SS. stipulanti per i lavoratori.

La parte interessata alla conciliazione deve fare richiesta alla commissione anche tramite una O.S. o, se trattasi di impresa, anche tramite l'ABI. Copia della richiesta è inviata alla parte convenuta.

Il comma 8 dell'accordo prevede gli elementi da inserire nella domanda: la commissione, in seguito a ciò, comunica a tutte le parti interessate data e luogo per la comparizione delle parti.

Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro 60 gg. dalla data di presentazione della richiesta; decorso tale termine, il tentativo si considera comunque espletato ai fini dell'eventuale ricorso all'organismo giudiziale (art. 412 CPC).

Qualora lo stesso abbia avuto esito positivo, anche limitatamente ad una parte della controversia, si forma un verbale, sottoscritto dalle parti non-

ché dalla commissione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale, ai sensi dell'art. 2113 e 410 e s.s. CPC.

Tale processo verbale viene depositato, a cura di una delle parti, presso la DPL al fine del successivo inoltro al tribunale competente per territorio.

Per quanto ovvio, se la conciliazione non riesce, vale quanto disposto dall'art. 412 CPC.

Un limite oggettivo al ricorso di questo istituto è rappresentato dal fatto che una controversia viene inevitabilmente sottoposta a "tentativi" irrituali di conciliazione, direttamente fra le parti o per il tramite del sindacato, per cui, se non viene raggiunto un punto di mediazione, difficilmente la lite si riesce a comporre solo perché ci si sposta in una sede formale. È, però, anche vero che la competenza che può essere offerta da specialisti è sicuramente maggiore e rappresenta quel valore aggiunto che dà significato all'istituto.

Arbitrato

L'istituto dell'arbitrato, introdotto nel CCNL 1999, è rimasto invariato anche nel recente rinnovo. In considerazione della mancanza di un costante monitoraggio delle parti, è stato deciso di mantenere anche per il periodo di vigenza di questo contratto la natura sperimentale della norma. È cessata però già nel 2005, la limitazione della procedura arbitrale alle sole regioni del Lazio e della Lombardia, limitatamente alle controversie insorte in tali ambiti, una delle cause di scarsa diffusione di questo istituto.

In via sperimentale, ai sensi dell'art. 412 ter e quater CPC, è istituito un collegio arbitrale irrituale che potrà pronunciarsi sulle controversie individuali di lavoro. Il collegio, di norma, ha sede in Roma o Milano: è composto da 3 membri, due designati rispettivamente dall'ABI e da una O.S. stipulante il CCNL, il terzo nominato di comune accordo; ove tale accordo non venga raggiunto, esso viene nominato dal presidente del Tribunale di Roma.



2. Sistema di relazioni sindacali

Il collegio dura in carica per il periodo di vigenza del CCNL, e ognuno dei rappresentanti delle singole organizzazioni può essere sostituito di volta in volta. I membri del collegio sono tenuti a dichiarare, per iscritto, eventuali casi di incompatibilità ex art. 51 CPC. Le funzioni di segreteria sono svolte dall'ABI.

Esperito il tentativo di conciliazione con esito negativo, le parti possono concordare, in alternativa al ricorso giudiziale, di deferire la controversia al collegio arbitrale, dandone comunicazione entro 15 gg. alla segreteria del collegio stesso con raccomandata A/R.

Il collegio deve riunirsi entro 30 gg. dall'istanza e provvede all'esperimento del procedimento secondo il principio del contraddittorio ed espleta, dopo aver sentito le parti, l'attività istruttoria ritenuta più opportuna anche con l'intervento di esperti delle parti. Il collegio emette il proprio lodo entro 60 gg. dalla data della prima riunione, salva la facoltà del presidente di disporre una proroga di ulteriori 30 gg.

Il collegio, qualora ritenga che la definizione della controversia dipenda dalla risoluzione, in via preliminare, di questioni concernenti l'efficacia, la validità e/o l'interpretazione di un articolo e/o clausola di contratto e/o accordo collettivo, sospende il procedimento e se le parti entro 10 gg. non dichiarano esplicitamente di accettare la decisione in via definitiva, il procedimento si estingue.

Il lodo arbitrale può essere impugnato dinanzi al competente tribunale secondo quanto disposto dall'art. 412 CPC.

Art. 10 • Incontro annuale

L'articolo è stato rivisto in questo contratto con l'intento di realizzare una svolta nelle relazioni sindacali in azienda, per permettere dei momenti di valutazione congiunta sulla situazione economica della banca, e per dar

corso ad alcuni enunciati di cui al Protocollo 16 giugno 2004.

La ristrutturazione metodologica dell'articolo prevede quattro punti: *Prospettive strategiche*, *Profilo strutturale*, *Qualità delle risorse umane* e *Interventi specifici*, punto che prevede anche un'informativa sui sistemi di antiriciclaggio, sulle rapine e sulle relative ricadute per il personale.

Innanzitutto, nel primo comma, quello delle *Prospettive strategiche*, è stato inserito che l'informativa sugli argomenti dell'incontro dev'essere oggetto di valutazione fra le parti, con l'intento di avviare un confronto e non una semplice informativa su alcuni numeri aziendali o consegna di documenti, come avveniva in passato. Nel secondo e terzo comma, l'informativa verte sui processi di riconversione e/o di riorganizzazione e di riposizionamento strategico e sulle modalità applicative degli accordi sottoscritti in azienda, in particolare per le ricadute sul personale.

Infine, nel quarto comma, è stata inserita nel recente rinnovo la verifica delle ricadute derivanti dall'applicazione degli accordi aziendali o di gruppo previsti per le ristrutturazioni aziendali o di gruppo, e per i distacchi.

La seconda parte, sul profilo strutturale dell'azienda è rimasta invariata dal 1999 e comprende:

- numero dei lavoratori in servizio;
- andamento dell'occupazione e destinazione dei nuovi assunti;
- trasferimenti effettuati ad unità produttive situate in comune diverso;
- andamento qualitativo e quantitativo delle diverse tipologie di contratto di lavoro disciplinate dal presente CCNL, compresi gli *stage*;
- andamento occupazionale, destinazione numerica a livello di unità produttiva e fasce orarie dei lavoratori a tempo parziale;
- previsione di massima sull'andamento occupazionale complessivo;
- distribuzione territoriale degli sportelli, con indicazioni previsionali sull'apertura di ciascun sportello e sul numero dei relativi addetti.

I contenuti della parte relativa alla *Qualità delle risorse umane* sono stati



ampliati anche all'esame ed all'illustrazione dei principali indicatori di bilancio, compresi il costo del personale, e sull'andamento revisionale della banca; i piani industriali e gli altri processi di riconversione o revisione dovranno essere illustrati alle OO.SS. anche se non comportano ricadute occupazionali e, quindi, senza attuare una delle procedure previste negli artt. 15-19. Infine, vi devono essere tutti gli aggiornamenti su quanto compiuto nell'anno riguardo alle procedure illustrate o contrattate negli anni precedenti.

La parte degli interventi specifici prevede:

- interventi effettuati o previsti per l'abbattimento delle barriere architettoniche;
- provvedimenti adottati in tema di sicurezza ed eventuali provvedimenti adottati in favore dei lavoratori colpiti da eventi criminosi;
- nell'ultimo rinnovo del 2007 è stata inserita l'informativa sulle rapine in forma aggregata e disaggregata per singola provincia;
- misure tecniche e/o organizzative in tema di antiriciclaggio;
- posizione di lavoro che possono essere assegnate a soggetti disabili;
- introduzione di eventuali sussidi informatici o tecnici utili a ridurre le barriere alla comunicazione per i soggetti disabili;
- azioni positive contro molestie sessuali, azioni vessatorie fisiche e/o psicologiche.

Nella nota a verbale in calce è stata inserito l'obbligo di informativa, di complesso e a consuntivo, sulle determinazioni dell'azienda in ordine all'apposita erogazione ai quadri direttivi di cui all'art. 78. che ha sostituito – per i quadri di 1° e 2° livello – l'erogazione speciale per il superamento in maniera significativa delle dieci ore medie mensili. L'azienda, quindi, dovrà estendere tale informativa anche ai QD3 e QD4, per i quali non era obbligata in precedenza.

Tutta l'informativa potrà costituire una base dati per l'attività dell'Osser-

vatorio nazionale paritetico, di cui al Protocollo 16 giugno 2004, sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario, ed anche per l'Osservatorio nazionale di cui all'art. 8. I dati statistici devono essere forniti preferibilmente in formato elettronico per poter procedere ad una rielaborazione dei dati.

Evidenziamo ancora, sempre con riferimento alla normativa precedente al 1999, che non vi è più alcun riferimento al "luogo" dove tenere l'incontro (Direzione Generale, Centrale o in occasione di uno degli incontri semestrali), alle modalità di attivazione e ai riferimenti temporali.

Nel secondo comma è stata confermata la norma che prevede la concessioni di permessi retribuiti per i partecipanti all'incontro in numero non superiore a tre per ogni O.S.

Peraltro, in alcune aziende vi è una prassi di far partecipare un numero superiore di dirigenti sindacali, ma senza attribuzione di permessi *ad hoc* e, quindi, con copertura cedolare o con permessi previsti dalla Legge 300/70. È prevista la possibilità di una verifica semestrale in ordine ai temi che formano oggetto dell'incontro annuale. Nelle imprese con più di 1500 dipendenti, all'incontro annuale, possono essere accorpate le procedure relative all'incontro semestrale (appalti, orari di lavoro, formazione, valutazione professionale del personale).

Art. 11 • Incontri semestrali

Ad iniziativa delle OO.SS., le imprese danno luogo, ogni sei mesi, ad incontri nei quali i rappresentanti delle OO.SS. prospettano problematiche relative alle seguenti materie:

- carichi e ritmi di lavoro;
- organici;
- condizioni igienico ambientali;
- tutela fisica dei lavoratori.



Nel settimo comma è stata inserita, nel rinnovo 2007, l'informativa in merito agli eventi criminosi e la procedura di verifica, a livello territoriale, dell'applicazione di accordi aziendali o di gruppo.

Tale incontro è finalizzato all'adozione di provvedimenti idonei rispetto a quanto prospettato. Le dichiarazioni conclusive dell'azienda e le osservazione delle OO.SS. formano oggetto di apposito verbale. Detti incontri hanno luogo presso la direzione centrale per le imprese che hanno dipendenze in non più di 12 province. Per tutte le altre, presso le direzioni locali secondo i modelli organizzativi adottati dall'azienda.

Il 4° comma, che è in pratica l'unione dei commi 4 e 5 dell'art. 151 del CCNL 1994, riporta la disposizione che stabiliva che l'incontro, anche se richiesto da una singola Organizzazione Sindacale, produce effetto comunque nei confronti di tutte. Quindi, se una singola O.S. lo richiede, l'azienda deve convocarle tutte, eventualmente su tavoli differenti, se nella banca non è stato applicato l'accordo di unità sindacale stipulato a livello nazionale.

Nell'ultimo rinnovo è stato aumentato il numero di dirigenti sindacali abilitati a partecipare all'incontro: possono essere 3 o 4 per sigla a secondo che lo stesso si riferisca ad un numero di lavoratori inferiori o superiori a 300.

Nell'ottavo comma è stata inserita la norma, già contenuta nell'accordo sui diritti sindacali del 13 dicembre 2003, che dà facoltà alle aziende di convocare per l'incontro semestrale un coordinamento sindacale di area o comparto territoriale – qualora costituito – invece di tutte le RSA presenti nell'area.

Art. 12 • Commissione nazionale per le Pari Opportunità

Un miglioramento delle relazioni sindacali a tutti i livelli, con un ampliamento del confronto a livello aziendale, in un quadro complessivo di Re-

sponsabilità Sociale d'Impresa, ha segnato risultati significativi sul tema delle Pari Opportunità.

È stata, infatti, ottenuta in questo CCNL la possibilità di conoscere annualmente i dati aziendali riguardanti il personale suddivisi per genere, che consentirà di avere un quadro generale più preciso, attraverso il quale avviare percorsi per il superamento effettivo delle discriminazioni, professionali ed economiche, tuttora fortemente esistenti nel nostro settore. In piena coerenza con le richieste, si è ottenuta la costituzione della Commissione Mista Nazionale sulle Pari Opportunità. Rilevante novità è la trasformazione delle Commissioni Aziendali da "paritetiche" a "miste", ("paritetiche", con identico numero dei componenti aziendali e sindacali e "miste", con numero di rappresentanti differente tra azienda e sindacato). che renderà più agevole la costituzione delle stesse e l'avvio dei lavori.

Il lavoro comune e intrecciato della Commissione nazionale e di quelle aziendali potrà far crescere in tutto il settore la cultura delle Pari Opportunità, per contribuire alla valorizzazione delle risorse femminili, anche con politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e con percorsi formativi rivolti alle lavoratrici.

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

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

Si è ottenuta la costituzione della Commissione Mista Nazionale sulle Pari Opportunità, con la rilevante aggiunta della trasformazione delle Commissioni Aziendali da "paritetiche" a "miste". Questo fatto renderà più



agevole la costituzione delle stesse e l'avvio dei lavori.

Tale commissione, di nuova istituzione nell'Accordo di rinnovo dell'8 dicembre 2007, ha i seguenti compiti:

- stimolare la cultura delle pari opportunità;
- fornire alle commissioni miste ed aziendali indicazioni ed eventuali consulenze;
- sviluppare momenti di raccordo ed azioni di monitoraggio sui dati raccolti a livello aziendale.

Art. 13 • Pari opportunità

I primi due commi derivano dall'Accordo 11.7.1999; gli ultimi tre aggiornano i contenuti dell'art. 146 del contratto ASSICREDITO del 1994.

Le commissioni aziendali, per l'analisi e la valutazione congiunta delle materie proprie delle pari opportunità, sono diventate miste, prevedendo la pariteticità con l'azienda nell'accordo di rinnovo. Le loro elaborazioni potranno essere utilizzate dalla Commissione Nazionale Mista sulle P.O.

Il comma 6 è stato aggiunto nell'Accordo di rinnovo 2007 per rilanciare l'istituto delle pari opportunità, prevedendo che la commissione si riunisca, con cadenza di norma semestrale, avendo il compito di organizzare:

- iniziative di valorizzazione delle risorse femminili;
- problematiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- piani formativi rivolti alle lavoratrici.

Per tali iniziative, sono previste possibilità di accesso a forme di finanziamento dallo Stato e/o dalle normative europee.

Ciascun organo di coordinamento può sostituire, per i compiti specifici, due dei suoi membri. Tali sostituti possono usufruire dei permessi retribuiti, nei limiti di 25 ore, per ogni anno di calendario

Art. 14 • Organismo paritetico sulla formazione

L'articolo in questione deriva dall'Accordo 11.7.99 e prevede che le parti aziendali possano istituire un organismo paritetico che possa interagire con Enbicredito per l'accesso ai fondi nazionali e/o comunitari.

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

Gli articoli dal 15 al 20, che trattano delle relazioni sindacali in caso di ristrutturazione aziendale o di gruppo sono stati inseriti nel CCNL del 1999, a seguito delle trasformazioni in atto nel sistema bancario italiano, e sono stati rivisti in occasione del rinnovo dell'8 dicembre 2007 per adeguare le relazioni sindacali alla realtà ormai consolidata del gruppo bancario, e a rivederne le procedure.

Il 1° comma ribadisce il principio, già sancito dall'art. 147 del CCNL ASSI-CREDITO 1994, del coinvolgimento sindacale. L'azienda, in caso di ristrutturazione e/o riorganizzazione, è tenuta – dopo aver assunto la propria decisione – a darne una tempestiva informativa agli organismi aziendali. L'informativa scritta deve contenere i motivi della programmata ristrutturazione e/o riorganizzazione, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori, e le eventuali misure previste.

Rilevante può apparire l'eliminazione, fra gli eventi che attivavano la procedura di contratto previsti dalla citata precedente norma, delle ipotesi di fusione, concentrazione e scorporo. In effetti, si sono considerati questi casi come le specificazioni dell'unica matrice "trasferimento d'azienda", e come tali previsti e disciplinati dal 6° comma, esaminati più oltre.

Il 2° comma rappresenta l'estensione, ai casi previsti dal comma che precede (ristrutturazioni e riorganizzazioni), di quanto la legge – art. 47, 1° comma, Legge 29 dicembre 1990, n. 428 – prevede per i trasferimenti d'azienda, equiparandone di fatto il contenuto dell'informativa. I successivi



commi 3, 4 e 5 ripresentano essenzialmente la procedura già prevista dalla normativa ASSICREDITO del 1994, laddove dalle ipotesi di ristrutturazioni e riorganizzazioni discendano ricadute sulle condizioni di lavoro.

Le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale formano oggetto di apposita contrattazione, prima della fase operativa, fra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali. La prima fase di tale confronto si effettua subito dopo l'informativa e si esaurisce nei 15 giorni successivi alla data della stessa. Qualora non si giunga ad un accordo, si dà luogo ad ulteriori incontri che debbono esaurirsi entro ulteriori 30 giorni. In tale fase, gli organismi aziendali possono farsi assistere da esponenti delle strutture territoriali e/o nazionali, e l'azienda dall'ABI.

Nell'Accordo del 12.2.2005 è stato, peraltro, chiarito che eventuali modifiche nella struttura organizzativa o societaria che non comportano ricadute sul personale devono comunque essere segnalate alle OO.SS. nel corso dell'incontro annuale.

Il sesto comma richiama l'ipotesi di trasferimento d'azienda, non contemplata nel CCNL prima del 1999, richiamando a sua volta i casi di fusione, concentrazione e scorporo. L'impegno di definire una procedura in materia di trasferimenti d'azienda era stato esplicitamente inserito nell'Accordo 11.7.1999. Il contenuto si limita ad un rinvio alla legge, integrato però da una precisazione di miglior favore: l'applicabilità a prescindere dal numero dei dipendenti delle aziende coinvolte, superando pertanto il presupposto minimo dei 15 dipendenti. Ricordiamo, poi, che la procedura di legge si attiva con una richiesta delle organizzazioni sindacali da inoltrare entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione dell'azienda, che deve essere preventiva al momento nel quale formalizza la decisione (con tutti i problemi interpretativi che questo comporta), e che si esaurisce comunque trascorsi 15 giorni dal suo inizio (erano 10 nel 1999, poi aumentati perché – nella pratica – si è rilevata una sostanziale inadeguatezza dei

tempi). Per gli stessi motivi, anche la procedura di ricorso, alla presenza delle parti nazionali, è stata portata da 25 a 30 giorni.

Nel 7° comma è previsto il caso di cessione del pacchetto azionario di controllo. Il dato di fondo che emerge dall'impostazione della norma è il presupposto che trasferimento d'azienda e cessione del pacchetto azionario di controllo sono da considerare due distinte fattispecie, operando poi di fatto una equiparazione, al fine della procedura sindacale, di quest'ultima ipotesi con quelle previste dal 1° comma. L'informativa sarà, dunque, successiva alla fase decisionale, ma immediata, contestuale alla divulgazione alla stampa e agli operatori del settore da parte aziendale – qui fra l'altro entrano in gioco anche delicate questioni di *insider trading* – così come la fase di confronto è solo eventuale, da definire nei tempi di attivazione fra le parti, in quanto condizionata alla sussistenza di ricadute sul personale. Nel CCNL 2005, è stato opportunamente inserito il coinvolgimento in questa procedura delle OO.SS. dell'azienda ceduta, nel caso una singola azienda di un gruppo bancario, magari non presente nell'apposita rappresentanza, venga ceduta ad altro gruppo.

Art. 16 • Distacco del personale

La normativa del distacco è stata completamente rivista nel CCNL 2005: la vecchia formulazione, derivante dal contratto ACRI, che mutuava un istituto degli enti pubblici per applicarlo soprattutto ai dipendenti della banca che andavano a lavorare nelle Fondazioni, è stata adeguata alla nuova situazione, che prevede il distacco di lavoratori da un'azienda ad un'altra del gruppo.

In proposito, occorre anzitutto rammentare come in materia sia intervenuto il legislatore, introducendo nell'ordinamento "privatistico" la definizione dell'istituto del distacco, mutuandola sostanzialmente dagli orientamenti giurisprudenziali in materia (art. 30 del D.lgs n. 276 del 10 settem-



bre 2003.

In particolare, la previsione di legge ha ribadito i presupposti che rendono legittimo il distacco:

- l'interesse del datore di lavoro distaccante a porre uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto, per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa;
- la temporaneità del distacco;
- la persistenza, in capo al datore di lavoro distaccante, della responsabilità del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

L'azienda, qualora lo richiedano specifiche ragioni (ad esempio economiche, di gruppo, di partecipazione azionaria), può distaccare propri dipendenti ad altra società. Il rapporto di tali lavoratori continua ad essere disciplinato dalla normativa nazionale ed aziendale in essere presso l'impresa distaccante. Le aziende che dispongono il distacco di propri dipendenti debbono darne comunicazione scritta agli interessati con l'indicazione delle motivazioni e della durata dello stesso.

La durata potrà essere espressa sia con una data prefissata che *per relationem*, con riguardo alle motivazioni sottese al distacco stesso (cioè, fino a quando le mansioni che hanno motivato il distacco non sono terminate, come ad esempio un passaggio di consegne nel caso di cessione di ramo d'azienda). In ogni caso, il termine inizialmente fissato può essere successivamente prorogato, qualora permanga l'interesse del distaccante alla prosecuzione del distacco.

Al lavoratore sarà garantita la complessiva continuità del proprio sviluppo professionale e riconosciuto il premio aziendale dell'impresa distaccante, nonché l'eventuale premio incentivante dell'impresa distaccataria.

Nel comma 4, viene sviluppata una procedura che, però, si attiva solo se il distacco riguarda gruppi di lavoratori. L'azienda fornisce una preventiva informazione agli organismi aziendali, affinché possano essere fatte os-

servazioni, entro 3 giorni, sulle motivazioni, trattamenti e durata del distacco, al fine di ricercare soluzioni condivise da raggiungersi comunque entro 10 giorni dalla ricezione dell'informativa.

Tale procedura viene attivata in caso di distacco non derivante da ristrutturazione o fusione aziendale: in caso contrario, l'azienda deve obbligatoriamente attivare l'art. 15, 16, 19 oppure il 20, ed è in quest'altro tipo di procedura che dovranno essere eventualmente negoziate le modalità dei distacchi.

Infine, il quinto comma specifica che – come per tutte le procedure tese a cercare soluzioni condivise – se entro dieci giorni non viene trovato un accordo, l'azienda può rendere operative le sue decisioni.

Art. 17 • Appalti

L'articolo recepisce il precedente art. 148 del CCNL ASSICREDITO del 1994. Qualora si stipulino contratti di appalto di opere e/o servizi nell'ambito delle attività appaltabili, l'azienda dovrà farsi rilasciare dichiarazione d'impegno da parte dell'impresa appaltatrice sul rispetto delle norme contrattuali, previdenziali ed antinfortunistiche del settore di appartenenza. Nel CCNL 2007, è stato inserito l'obbligo per l'azienda di comunicare agli organismi sindacali aziendali, ma anche alle RSA locali interessate, la stipulazione di nuovi appalti o il rinnovo degli appalti in essere, al fine di provvedere ad un controllo sindacale decentrato sul territorio e quindi più efficace.

Sempre del 2007 è la norma che stabilisce che, qualora tali appalti riguardino attività accessorie e/o complementari affidate ad imprese al di fuori dell'area contrattuale del credito o ad imprese facenti parte del gruppo bancario avente sede all'estero, l'azienda ne dà comunicazione agli organismi sindacali. Gli stessi possono richiedere di valutare e contrattare – ove necessario – le eventuali ricadute sul personale (livelli occupazionali, mobilità, qualifiche, interventi per la riqualificazione, cambiamenti di mansio-



ni). Tale procedura aziendale ha la durata di 10 giorni, al termine dei quali l'azienda può rendere operativa la propria decisione anche in assenza di eventuali intese. Entro 3 giorni dall'informativa, le OO.SS. nazionali possono richiedere all'ABI un esame della questione in sede nazionale. Tale intervento non pregiudica il termine di 10 giorni relativi alla procedura aziendale.

Art. 18 • Occupazione

Prima di ricorrere all'applicazione delle norme di cui alla Legge 23/7/91 n. 23 (licenziamenti collettivi), le aziende – qualora vi siano tensioni occupazionali, anche in conseguenza di processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione – forniscono agli organismi aziendali una specifica comunicazione concernente motivazione ed obiettivi delle misure che intendono adottare. Nel 2007, è stato aggiunto anche il riferimento al contenuto del Protocollo 16 giugno 2004, che privilegia la riconversione professionale rispetto all'espulsione dal mondo del lavoro tramite il ricorso al Fondo di Sostegno al reddito come prepensionamento, ma che soprattutto fa riferimento ad un sistema bancario risanato, e non già in crisi com'era nella stessa iniziale del 1999.

Su richiesta degli organismi aziendali, si dà corso, entro 10 giorni dall'informativa, ad incontri fra le parti finalizzati a non disperdere il patrimonio umano e professionale.

La procedura di cui al secondo comma, confrontata con il precedente art. 150 del CCNL ASSICREDITO del 1994, arricchisce la casistica degli strumenti adottabili, per non disperdere il patrimonio umano e professionale, con l'intervento sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo *standard* di settore, il *job-sharing*, i distacchi di cui all'art. 15 e, per quanto scontato, il ricorso al "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito", con riferimento all'ipotesi di adesione volontaria e a

quella relativa all'attivazione ordinaria. Nel CCNL 12.2.2005 è stato chiarito che devono essere vagliate in precedenza tutte le altre soluzioni, per evitare la dispersione del patrimonio professionale, mentre il ricorso al Fondo di sostegno al reddito viene esaminato come ultimo strumento utile. Ai fini della ricerca di soluzioni alternative al licenziamento collettivo, occorre rammentare che la possibilità di assegnare lavoratori a mansioni diverse da quelle precedentemente espletate, anche in deroga all'art. 2103 c.c., è possibile unicamente nell'ambito della procedura ex Legge 223/1991. Tale procedura si esaurisce nei 20 giorni successivi al primo incontro. qualora l'azienda faccia parte di un gruppo bancario e la precedente procedura non abbia avuto esito positivo, al livello aziendale si dà corso, su richiesta di una delle parti, ad incontri presso la capogruppo per la ricerca di eventuali accordi. Tale procedura in tutte le sue diverse fasi – aziendali e/o di gruppo – non può avere una durata superiore ai 50 giorni. Sono fatte salve eventuali intese, per il prolungamento di tale termine, che si realizzassero fra le parti. In caso di esito negativo, l'azienda dà corso alle previsioni di legge. Durante tutte le fasi del confronto, le parti si asterranno da azioni dirette o indirette di qualsivoglia natura.

Art. 19 • Confronto a livello di gruppo

L'articolo in questione ha normato gli impegni reciproci presi in sede di Accordo Quadro 28 febbraio 1998, quando si è rilevata l'esigenza di risolvere alcune problematiche, soprattutto occupazionali, a livello di gruppo bancario, anziché in azienda. È stata esclusa a priori dall'ABI la possibilità di avere tre livelli di contrattazione (nazionale, di gruppo, e aziendale) e, pertanto, nel delicato equilibrio fra contrattazione di gruppo, derivante dalla necessità di esaminare certe materie direttamente con una controparte dotata di controllo societario, e quella aziendale, che è necessaria per aspetti legislativi (la Legge 300/70 si basa su rappresentanze aziendali), si è do-



2. Sistema di relazioni sindacali

vuta determinare la sfera di competenze a seconda delle necessità.

Nel caso di riorganizzazioni e/o ristrutturazioni (comprese le fusioni) che coinvolgono due o più aziende del gruppo, si applica la procedura di cui all'art. 15 o all'art. 19, a seconda dell'esistenza o meno di tensioni occupazionali in un unico grado direttamente a livello della capogruppo, da esaurirsi nel termine di 50 gg., salvo diverse intese fra le parti.

Tale procedura ha come attori la capogruppo, per evitare di dover negoziare con una controparte aziendale di fatto priva di poteri, ed una delegazione sindacale *ad hoc*, definita nel numero ed integrata dalle segreterie nazionali ai sensi dell'art. 21 dell'Accordo 13/12/2003.

La negoziazione può avere ad oggetto le ricadute sulle condizioni del personale, quali i trasferimenti, i distacchi, i livelli occupazionali, gli interventi formativi e di riqualificazione. È previsto un momento di verifica, secondo modalità definite con la capogruppo, sulle intese raggiunte e per quanto di competenza a livello aziendale.

Nel terzo comma è stata inserita la definizione di rappresentanza di gruppo, realizzata con l'Accordo sui diritti e le libertà sindacali del 13 dicembre 2003, che riportiamo:

Art. 25 • Accordo 13.12.2003

[Delegazioni sindacali a livello di gruppo bancario (delegazione ad hoc) - Composizione]

1. Ai sensi dell'art. 19 del CCNL 8 dicembre 2007, la delegazione sindacale ad hoc è costituita da dirigenti sindacali dipendenti da imprese facenti parte del gruppo bancario nel numero di almeno 1 dirigente per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del contratto stesso e per ciascuna impresa del gruppo coinvolta nella

procedura, purché presso la stessa sia presente almeno una rappresentanza sindacale aziendale dell'organizzazione interessata. Il numero dei componenti la delegazione ad hoc non potrà comunque essere superiore a 7 per ciascuna organizzazione sindacale.

2. A tal fine, i nominativi dei lavoratori designati devono essere preventivamente notificati, a cura delle organizzazioni sindacali di appartenenza, all'impresa capogruppo ed alle rispettive imprese interessate.
3. Ai dirigenti sindacali che fanno parte della delegazione di gruppo, ma che non usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 19, vengono concessi appositi permessi retribuiti per il tempo necessario alla partecipazione alle riunioni indette dall'impresa capogruppo.
4. Si conferma che la delegazione ad hoc è integrata da un segretario nazionale per ciascuna delle organizzazioni sindacali stipulanti coinvolte.

Nell'ultimo comma è stata inserito l'obbligo di informativa alla rappresentanza di gruppo su tutti i piani industriali, anche se non comportanti ricadute sul personale. La rappresentanza viene integrata da 3 componenti per ciascuna impresa interessata, ed il tutto va moltiplicato per le OO.SS. costituite; quindi, nel caso di piani industriali di gruppo – la quasi totalità, ormai – le delegazioni sindacali riempiono senza difficoltà una sala cinematografica.

Un'informativa periodica sull'andamento dei piani industriali, in genere pluriennali, va inoltre fornita in azienda nel corso dell'incontro annuale (comma A dell'art. 1), e per quanto riguarda l'area territoriale, negli incontri semestrali ex art. 12.



Art. 20 • Relazioni sindacali di gruppo

Questo articolo, introdotto nel CCNL 2007, regola il concetto delle relazioni sindacali di gruppo in aderenza al mutato scenario organizzativo del settore, e ne dispone gli ambiti. La necessità di avere interlocutori dotati di potere reale ha costretto le OO.SS. a rivedere – non senza difficoltà, dato che titolari dei diritti negoziali sono gli organi di coordinamento delle singole aziende – le procedure sindacali in alcune materie strettamente collegate all’organizzazione del gruppo bancario.

Attori sono la capogruppo e la delegazione di gruppo prevista dall’art. 21 dell’Accordo 13/12/2003. Essi possono definire, con il consenso successivo degli organismi aziendali di cui all’art. 22, specifici protocolli d’intesa per normare le relazioni sindacali di gruppo e/o materie o parti di esse demandate al secondo livello di contrattazione, ovvero svolgere a livello di gruppo le procedure demandate alla sede aziendale dall’art. 46 (Sistema incentivante), 66 (Formazione), 70 (Sviluppo del personale e valutazione dello stesso), 80 (Formazione dei quadri) e 84 (Inquadramenti del personale delle aree professionali).

A livello di gruppo, possono essere esaminati anche i problemi inerenti alla mobilità territoriale infragruppo, al di fuori dei casi di cui all’art. 18 e 19 del presente CCNL. Inoltre, possono essere definiti dalle parti condizioni e criteri per l’erogazione del premio aziendale, nonché i relativi parametri, così come previsto dall’art. 43, in maniera da omogeneizzare l’importo del premio nell’ambito delle singole aziende che compongono il gruppo, senza penalizzare i lavoratori che operano nelle società di servizi, i cui bilanci vengono in realtà costruiti dalla holding.

Presso le singole aziende verranno effettuati, dagli organismi aziendali, appositi incontri di verifica delle intese raggiunte a livello di gruppo.

Il complesso di tale disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposto a verifica entro dicembre 2008.

Art. 21 • Procedura in tema di orari di lavoro

La procedura di verifica sugli orari di lavoro applicati dall'azienda, e su eventuali modifiche degli stessi, è stata inserita nel CCNL 11.7.99, per permettere alle OO.SS. aziendali un controllo sull'applicazione delle nuove flessibilità di orario, sull'orario multiperiodale e sulla banca delle ore.

L'azienda, in apposito incontro, comunica le articolazioni dell'orario di lavoro e di sportello compresi i turnisti e gli orari *extra-standard*. L'informativa deve contenere l'indicazione delle ragioni tecniche, organizzative e produttive che inducono l'azienda ad adottare nastri orari eccedenti quello *standard*.

Su richiesta degli organismi aziendali, da formularsi entro 3 gg. dal ricevimento dell'informativa, può essere avviata una procedura di confronto finalizzata alla ricerca di un accordo per quanto riguarda l'utilizzo dell'orario *extra-standard*.

Tale procedura dovrà concludersi entro 15 gg. dal ricevimento dell'informativa. È previsto anche un confronto fra le parti per l'esame dell'andamento della banca delle ore.

Art. 22 • Nozione di unità produttiva

Nel CCNL 2005 è stato riportato il riferimento all'Accordo del 13.12.2003 sulle libertà sindacali, che definisce a tutti gli effetti nel nostro settore la composizione della RSA e come si determina l'unità produttiva. Questa definizione integra il dettato della Legge 300 sulle materie indicate.

**Art. 15 dell'Accordo del 13.12.2003 sulle Libertà Sindacali
(Rappresentanze sindacali aziendali)**

1. Presso ciascuna unità produttiva che occupi più di 15 dipendenti, i lavoratori iscritti ad una medesima organizzazione sindacale



stipulante il presente accordo – purché in numero non inferiore ad 8 – possono costituire, nel loro ambito, una rappresentanza sindacale aziendale dell'organizzazione di appartenenza.

Art. 24 dell'Accordo del 13.12.2003 sulle Libertà Sindacali - (Unità produttive)

1. Ai fini del presente accordo, nonché dei contratti collettivi o delle norme che regolano i rapporti di lavoro, si intendono per unità produttive:

- a) la direzione generale o centrale;
- b) il centro contabile (meccanografico od elettronico);
- c) il complesso delle dipendenze comunque denominate (sedi, filiali, succursali, agenzie, uffici, ecc.) operanti nell'ambito dello stesso comune.

Art. 23 • Nuove flessibilità e normative obsolete

La norma non ha avuto variazioni rispetto all'art. 159 del CCNL ASSICREDITO del 1994, ed all'art 168 del CCNL ACRI 1995.

In sede aziendale, l'impresa può proporre intese per:

- a) acquisire nuove opportunità aziendali (nuove flessibilità di utilizzo del personale);
- b) rimuovere normative obsolete o adeguare le stesse ai nuovi *standard* di settore.

L'acquisizione di tali obiettivi verrà compensata con l'indennità, ove esistenti, a livello nazionale oppure con quanto le parti ritengono di concordare.

Prima di dare luogo ai relativi incontri, l'impresa informerà le OO.SS. na-

zionali e, per conoscenza, l'ABI.

Nei casi di cui alla lettera a), è previsto che l'informativa venga data con un preavviso di almeno 15 gg. Nei casi di cui alla lettera b), gli incontri possono aver luogo dopo 15 gg. dal ricevimento dell'informativa da parte delle OO.SS. nazionali. Ove le stesse OO.SS. ritengano di formulare proprie osservazioni, si svolgerà, nei successivi 15 gg., un incontro in sede nazionale fra le parti aziendali con l'intervento delle OO.SS. nazionali e dell'ABI.

Art. 24 • Controlli a distanza

È stata qui riportato l'art. 9 dell'Accordo di rinnovo del 2005, che prevede l'istituzione di una Commissione paritetica per modalità di applicazione dell'art. 4 della Legge 300 del 1970 e successive, alla luce di innovazioni tecnologiche e normative.

Compito di tale Commissione sarà anche l'esame dei provvedimenti del Ministero del Lavoro e del Garante per la tutela della privacy.

La Commissione, finora non ancora riunita, avrà il compito di riferire le soluzioni individuate alle parti nazionali entro i successivi 6 mesi, per favorire il confronto e la ricerca di soluzioni condivise.

Art. 25 • Dichiarazione delle parti

L'art. 25, istituito nel CCNL 2007, affronta vari argomenti, tra cui la complessa materia dei CAE. Le parti dichiarano che la materia è disciplinata dal D.lgs n. 74 del 2/4/2002 e, quindi, concordano che i CAE costituiscono gli organismi di informazione e consultazione per i gruppi creditizi di dimensione comunitaria aventi "casa madre" in Italia. Resta ovviamente agli Organi di Coordinamento la potestà negoziale, salvo quanto disposto nell'art. 20 sulla delegazione di gruppo. Viene anche definita nel secondo comma la nuova dimensione "territoriale" per decentrare e potenziare il controllo sindacale in periferia, elemento essenziale nei grandi gruppi. Nel-



l'Accordo del 13 dicembre 2003 vengono quindi definite, ai fini degli incontri semestrali, delle delegazioni che sostituiscono le RSA nell'ambito di un determinato territorio.

Vi è, inoltre, la condivisione fra le parti di un forte rilancio della bilateralità e quindi di tutti gli organismi ad essa collegati (Enbicredito, ecc.).

Il quarto e quinto comma sono stati inseriti per ribadire che la disciplina contrattuale sulle relazioni sindacali e sulle informazioni riservate contenuta nel CCNL è migliorativa e, quindi, pienamente sostitutiva delle norme generali contenute nel D.lgs 6 febbraio 2007, emesso in applicazione delle norme comunitarie sulle relazioni sindacali nelle società per azioni.

L'istituzione dei Comitati Aziendali Europei risale ormai a 14 anni fa. Nel 1994, l'Unione Europea, facendo seguito alle sollecitazioni del movimento sindacale europeo, ha emanato una Direttiva concernente la tutela degli interessi dei lavoratori in imprese di dimensioni comunitarie, con cui si è dato vita, per la prima volta nella storia della Comunità, ad una nuova istituzione di rappresentanza dei lavoratori.

A differenza delle rappresentanze di interessi aziendali attualmente diffusissime in Italia (RSA, RSU, ma anche Comitati di Base, Consiglio d'Azienda ecc.), il Comitato Aziendale Europeo non dispone di alcun potere contrattuale in senso stretto. Il CAE, inoltre, non ha alcun diritto di cogestione. I Comitati Aziendali Europei consentono uno scambio di informazioni a livello internazionale, ed offrono ai rappresentanti dei lavoratori l'opportunità di sviluppare strategie comuni e transnazionali. Perciò, il CAE rappresenta la premessa essenziale per poter incidere sul processo decisionale nel luogo in cui esso prende corpo: cioè ai vertici del gruppo, in qualunque paese della Comunità dove questi ultimi sono collocati.

L'importanza della costituzione di un CAE è il riconoscimento della sua reale efficacia, riconosciuta dall'ordinamento comunitario, dalla legge che lo recepisce in ogni singolo paese, e dal CCNL di categoria (per quanto ri-

guarda le aziende di credito italiane, il CCNL 8 dicembre 2007).

Il Comitato Aziendale Europeo:

- consente lo scambio di informazioni tra i rappresentanti dei lavoratori delle diverse sedi di gruppi multinazionali;
- contribuisce all'individuazione di omissioni (internazionali o no) di informazioni da parte del management;
- rappresenta un sistema di preallarme, ad esempio nel caso di ristrutturazioni imminenti;
- agevola lo scambio di soluzioni-modello;
- consente l'utilizzo di tutte le informazioni utili alle contrattazioni a livello di filiale;
- impedisce il *dumping* sociale, cioè l'abbassamento degli *standard* sociali offerti;
- agevola l'elaborazione di iniziative comuni, ad esempio, nell'ambito della formazione continua, e lo studio di alternative comuni alle decisioni assunte a livello dirigenziale;
- consolida i contatti internazionali ed i comportamenti solidali transnazionali.

In conclusione, i CAE fanno sì che in più di 1.800 gruppi di dimensioni europee i dipendenti ed i loro rappresentanti siano informati della situazione economica dell'azienda e vengano consultati in relazione a determinati sviluppi che incidono sugli interessi dei dipendenti stessi. Mediante la costituzione in un CAE, i lavoratori ed i loro rappresentanti sono legittimati nella loro qualità di controparte del *management* (anche se non negoziabile): determinate procedure garantiscono che i lavoratori ed i loro rappresentanti siano informati e vengano consultati.

Il presupposto giuridico per l'istituzione dei CAE è la Direttiva 94/45/CE del Consiglio di data 22 settembre 1994, relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consulta-



zione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

La peculiarità della Direttiva è costituita dal fatto che essa deve trovare recepimento ed attuazione nei singoli stati mediante l'emanazione di una corrispondente legge nazionale. In Italia esistono sia un accordo interconfederale tra le parti contrattuali, sia una legge. Per primo è stato firmato un "Accordo interconfederale per la ratifica della Direttiva 94/45/CEE del 6 novembre 1996 sull'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie", che tuttavia non è valido per tutte le categorie, ma solo per quelle rappresentate, tra cui peraltro vi era ASSICREDITO – ABI.

Ma la necessità di avere norme uguali per tutte le categorie ha reso necessario per il Governo italiano emanare nel mese di aprile 2002 il Decreto legislativo n. 74/2002 (Attuazione della Direttiva del Consiglio del 22 settembre 1994, 94/45/CE, relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie). Tale decreto, che ha validità – ovviamente – in quelle aziende che hanno la capogruppo in Italia, riprende per la maggior parte le norme contenute nell'Accordo Quadro, dando ad esse quindi valore *erga omnes*.

In sintesi, per le aziende che desiderano istituire un CAE, il punto di riferimento è rappresentato dal Decreto legislativo n. 74/2002. Esso ricalca molte formulazioni della Direttiva Europea, adattandole al diritto del lavoro italiano.

Un CAE può essere costituito quando l'impresa o il gruppo di imprese occupa almeno 1000 dipendenti, nei paesi in cui trova applicazione la direttiva sui CAE (tutto il territorio dell'Unione Europea, tutti gli stati membri dello Spazio Economico Europeo, Islanda, Liechtenstein, Norvegia) e quan-

do in ciascuno di almeno due di questi paesi l'impresa occupa almeno 150 dipendenti.

In linea di principio, si utilizza il numero medio ponderato mensile di occupati degli ultimi due anni. Rientrano tra gli occupati:

- con un peso del 50% i dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato,
- con un peso del 50% i dipendenti con contratto di formazione e lavoro e di apprendistato,
- i dipendenti a tempo parziale in proporzione all'orario di lavoro svolto.

L'iniziativa della costituzione di un CAE può provenire sia per iniziativa della direzione centrale dell'impresa, sia per iniziativa di almeno 100 dipendenti (o dai loro rappresentanti) di almeno due imprese o sedi produttive che si trovino in due paesi in cui trova applicazione la Direttiva. Naturalmente, possono costituire il CAE le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL in vigore nel gruppo di imprese.

In Italia, i membri del CAE sono nominati dalle OO.SS. che hanno sottoscritto il contratto collettivo nazionale che trova applicazione nell'impresa e nel gruppo di imprese, in accordo con gli organismi aziendali (RSA o RSU). In altri paesi vi sono, però, regole diverse. L'articolo 9 del D.lgs 74/2002 specifica che un terzo dei membri italiani del CAE deve essere nominato dai sindacati che hanno stipulato il contratto collettivo nazionale applicato in azienda, e due terzi dagli organismi aziendali dell'impresa o del gruppo di imprese. I membri del CAE devono appartenere alle RSA o RSU. Il CAE deve essere composto in funzione della struttura occupazionale dell'azienda, ossia deve rispettare le proporzioni tra le categorie degli operai, degli impiegati e dei dirigenti.

I componenti italiani di questo organo devono essere non meno di tre e non più di diciotto. Ciascun paese membro in cui si trovi un'azienda del gruppo ha il diritto ad inviare almeno un delegato.



Sia la Direttiva Europea che la legislazione nazionale prevedono che il CAE deve essere informato e consultato mediante due procedure (art. 16 del D.lgs 74/2002): le riunioni periodiche o le riunioni supplementari in caso di circostanze eccezionali che incidano sostanzialmente sugli interessi dei lavoratori.

Costituiscono oggetto della riunione informativa annuale (art. 16, comma 9 del D.lgs 74/2002):

situazione economica e finanziaria dell'impresa, prevedibile andamento delle attività, della produzione e delle vendite, stato ed evoluzione della situazione occupazionale, anche con riferimento alle pari opportunità tra uomo e donna, investimenti e cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione e l'introduzione di nuovi metodi di lavoro e conseguenti attività di formazione, trasferimenti della produzione, fusioni, ridimensionamenti dell'impresa o chiusura dell'attività, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi, nonché licenziamenti collettivi.

Le informazioni vengono fornite dalla direzione del gruppo per iscritto. La maggiore o minore precisione del rapporto e l'inserimento di determinate problematiche sono fattori che dipendono dalla qualità delle relazioni sociali in essere nell'impresa. Entro 7 giorni, il CAE può esprimere un "parere".

Tuttavia, sia la sua veste istituzionale, sia la derivazione europea escludono che il CAE possa diventare un "organo conflittuale", per cui la legge italiana non prevede che esso possa indire procedure di sciopero. Il risultato della procedura di cui sopra può, quindi, essere solo un accordo tra la direzione del gruppo ed i rappresentanti dei lavoratori.

L'accordo fra impresa e CAE non ha però efficacia giuridica nei confronti dei lavoratori, ma deve passare attraverso una ratifica delle rappresentanze riconosciute (RSA o RSU) o eventualmente, se previste dal CCNL, delle Segreterie Nazionali delle OO.SS. firmatarie.

Per questo motivo, nel CCNL del 2007 è stata inserita la norma che prevede che nei gruppi internazionali, aventi sede in Italia, l'informativa dev'essere presentata prima al CAE, ma successivamente questa informativa deve comunque essere fornita alle RSA, e, nel caso vengano coinvolti consistenti gruppi di lavoratori, deve obbligatoriamente iniziare la procedura prevista negli articoli dal 15 al 19 per permettere alle OO.SS. di arrivare ad un accordo negoziale, utilizzando se necessario anche procedure di sciopero a rafforzamento della tutela dei lavoratori.

Per il momento, l'unico CAE con sede in Italia costituito nel settore bancario è quello di UniCredit Group, con la stipula dell'Accordo del 27 gennaio 2007. In esso vi sono rappresentanti di 27 paesi europei (UE e non UE).



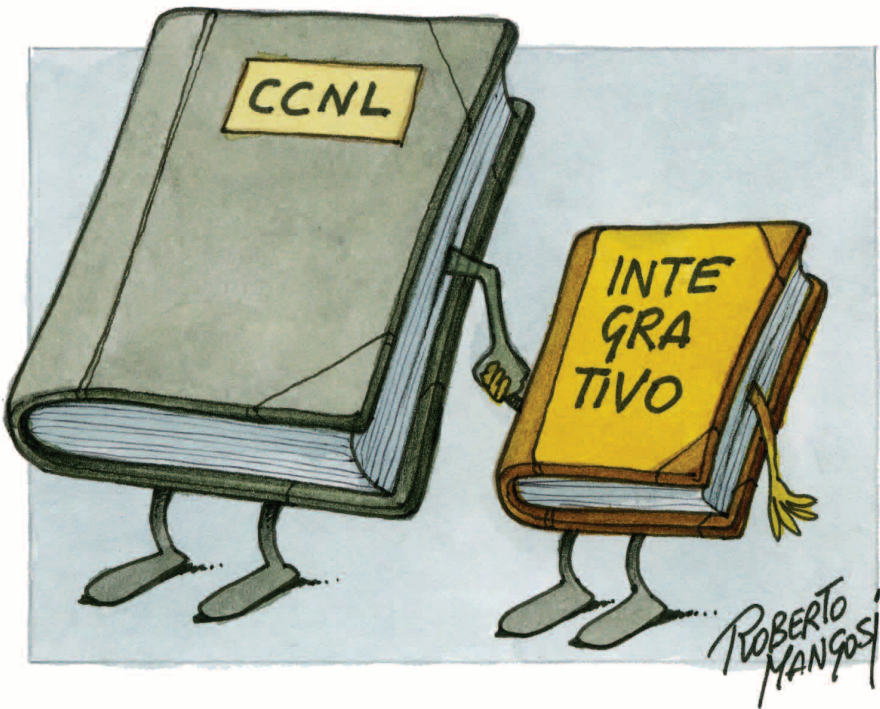
Contrattazione integrativa aziendale

Art. 26 • Decorrenza e procedure di rinnovo **• Materie demandate**

I primi tre commi ripropongono disposizioni già contenute nell'art. 156 del CCNL 1994. Nel primo comma, con la stipula dell'Accordo di rinnovo dell'8 dicembre 2007 è stata modificata la durata da quadriennale a triennale, per allinearla a quella del contratto nazionale (normalmente dovrebbe scadere un anno dopo quella del CCNL).

I commi dal 4° al 7° sono stati ripresi dal testo del CCNL ASSICREDITO del 1990, che ha introdotto la titolarità degli integrativi anche ad organizzazioni senza RSA nell'azienda/impresa, ma che comunque devono avere iscritti. In tal caso, viene costituita una speciale rappresentanza *ad hoc* che vale solo per la negoziazione del CIA.

Più precisamente, il vecchio testo dell'art. 154 del CCNL ASSICREDITO del 23 novembre 1990 veniva richiamato dall'ultimo comma dell'art. 156 del CCNL ASSICREDITO del 19 dicembre 1994, che stabiliva la titolarità della contrattazione aziendale in via transitoria alle RSA o a rappresentanze "*ad hoc*", in attesa di procedere all'elezione anche nel settore bancario delle RSU. Si è tornati, pertanto, alla situazione del 1990, mai abbandonata di fatto, perché nel settore non è mai stata raggiunta un'intesa unitaria per poter arrivare alla realizzazione delle RSU. Quindi, nel caso di un'organizzazione sindacale firmataria del CCNL che, pur annoverando iscritti nell'azienda non abbia proprie rappresentanze sindacali costituite, la delegazione "*ad hoc*" è costituita da dirigenti dell'organiz-



zazione sindacale non superiore a tre (i territoriali, di fatto esterni), con la partecipazione di lavoratori iscritti (interni all'azienda) in numero non superiore a due, che possono essere anche dirigenti sindacali segnalati, ma non sono RSA. Così, si ritorna al numero di cinque, di cui però due devono essere interni.

I commi successivi sono stati negoziati nel contratto del 1999: in essi è prevista una procedura di verifica dei demandi, che può coinvolgere l'ABI e le Segreterie Nazionali interessate.

Nell'Accordo di rinnovo dell'8 dicembre 2007, sono state allargate le materie demandate alla contrattazione aziendale: sono state inserite, infatti, l'assistenza sanitaria e la previdenza complementare, che già di fatto erano discusse in aziende con procedure cosiddette "a latere". L'inclusione,



3. Contrattazione integrativa aziendale

però, di questi due temi comporta l'obbligo per le aziende di avviare una trattativa con le RSA, qualora vi sia una richiesta in tal senso in piattaforma. Questo fatto è utile nelle piccole aziende, prive di questo tipo di tutela, e che finora potevano rifiutare la trattativa perché non demandata. Il 14° comma prevede che nel periodo transitorio il CIA abbia durata quadriennale e non triennale, per mantenere immutata la scadenza l'anno successivo a quella del CCNL. Questo significa che i premi di produttività erogati nel 2009 (anno di bilancio 2008) dovranno essere negoziati nel corso del 2008, tenendo presente anche quanto inserito nella dichiarazione delle parti circa la reale variabilità del premio. Il rimando all'art. 43 ivi inserito comporta la scadenza (peraltro teorica in prima applicazione) di concludere i CIA (o almeno la negoziazione del premio aziendale) entro il 30 aprile dell'anno di riferimento, con eventuale ricorso alla procedura nazionale per una conclusione entro il 30 giugno anche di quest'ultima. Peraltro, tale scadenza non è perentoria nel caso le parti aziendali accettino un rinvio senza dar luogo né alla procedura nazionale né a comunicazioni di messa in mora.

La mancata presentazione della piattaforma nei tempi suddetti da parte sindacale non può portare, in ogni caso, ad un rifiuto da parte dell'azienda di avviare la trattativa, anche perché il CIA ha durata triennale, ma potrebbe portare ad un ritardo nell'erogazione del premio o addirittura la mancata erogazione, qualora vi sia più di un anno di ritardo, non essendo il salario variabile garantito per legge.

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

Nel 3° comma è stato prorogato fino al 30 settembre 2008 il periodo per le materie opzionate di cui al CCNL 1994 ASSICREDITO e 1995 dell'ACRI.

Nel 5° comma nel CCNL 2005 è stato allargato a sette giorni il termine per la procedura di verifica in ABI fra le parti stipulanti su divergenti interpretazioni dei demandi alla contrattazione aziendale. Nel recente rinnovo è stato anche definito che tale incontro deve avvenire in presenza delle parti aziendali.

Il 1°, 2° e 4° comma ripropongono negli stessi termini rispettivamente i primi tre commi dell'art. 163 del CCNL ASSICREDITO.

Un particolare approfondimento merita di essere svolto a proposito del significato attribuibile alla prima parte del 1° comma, che richiede una piccola analisi sulla storia della contrattazione del settore.

Il CCNL 11 luglio 1999 è stato, in senso sostanziale, il primo contratto che ha visto l'ABI come controparte nazionale, anche se da un punto di vista formale l'ABI rappresenta la continuità con ASSICREDITO. Al contrario, l'ACRI è un'associazione che ha cessato di esistere (come controparte sindacale), differenza attestata anche dalla dichiarazione preliminare all'Accordo 11.7.1999, che precisa che l'accordo stesso è stipulato in sostituzione dei precedenti CCNL ABI e ACRI. Dunque, il vecchio testo ASSICREDITO ha finito inevitabilmente per rappresentare il corpo di norme di riferimento, cui la normativa ACRI ha dovuto progressivamente uniformarsi attraverso un processo calibrato e graduale che deve, tuttavia, tenere conto delle specificità e delle acquisizioni in atto a favore di questi lavoratori.

In termini generali, la caratteristica forse più saliente della normativa nazionale ACRI è stata proprio quella di contemplare numerosi rinvii alla contrattazione decentrata che ha portato, nel tempo, alla stipula di accordi aziendali che affiancano o si sovrappongono alle norme nazionali. La fusione di numerose aziende con contratti in parte ex Acri in parte ex ASSICREDITO, ed il naturale turn over, hanno ristretto sempre più il numero di lavoratori che hanno mantenuto delle specifiche normative ex ACRI.

Dal coordinato disposto degli artt. 26 e 27 emerge quanto segue:



3. Contrattazione integrativa aziendale

- contrattazione nazionale e contrattazione integrativa stanno fra loro in un rapporto gerarchico ben definito;
- la contrattazione nazionale stabilisce le materie che potranno essere negoziate a livello decentrato;
- per talune materie, tassativamente definite nei precedenti CCNL, possono essere mantenuti in vigore accordi aziendali, ove già esistenti, in sostituzione integrale delle norme nazionali, con opzione che dev'essere esercitata entro il 30 settembre 2008, restando peraltro esclusa la possibilità di farne oggetto di nuova contrattazione;
- per tutte le altre materie, le norme del contratto nazionale sostituiscono integralmente le eventuali preesistenti norme aziendali che insistono sulle stesse materie, ad eccezione delle condizioni più favorevoli regolate a titolo individuale;
- in merito all'alinea che precede, rimangono comunque in vigore tutti quegli accordi aziendali preesistenti che, pur intervenendo su materie regolate anche dal contratto nazionale, siano con questo "compatibili", ancora una volta ribadendo che non è più possibile, anche per queste, farne oggetto di trattativa;
- unica operazione consentita è quella di procedere alle opportune armonizzazioni, ove necessario.

Nel merito del penultimo alinea, riteniamo che il criterio della "compatibilità", convenuto con la controparte dopo un confronto serrato nel 1999, rappresenti comunque un punto di mediazione che offre sufficienti garanzie di salvaguardia delle situazioni aziendali pregresse.

Fra le norme abrogate definitivamente è importante citare quella, a far tempo dal 1° gennaio 2002, del disposto dell'art. 37 del CCNL 1999, sulle previsioni che davano diritto al riconoscimento di periodi convenzionali a beneficio degli scatti di anzianità, del trattamento di ferie e di malattia. Sempre nello stesso articolo, è stata abrogata la norma del CCNL 1999 re-

lativa all'ipotesi di azienda di cui un'altra abbia assunto la prosecuzione degli affari. La lettera della disposizione, calata nell'attuale cornice normativa in tema di assetti societari, non è delle più chiare. Procedendo per esclusione, non può essere riferita ai casi di trasferimento d'azienda, in quanto si porrebbe in contrasto con l'art. 2112 c.c., che è norma inderogabile di legge, con conseguente vizio di nullità che verrebbe a colpire la norma di contratto. A maggior ragione, non è compatibile con il caso di modifica della titolarità dell'azienda (cessione del pacchetto di controllo), evento da cui non possono certo discendere alterazioni nella posizione contrattuale del lavoratore. Quindi, resta solo il caso di un'azienda colpita da una procedura concorsuale, e che vede l'intervento – ovviamente dietro "invito" della Banca d'Italia – di un'altra, appunto per proseguirne l'attività (gli "affari"). Il riferimento al presupposto del fallimento o di altra procedura concorsuale è sufficiente per attestare la rarità di simili eventi nel sistema bancario italiano.

La tutela giuridica dei lavoratori dell'azienda assorbita può essere, quindi, garantita solo negli accordi, aziendali o di gruppo, di cui agli artt. 15 e 19, tenendo però presente che nell'ordinamento giuridico italiano, se non diversamente pattuito, il datore di lavoro acquirente può applicare in toto il contratto integrativo della sua azienda, facendo salvo il trattamento economico superiore complessivamente acquisito, assorbibile però negli aumenti contrattuali successivi, salvo esplicito patto contrario.

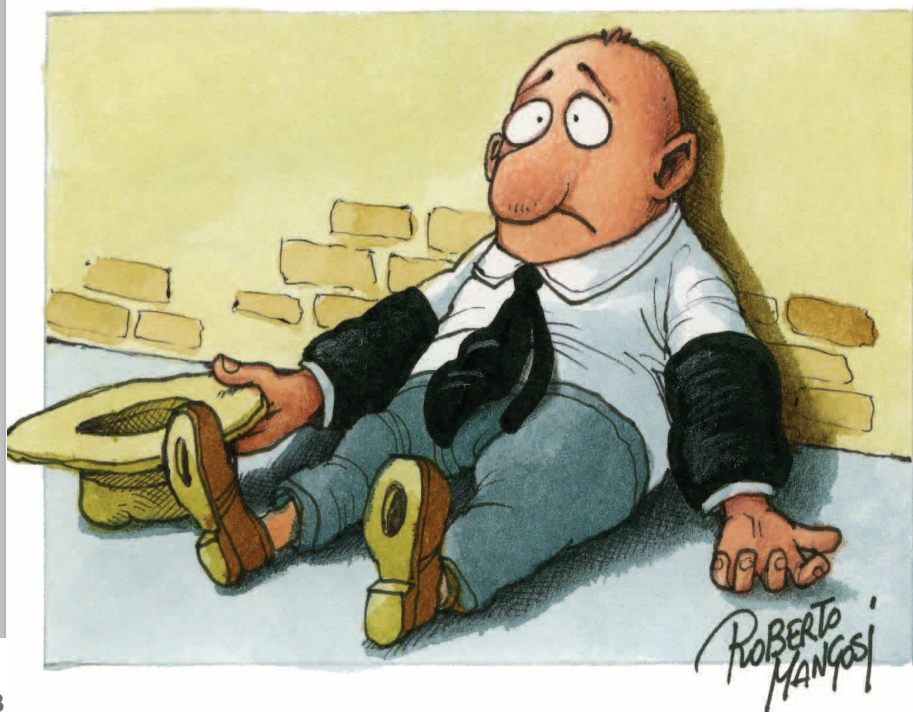


4 Politiche attive per l'Occupazione

Premessa

Questa nuova premessa è stata definita dalle parti nell'Accordo di rinnovo contrattuale del 8.12.2007 e fornisce la chiave interpretativa e di lettura della ratio delle norme contrattuali contenute nel capitolo 4, e cioè

- non dispersione del patrimonio umano e professionale dei lavoratori/la-



voratrici;

- volontà di favorire un'occupazione stabile e non precaria;
- volontà di andare incontro all'esigenza di flessibilità delle imprese da parte del sindacato, senza però pregiudicare diritti e qualità della vita dei lavoratori, anche neo assunti.

In quest'ottica, viene confermato quanto già contenuto nel "chiarimento delle parti" in calce all'art. 25 del CCNL del febbraio 2005 e cioè che nei confronti del medesimo lavoratore ciascuna impresa non potrà ricorrere al contratto di apprendistato dopo aver utilizzato il contratto di inserimento o viceversa, al fine di limitare il periodo complessivo di lavoro precario.

Viene altresì confermato che nel periodo di vigenza del contratto (fino al 31.12.2010), le banche non utilizzeranno i seguenti istituti contrattuali:

- apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;
- contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (lavoro intermittente);
- lavoro ripartito.

Al contrario, le banche potranno utilizzare:

- contratti a termine;
- contratti di inserimento;
- contratti di somministrazione;
- tirocini formativi;
- contratti a progetto.

Art. 28 • Apprendistato professionalizzante

Tutto il Capitolo IV del CCNL, "Politiche attive per l'occupazione" è stato profondamente innovato, tenendo conto delle rilevanti modifiche interve-



4. Politiche attive per l'Occupazione

nute sul piano legislativo nel periodo di valenza contrattuale.

Il contratto nazionale disciplina l'istituto dell'apprendistato regolando, innanzi tutto, quegli aspetti espressamente rinviati alla contrattazione collettiva dall'art. 49 del D.lgs 10 settembre 2003 n. 276

(c.d. Legge Biagi).

Partendo, poi, dall'esperienza maturata nella prima fase di applicazione della normativa in materia di apprendistato professionalizzante, l'articolo in questione ha stabilito che, durante questo tipo di rapporto di lavoro, il lavoratore/lavoratrice è inquadrato al livello immediatamente inferiore rispetto a quello derivante dalle norme richiamate al comma 1 dell'articolo stesso.

Trascorsi i primi 18 mesi, viene attribuito all'interessato il trattamento economico tabellare, con un assegno temporaneo, corrispondente al trattamento economico netto pari a quello di livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto stesso.

Unica deroga a quanto previsto al comma che precede, è stata individuata per i colleghi di cui all'art. 2 comma 3 primo alinea, cioè per i lavoratori destinati all'*input* dati (corrispondente a quella dei vecchi impiegati di seconda categoria del CCNL ASSICREDITO), inquadrati già in passato nel 3° livello della seconda area: per questi lavoratori, infatti, è prevista l'assunzione nella seconda area professionale secondo livello, e acquisiscono il 3° livello della seconda area subito dopo il primo biennio, e mantenendolo anche nel caso in cui il rapporto di lavoro prosegua con contratto a tempo indeterminato.

Quanto previsto al nuovo comma 2 dell'art. 25 si applica a far tempo dal 1° gennaio 2008 anche agli apprendisti assunti precedentemente a tale data ai sensi del art. 25 del CCNL 2005. Inoltre, con il rinnovo contrattuale del 2007, è stato stabilito che il contratto di apprendistato ha una durata "massima" di quattro anni, consentendo in tal modo la possibilità di

apporte una durata inferiore in casi particolari, o con accordi aziendali. Con riferimento all'inquadramento, l'articolo stabilisce che l'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella terza area professionale di cui all'art. 84 del CCNL 2007 ed alle corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali. L'unica eccezione è rappresentata dalla mansione di *input* dati di cui sopra, descritta nel comma 3 dell'art. 2 del CCNL. Se confermato a tempo indeterminato, il lavoratore acquisisce la qualifica corrispondente al proprio piano formativo individuale ed alle mansioni svolte. Situazioni particolari riferite a specifiche norme esistenti nelle aziende potranno essere valutate caso per caso.

Il rapporto di apprendistato deve essere stipulato obbligatoriamente in forma scritta.

Può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale, ma in quest'ultimo caso la sua durata non potrà essere inferiore alle 25 ore settimanali, per poter dare corso alla formazione richiesta dalle norme legislative nazionali e regionali.

Il rapporto di apprendistato prevede un periodo di prova di due mesi; all'apprendista si applicano tutte le parti del CCNL 8 dicembre 2007, eccetto il trattamento di malattia e infortunio, le norme per il riconoscimento dell'anzianità e i criteri della computabilità dei lavoratori nell'organico aziendale, oltre alla parte sulla formazione e sullo sviluppo professionale.

Per quanto riguarda il comporta per malattia, tenendo conto delle istruzioni dell'INPS in tema di trattamento di malattia per gli apprendisti, si è modificato il comma 8 dell'art. 25 precedente e si è stabilito che, in caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'impresa conserva il posto all'apprendista che abbia superato il periodo di prova per un periodo complessivo pari a:

- 6 mesi in caso di *comporto secco* (precedentemente 4 mesi);



4. Politiche attive per l'Occupazione

- 8 mesi in caso di *comporto per sommatoria* (precedentemente 6 mesi). Nello stesso comma è anche previsto che, in considerazione delle indennità erogate dagli Enti Previdenziali, più basse per gli apprendisti rispetto a quelle del lavoratore a tempo indeterminato, l'azienda per lo stesso periodo ne integra il trattamento economico netto per la differenza.

Non sarebbe possibile per gli apprendisti utilizzare il periodo di aspettativa, stanti gli obblighi di formazione. Vi è, comunque, in calce all'articolo una raccomandazione dell'ABI alle aziende a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti affetti da patologie di particolari gravità le più favorevoli previsioni dell'art. 52.

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio, nel caso in cui il rapporto prosegua con contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato integralmente ai fini della maturazione dell'anzianità stessa. È computato per intero ai fini delle ferie, del preavviso e del comporto, mentre viene riconosciuto per solo un biennio ai fini degli scatti di anzianità e degli automatismi. Tale decisione è stata concordata dalle parti in analogia a quanto avveniva per i vecchi contratti di formazione e lavoro, rispetto ai quali il relativo periodo di due anni non era utile ai fini in parola.

Secondo le disposizioni della Legge Biagi (art. 53, 2° comma) che esclude in linea generale gli apprendisti dal computo dei limiti numerici previsti dalle leggi e dai contratti, ma fa salve specifiche intese contrattuali, è stato stabilito che i lavoratori in apprendistato sono computati ai fini della determinazione dell'ammontare globale delle "cedole sindacali", dell'organico delle unità produttive per la costituzione delle RSA, per i relativi permessi sindacali ecc.), ma non per il calcolo dei lavoratori utili alla maturazione degli inquadramenti dei preposti di filiale o di uffici di cui agli artt. 76, 4° comma, e 87, 5° comma.

In assenza di clausole specifiche, la stessa cosa vale anche per contratti o accordi aziendali relativi agli inquadramenti.

Gli apprendisti sono titolari del diritto di assemblea sindacale ed hanno la stessa normativa per le disposizioni contrattuali in tema di orari di lavoro, lavoro straordinario, banca delle ore, ferie, ex festività soppresse, indennità modali e buoni pasto, maternità, missioni e trasferimenti, agevolazioni e provvidenze per motivi di studio, calcolo del TFR.

Per quanto concerne il premio aziendale ed il sistema incentivante, si fa riferimento alle relative discipline aziendali: stesso discorso vale per eventuali norme contenute in accordi aziendali, ad esempio la Cassa mutua. Durante il rapporto di apprendistato, fatto salvo il periodo di prova, è fatto divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto in assenza di giusta causa o di un giustificato motivo. Al termine del periodo di apprendistato è, invece, possibile per il datore di lavoro recedere dal rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 49 Legge Biagi e all'art. 2118 Codice civile.

In riferimento alla formazione, sottolineiamo che l'azienda è tenuta ad erogare una formazione congrua e finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista nel rispetto di un "monte di ore" di formazione formale interna o esterna all'azienda (anche presso altre aziende del gruppo o presso altre strutture di riferimento, come i "centri di formazione", previsti anche da alcune regioni) di 120 ore annue, per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali. A tale proposito, vi è una raccomandazione dell'ABI alle aziende affinché eroghino la formazione sulle misure di sicurezza nella parte iniziale del rapporto di lavoro.

La Legge 276/2003, all'art. 49, stabilisce necessaria la presenza di *tutori* aziendali che, con competenze e formazione adeguate ai sensi del D.M. 28 febbraio 2000, dovranno affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, favorire l'integrazione tra le iniziative formative ester-



ne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro, esprimendo altresì le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini della prevista attestazione da parte del datore di lavoro a fine rapporto. Il sopra citato D.M. stabilisce poi che il Tutor deve avere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà a fine rapporto, deve svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista e deve avere almeno tre anni di esperienza lavorativa (potrebbe essere, per esempio, il caposervizio della struttura in cui è inserito l'apprendista).

La formazione effettuata dovrà essere idoneamente registrata ed attestata nel libretto formativo. Le parti contrattuali hanno esplicitamente escluso l'applicabilità nei confronti degli apprendisti delle norme generali del Capitolo X del CCNL in tema di addestramento, formazione, criteri di sviluppo professionale e di carriera, valutazioni.

La normativa contrattuale sull'apprendistato costituisce nel CCNL una disciplina speciale e a carattere sperimentale.

Nell'Appendice 5 al CCNL sono previsti nove profili professionali "tipo" di contratto di apprendistato, che devono essere applicati per le assunzioni nel sistema del credito. Altri profili aggiuntivi possono essere contenuti nella normativa emessa da ciascuna regione.

Art. 29 • Somministrazione di lavoro

Il lavoro somministrato è regolato dall'art. 20 e segg. della Legge n. 276/03, che rinvia alla contrattazione collettiva l'individuazione dei limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato.

Il CCNL 2007 ha stabilito che il numero dei lavoratori con tale contratto non può essere superiore all'8% del personale dipendente dall'azienda medesima con contratto a tempo indeterminato, nelle aziende che occupano fino a 1500 dipendenti. Mentre per le aziende che occupano da 1501

dipendenti con contratto a tempo indeterminato in su, rimane in vigore il limite del 5% già stabilito dall'art. 26 del vecchio contratto nazionale del 2005.

Il contratto potrà essere concluso a fronte di ragioni di carattere tecnico produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferite all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

A tal proposito, la circolare del Ministero del Welfare n. 7 del 2005 ha chiarito che la somministrazione a termine può essere effettuata anche per le attività o i servizi previsti per i rapporti a tempo indeterminato, ma che in tale ipotesi occorre specificare anche le ragioni tecnico/organizzative o produttive che determinano la scelta di apporre un termine alla somministrazione.

La struttura contrattuale della somministrazione di lavoro è duplice: è basata infatti su un contratto fra un Agenzia per il lavoro (vedi art. 4 e 5 Legge 276/2003) e l'impresa (banca) utilizzatrice ed un ulteriore contratto fra la stessa Agenzia ed il lavoratore.

I lavoratori sono dipendenti dell'Agenzia del Lavoro, che provvede al pagamento della retribuzione ed al versamento dei contributi rivalendosi poi sull'utilizzatore; l'Agenzia dispone altresì del potere disciplinare ai sensi dell'art. 23 della Legge 276/03; tuttavia, per il tempo della somministrazione svolgono la propria opera nell'interesse e sotto la direzione della banca utilizzatrice.

L'art. 20 della Legge 276 prevede, fra l'altro, alcuni limiti e divieti di utilizzazione di tale forma contrattuale:

- sostituzione lavoratori in sciopero;
- imprese che abbiano attivato nei 6 mesi precedenti licenziamenti collettivi ex Legge 223;
- unità produttive ove sia operante la cassa integrazione (ma non il Fondo esuberi del settore del credito);



4. Politiche attive per l'Occupazione

- imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi di igiene e sicurezza ai sensi del Decreto legislativo 626.

L'art. 22 stabilisce il principio generale dell'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato anche al lavoro somministrato, mentre l'art. 23 stabilisce la parità di trattamento normativo ed economico – a parità di mansioni – fra i lavoratori somministrati e gli altri lavoratori in servizio presso l'utilizzatore (banca). Tale parità si riferisce anche agli arretrati eventualmente spettanti ed ai premi di produttività, eventualmente pro-rata.

I lavoratori somministrati hanno gli stessi diritti sindacali previsti dalla Legge 300/70 (Statuto dei lavoratori), ma a loro non si applica la Legge 223/91 sui licenziamenti collettivi.

Le parti nazionali hanno preso formale impegno a non dare applicazione per la durata di questo contratto al contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 30 • Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento trova la sua fonte nell'art. 54 della Legge 276/03. Si tratta di un contratto con il quale possono essere assunti i seguenti soggetti:

- a) giovani di età fra i 18 e i 29 anni;
- b) disoccupati di lunga durata di età fra i 29 anni e i 32 anni;
- c) disoccupati di età superiore ai 50 anni;
- d) disoccupati da almeno 2 anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in aree ad alto tasso di disoccupazione;
- f) persone affette da grave handicap fisico o mentale.

Il datore di lavoro può assumere solo se abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori assunti in precedenza con tale contratto, ed il cui contratto sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

Non si computano, però, i lavoratori dimissionari, licenziati per giusta causa, licenziati nel periodo di prova che abbiano rifiutato la trasformazione a contratto a tempo indeterminato e, comunque, non si computano i primi quattro contratti.

La durata del contratto va da un minimo di 9 mesi ad un massimo di 18 mesi.

Le parti nazionali hanno confermato l'applicazione integrale dell'Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004 con la sola aggiunta della previsione secondo la quale il numero dei lavoratori con contratto di inserimento utilizzati da ciascuna azienda non può superare il 5% del personale a tempo indeterminato, percentuale portata all'8% per le imprese che occupano fino a 1500 dipendenti con contratto a tempo indeterminato, con l'Accordo di rinnovo contrattuale dell'8 dicembre 2007. Tali percentuali sono ovviamente indipendenti da quelle indicate nel precedente art. 29 (somministrazione).

Art. 31 • Lavoro a tempo parziale

L'articolo rinvia all'esame della Commissione paritetica fra ABI e OO.SS. nazionali le tematiche del lavoro a tempo parziale e dei contratti a tempo determinato, alla luce delle modifiche intervenute dopo la stipulazione del CCNL 1999. Tale Commissione, peraltro, non ha prodotto risultati a seguito delle numerose modifiche nella legislazione e, quindi, la normativa è rimasta invariata quasi per intero.

Le parti si danno atto che nelle more dei lavori della predetta Commissione paritetica resta applicabile, in tema di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'art. 26 del vecchio CCNL 1999. Tale conferma però rende difficoltosa l'applicazione dell'art. 3 comma 2 del D.lgs n. 61 del 2000, secondo cui "i contratti collettivi stabiliscono le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi".



4. Politiche attive per l'Occupazione

La commissione dovrà anche stabilire i limiti del lavoro supplementare, sia come quantitativo di ore, sia riguardanti le mansioni o i compiti dello stesso, che attualmente sono quelli indicati nell'art. 26 del vecchio CCNL.

Il contratto in questione deve essere aggiornato per quanto riguarda le innovazioni introdotte dalla Legge 276/03 e la successiva Legge n. 247/07 che ha recepito, con qualche modifica, i contenuti del Protocollo siglato il 23 luglio 2007 tra il Governo e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, sottoposti poi a referendum confermativo ai lavoratori, che lo hanno votato a grande maggioranza. Tuttavia, il nuovo esecutivo, entrato in carica nel giugno 2008, sta rivedendo la materia, tuttora oggetto di trattativa con le Confederazioni.

Sul diritto di precedenza, la legge riconosce il diritto al lavoratore a part-time di occupare posti di lavoro a tempo pieno, qualora si rendano disponibili, diritto che prima era previsto solo se inserito nel contratto individuale.

La Legge 247 concede ai dipendenti affetti da malattie oncologiche o ai parenti entro il terzo grado di persone affette da simili patologie, la possibilità di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai fini della cura e/o dell'assistenza, con la possibilità di ritornare al rapporto di lavoro precedente quando vengono a cessare le cure parentali o la malattia.

La serie di disposizioni che regolano la peculiarità del rapporto di lavoro a tempo parziale non costituiscono più, dal CCNL del 1999, un appendice ma sono inserite direttamente all'interno del corpo principale del contratto. Ciò non modifica la forza giuridica di queste norme, che non può certo essere diversa con il variare della loro semplice collocazione "fisica", ma risponde alla precisa volontà di attribuire al rapporto di lavoro a tempo parziale sempre più il carattere dell'ordinarietà, in questo anche in coerenza con i provvedimenti legislativi che spingono inequivocabilmente in questa direzione.

Il principio ispiratore è, dunque, quello di raggiungere una progressiva equiparazione fra rapporto a tempo pieno e rapporto a orario ridotto, dove le uniche differenze siano riconducibili a quelle direttamente conseguenti alla flessibilità di orario rispetto a quello ordinario settimanale (o annuale per particolari forme di part-time). Tale flessibilità deve contemperare sia le necessità familiari e la qualità della vita del lavoratore, sia le esigenze dell'impresa.

Su questo presupposto può persino apparire contraddittorio l'aver mantenuto in vigore il 7° comma che tratta di "posizioni escluse": si deve osservare, però, che l'inammissibilità di posizioni di lavoro incompatibili con il lavoro a tempo ridotto deve essere considerata una regola "tendenziale", senza che si possa escludere tassativamente e a priori l'esistenza di particolari mansioni difficilmente espletabili in un arco di tempo ridotto. Atteso che la concessione del part-time è sempre subordinata all'assenso della banca, l'aver lasciato in vita la comunicazione delle posizioni escluse che questa è tenuta a dare alle organizzazioni sindacali aziendali, può servire a far emergere scelte aziendali sulle quali aprire un confronto, nonché la possibilità di verificare la loro coerenza rispetto ai part-time dati in concreto. Tuttavia, le nuove norme sulla formazione e sullo sviluppo professionale hanno ridotto le tipologie di lavoro escluse che, allo stato attuale, sono limitate di fatto solo ai ruoli chiave ed alla dirigenza.

Queste sono le innovazioni non meramente di forma introdotte in sede di stesura del CCNL 11/7/1999 (marzo 2001) e recentemente nel CCNL 2007:

- dal CCNL 1999 è stata estesa anche ai lavoratori a part-time una riduzione d'orario, ovviamente proporzionata alla riduzione prevista per i lavoratori a tempo pieno nelle giornate semifestive;
- fino al CCNL del 1999, i periodi a part-time venivano conteggiati con il criterio proporzionale ai fini degli automatismi; successivamente nel comma c) e nella norma transitoria, il periodo di lavoro anche a tempo par-



4. Politiche attive per l'Occupazione

ziale è considerato per intero; la decorrenza degli effetti economici conseguenti alla ricostruzione è stata fissata al 1° agosto 1999;

- in materia di agevolazioni per motivi di studio, è stato esteso ai lavoratori a tempo parziale il diritto di fruire della normativa sugli spostamenti di orario di cui all'art. 55, possibilità espressamente vietata nella normativa precedente; l'unica differenza ancora rimasta rispetto al resto del personale è la possibilità di ottenere di essere assegnati a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami;
- com'è noto, l'Accordo 11.7.1999 ha esteso il rapporto di lavoro a tempo parziale a tutta l'area dei quadri direttivi, previsione non riportata esplicitamente nel testo contrattuale in quanto superflua, dal momento che l'articolo qui commentato è stato inserito nella "Parte generale" che è applicata a tutto il personale;
- il limite delle 32 ore e trenta settimanali come orario massimo fissato dall'Accordo del 1999 può trovare un'eccezione nei casi di part-time con distribuzione dell'orario verticale o mista mensile o annuale per i quali l'orario settimanale può eguagliare l'orario a tempo pieno (il riferimento temporale al mese o all'anno è essenziale: infatti, in assenza, la norma è priva di senso);
- per quanto riguarda l'orario di lavoro e la prestazione lavorativa, si rimanda al commento a quanto detto sopra; inoltre, con intese aziendali è possibile prevedere ulteriori esigenze organizzative che giustificano l'effettuazione di prestazioni supplementari;
- con l'Accordo 8 dicembre 2007 si è stabilito che, in alternativa al compenso per lavoro supplementare, il lavoratore/lavoratrice può optare per fruire di permessi a recupero secondo il meccanismo della banca delle ore di cui all'art. 7; restano, comunque, in vigore i limiti di 2 ore al giorno e di 50 ore all'anno per lo svolgimento del lavoro supplementare e nel caso di superamento, le banche consentiranno la fruizione di permessi a recupero;

- con l'entrata in vigore della Legge Biagi, il lavoro supplementare viene retribuito con la semplice paga oraria, senza alcuna maggiorazione.

Art. 32 • Telelavoro

Il testo è rimasto invariato rispetto al CCNL 11.7.99. La scarsità di applicazione nel settore di questa forma di lavoro ha portato le parti a prorogare la sua sperimentazione.

Art. 33 • Periodo di prova

Questo articolo è la somma dei primi sei commi dell'art.10, più il 7° dell'art. 12 del CCNL ASSICREDITO del 1994.

Si rileva, però, che gli apprendisti di cui all'art. 28 (Apprendistato professionalizzante) hanno un periodo di prova ridotto a due mesi.

Per quanto riguarda il comma 6, dato che la prosecuzione di affari si applica o con intere banche incorporate o – con un'interpretazione ristretta della legge – solo alle aziende fallite o in amministrazione controllata, è opportuno specificare nell'accordo conseguente alla procedura dell'art. 15 o dell'art. 19 relativa ad un gruppo o di filiali o di un ramo d'azienda, che i dipendenti del ramo d'azienda incorporata sono esonerati dal periodo di prova.

Nel contratto di assunzione è possibile che la banca rinunci all'esercizio del presente articolo, specie nel caso si tratti di personale assunto da altre aziende.



Doveri e diritti del personale

Provvedimenti disciplinari

Art. 34 • Obblighi delle Parti

L'articolo ripropone i contenuti dell'art. 26 del CCNL ASSICREDITO del 1994, compresa la nota a verbale in calce al medesimo, inserita come secondo periodo del 3° comma e 4° comma, mentre il 5° comma corrisponde all'art. 95 e l'8° comma recepisce, modificato lessicalmente, l'art. 36 sempre del CCNL ASSICREDITO.

In detto articolo è ricompresa una serie di norme comportamentali non omogenee fra di loro: infatti, alcune sono doveri imposti dalle leggi al collega lavoratore (ad esempio, obbligo di diligenza e fedeltà o soggezione al potere direttivo del datore di lavoro), altre sono doveri di carattere strumentale ed accessorio (vincoli matrimoniali, residenza e domicilio, ecc.)

Il valore sostanziale di questo articolo è nel suo far riferimento a quei particolari requisiti di onestà, moralità e decoro che vengono richiesti al lavoratore bancario, per il fatto stesso di svolgere un'attività quale quella bancaria, che impone al lavoratore una particolare attenzione ed una particolare riservatezza.

L'articolato segue essenzialmente la disciplina del Codice civile in materia di lavoro dipendente: se ne discosta solo nel settimo comma, dove è



citato l'obbligo del dipendente a non prestare la propria opera in società o organismi incompatibili con il ruolo di dipendente bancario, inclusi incarichi pubblici a carattere tributario. Il divieto contenuto nella lettera a) dell'ultimo comma, che amplia il contenuto dell'art. 2105 c.c., è da leggersi come un tentativo da parte delle aziende di evitare l'assenteismo o la scarsa partecipazione alla vita lavorativa della banca perché impegnato in un doppio lavoro, anche a carattere sociale o sportivo. Tuttavia, al collega lavoratore bancario non è preclusa in assoluto la possibilità di prestare la propria opera a terzi, che ovviamente non siano in concorrenza con la banca, ma gli è solo fatto obbligo di chiedere la preventiva autorizzazione della direzione competente, che valuta la richiesta e decide in piena autonomia se concedere o meno l'autorizzazione. Vi è anche il divieto di stipulare a proprio nome contratti di borsa derivati, per l'alto rischio che essi comportano, oltre che per la forte presunzione di "insider trading" che questo tipo di operazioni comporta. Nell'ultimo comma è stata inserita la previsione che l'azienda può chie-



dere prima dell'assunzione il certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti per conoscere eventuali reati in sospeso.

Non vengono citate le disposizioni della Banca d'Italia, della Consob e di altri organismi, che obbligano il dipendente bancario alla correttezza verso la clientela, che si esplica attraverso un regolamento emanato dall'azienda (spesso denominato codice etico comportamentale), di cui comunque il lavoratore deve essere a conoscenza con le procedure dei commi 2, 3 e 4. La mancanza di regolamento interno, oppure di mancata conoscenza di queste, comporta la nullità delle sanzioni disciplinari eventualmente comminate al lavoratore, restando comunque la banca obbligata civilmente verso il cliente, che può esercitare anche un'azione in sede penale verso i rappresentanti legali della stessa azienda.

Art. 35 • Servizio di cassa e gestione di valori

L'articolo riprende le disposizioni preesistenti del CCNL ASSICREDITO del 1994 e più precisamente: il 1° comma riprende l'art. 29, il 2° e il 3° comma corrispondono rispettivamente al 1° e al 2° comma dell'art. 30; il 4° comma accorpa il contenuto dei commi 3 e 4 del medesimo art. 30; il 5° comma ripropone, modificato, il senso dell'ultimo comma dell'art. 30.

Nel primo comma viene introdotto uno specifico dovere a cui sono tenuti i colleghi detentori delle chiavi, al fine di garantire il regolare funzionamento del servizio di sportello a prescindere da ogni possibile imprevista assenza degli stessi dal posto di lavoro. Tale obbligo prescinde sia da quello di presenza e puntualità sul posto di lavoro, sia dall'obbligo di reperibilità dell'art. 36. Possiamo considerarlo una vera e propria prestazione accessoria ex art. 1374 c.c. per cui il CCNL obbliga le parti non solo a quanto previsto nello stesso, ma anche a tutte le conseguenze che possono derivare dagli usi.

Ulteriore obbligo, enunciato nel secondo comma è quello di informa-

re/denunciare, non oltre la chiusura giornaliera della contabilità della cassa, le eccedenze o deficienze emerse nella giornata, con conseguente obbligo di rimborso degli ammanchi nei termini stabiliti dalla direzione aziendale.

Si sottolinea, quindi, che non si è voluto dalle parti addossare il rischio di impresa al lavoratore bancario, per cui l'obbligo di rimborso in questione sussiste solo nelle ipotesi di danni cagionati al datore di lavoro discendenti da una condotta negligente, e non può essere invece richiamato in caso fortuito o di forza maggiore (ovviamente, nell'eventualità di una rapina, ma anche nel caso di ammanchi subiti quando il denaro non è più controllabile dal cassiere perché consegnato ad un'agenzia di trasporto valori).

L'ultimo comma introdotto sin dal 1980 cerca di salvaguardare i cassieri dalle falsificazioni dei biglietti di banca di grosso taglio, molte volte difficilmente individuabili anche dai tecnici esperti.

Bisogna precisare che la previsione di rimborso degli ammanchi di valori si applica solo al personale che percepisce l'indennità di rischio di cui all'allegato 5: chi non percepisce questa indennità risponde solo nel caso di colpa grave (o dolo) nei limiti dell'art. 2236 c.c.

Art. 36 • Reperibilità ed intervento

L'articolo in questione concede all'azienda la possibilità di richiedere la reperibilità ai dipendenti addetti a particolari servizi. A seguito di tale richiesta aziendale nasce per il collega lavoratore l'obbligo di fornire le indicazioni necessarie per poter essere contattato in qualsiasi momento e di effettuare, se necessario, gli interventi richiesti.

È un articolo particolarmente complesso, che disciplina due istituti, reperibilità ed intervento, per i quali si sono sommate esigenze di armonizzazione delle vecchie discipline ASSICREDITO e ACRI, adattamenti con



quanto introdotto dall'Accordo 11.7.1999, l'unificazione della normativa per tutta l'area dei Quadri Direttivi introdotta dall'Accordo 12.2.2005, la salvaguardia delle normative aziendali preesistenti.

Pur modificando la portata di questa norma, il CCNL del 1999 ha confermato il principio che la remunerazione della reperibilità è indipendente – ed è comunque dovuta – dall'effettuazione di eventuali interventi. Se poi quest'ultimo viene effettivamente richiesto, sorge l'ulteriore diritto al rimborso delle spese di viaggio ed al compenso straordinario, però solo per le aree professionali.

Nel CCNL 12.2.2005 è stata estesa la normativa sulla reperibilità, in origine solo per QD1 e QD2, anche ai QD3 e QD4, eliminando peraltro i due commi successivi che prevedevano i rimborsi e le modalità di intervento dell'ex personale direttivo. È stato, invece, confermato per tutti i QD – in linea con la filosofia della prestazione lavorativa – che le ore di lavoro supplementari non vengono pagate, ma vanno tenute in considerazione ai fini dell'autogestione della prestazione lavorativa di cui all'art. 78, per la quale spetta un eventuale compenso *ad hoc*. I lavoratori delle aree professionali, invece, hanno diritto al compenso del lavoro straordinario per la durata dell'intervento, compreso l'eventuale tempo di viaggio.

Sono state anche eliminate le indennità di intervento per i QD3 e QD4 di cui al 5° comma dell'art. 32 del CCNL 11.7.1999, con la conseguenza che ai QD spetta l'indennità di reperibilità, il rimborso spese in caso di intervento, mentre la prestazione lavorativa dev'essere valutata con i criteri dell'autogestione.

Quanto alla salvaguardia delle discipline aziendali in essere, vale la regola generale fissata nel verbale a latere del CCNL 1999; in particolare, per quadri di 3° e 4° livello ex ACRI valgono le norme aziendali già in essere, se riconfermate nei rispettivi CIA.

Art. 37 • Lavoratore/lavoratrice sottoposto a procedimento penale

Corrisponde esattamente alla disciplina ASSICREDITO del CCNL 1994. Nella nota a verbale viene richiamata la norma transitoria dell'art. 33, che estende le garanzie nei confronti del personale già destinatario dei contratti collettivi ACRI (artt. 118 e 75 rispettivamente dei CCNL 19 dicembre 1994 e 16 giugno 1995), cui non si applica il presente articolo, limitatamente ai procedimenti in corso alla data di completamento della redazione del testo coordinato del CCNL 1999 (aprile 2002).

Da tale articolo discende l'obbligo per il lavoratore bancario di dare all'azienda immediata notizia di atti dell'Autorità giudiziaria svolti nei suoi confronti, a prescindere dalla natura dei fatti cui il procedimento penale si riferisce.

L'articolo ha una duplice funzione: la prima, cautelare in senso stretto, che consente all'azienda di poter allontanare immediatamente il lavoratore a cui siano addebitati fatti idonei ad incidere irreparabilmente sul rapporto fiduciario tra le parti; la seconda, di autonomo mezzo di tutela dell'interesse aziendale ad evitare che il sospetto che la pendenza del procedimento penale a carico del dipendente si possa riflettere anche sulla banca datrice di lavoro. Il comma 6 precisa che, peraltro, al lavoratore dev'essere corrisposto l'intero trattamento economico.

Va, però, evidenziato che la sospensione cautelare non è una sanzione disciplinare e pertanto alla stessa non si applica la procedura dell'art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori).

Art. 38 • Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni

Anche per questo articolo valgono le stesse considerazioni dell'art. 37. Dalla norma discende l'obbligo per l'azienda di tenere a suo carico le spese legali per l'assistenza del lavoratore bancario nei cui confronti viene



esercitata azione penale in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni. Viene sancito anche il diritto del lavoratore di scegliersi un avvocato di propria fiducia.

È da notare come, in questi casi, la normativa dell'art. 37 – specificatamente quella prevista nel comma 2 e seguenti – resti esclusa.

Art. 39 • Responsabilità civile verso terzi

La norma riprende l'art. 5 della Legge n. 190 del 13 maggio 1985 e l'art. 34 del CCNL ASSICREDITO del 1994. che stabilisce che il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. Identica assicurazione deve essere stipulata dal datore di lavoro in favore di tutti i propri dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi.

La norma riprende la preesistente disposizione di legge, già di per sé vincolante per le banche, e precisa che l'obbligo a carico del datore di lavoro è quello di tenere a proprio carico l'onere per la copertura della responsabilità civile, per cui la forma assicurativa non è l'unica che può essere presa in considerazione, restando possibili forme di assunzione di responsabilità che raggiungano lo stesso fine individuato dal legislatore. Nella pratica, però, molte banche non provvedono alla copertura assicurativa, tenendosi quindi a proprio carico – come rischio d'impresa – tutti gli oneri relativi, così come sopra specificato.

Sono esclusi dall'obbligo di cui sopra i casi di dolo o colpa grave del lavoratore nell'espletamento dei propri compiti.

Per le spese legali, vale il disposto dell'art. 37, quindi il diritto del lavoratore a scegliersi un avvocato di fiducia a spese dell'azienda.

Art. 40 • Provvedimenti disciplinari

L'articolo in questione, riformulato l'ultima volta nel 1999, ribadisce il principio che i provvedimenti disciplinari sono commisurati alla gravità o alla recidività della mancanza o al grado della colpa. I due provvedimenti più gravi, che comportano il licenziamento, si riferiscono a norme di legge.

Il 2° comma riproduce l'art. 123 CCNL ASSICREDITO 1994, per cui il lavoratore sottoposto a indagine interna può venir allontanato temporaneamente dal servizio, conservando il diritto al trattamento economico fino alla data dell'eventuale licenziamento, in analogia a quanto previsto nell'art. 37.

La normativa precedente faceva salvo quanto previsto dall'art. 6 del vecchio Accordo 27 aprile 1994 sul diritto di sciopero, riferimento mantenuto anche nel nuovo CCNL, che prevede che i lavoratori che aderiscono ad uno sciopero proclamato in modo non conforme alle norme di legge sono soggetti a sanzioni disciplinari, tranne il licenziamento.

Attiriamo la vostra attenzione sul fatto che il codice disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori, a mezzo degli albi sindacali o mezzi elettronici equivalenti e che, nel caso contrario, la sanzione disciplinare inflitta è da considerarsi nulla.

In tema di sanzioni disciplinari, si applica l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori per il quale il diritto di difesa del lavoratore esige che:

- la preventiva contestazione dell'addebito deve essere specifica e non generica e contenere l'invito a fornire le giustificazioni;
- il collega lavoratore debba essere sentito obbligatoriamente a sua difesa, se lo richiede;
- la sanzione non può essere applicata prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione.

Numerose sentenze di Cassazione hanno ritenuto legittima l'esecuzione



della sanzione inflitta prima che sia trascorso il termine per la sua impugnazione arbitrale presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro (20 giorni), mentre in dottrina, al contrario, si discute in ordine alla legittimità di tale esecuzione.

Facciamo presente che, nel caso di impugnativa della sanzione presso l'Ufficio del Lavoro con procedura conciliativa da parte del lavoratore, il datore di lavoro o nomina il proprio arbitro nei dieci giorni di cui al 7° comma dell'art. 7, o ricorre all'Autorità giudiziaria; se non fa nessuna delle due cose, la sanzione non ha effetto, mentre se ricorre al giudice la sanzione rimane sospesa sino alla sentenza. In tutti i casi, il ricorso all'Autorità giudiziaria è precluso al datore di lavoro che aderisce alla procedura arbitrale.

6 Trattamento economico





Art. 41 • Tabelle retributive e struttura della retribuzione

Per meglio comprendere la costruzione del trattamento economico nel settore bancario, è opportuno illustrare la riforma della retribuzione, negoziata nel CCNL del 1999 ed in vigore dal 1° gennaio 2000.

Bisogna premettere, innanzitutto, che fino a quella data nel settore erano in vigore quattro contratti, due per il settore ASSICREDITO, rivolte ai dipendenti delle banche di diritto pubblico, banche di interesse nazionale, banche popolari, banche private) e due per i dipendenti delle Casse di Risparmio e dei Monti di Pegno. In ciascuno dei due settori vi erano due distinti contratti nazionali, uno per gli operai ed impiegati, che includeva anche i quadri, ed un altro per i dirigenti ed i funzionari (ora QD3 e QD4).

Tale ripartizione, che coinvolgeva sia il trattamento economico sia quello normativo, è rimasta invariata dal dopoguerra sino al CCNL dell'11 luglio 1999, che ha unificato i quattro contratti, lasciando fuori peraltro la parte relativa alla dirigenza, che ha mantenuto, come previsto dal codice civile, un contratto a parte.

Per quanto riguarda la parte economica, il contratto ASSICREDITO prevedeva una ripartizione su 14 mensilità, che comprendeva la paga base, l'indennità di contingenza, l'assegno di grado, più le indennità di rischio e disagio (ogni mese, più 13^a e 14^a a dicembre, più un premio di rendimento, consistente per gli impiegati in una mensilità e mezza, più una quota fissa, più una quota parametrata al grado, che veniva erogata entro fine giugno dell'anno successivo. Nel contratto ASSICREDITO, questa quota era congelata dal 1994 e veniva integrata dal premio di produttività, mentre nel contratto Acri il premio era generalmente rinegoziato ad ogni scadenza dell'integrativo. A questa retribuzione si aggiungevano gli scatti di anzianità biennali fino ad un massimo di 12.

I funzionari avevano, invece, la paga base, l'assegno grado (fino ad un

massimo di 12), l'indennità direttiva e 9 scatti biennali d'anzianità di importo circa doppio di quello degli impiegati. Quando si veniva promossi, si perdevano gli scatti acquisiti da impiegato, compensati peraltro da una paga base iniziale molto elevata. Anche il premio di rendimento era più alto di quello degli impiegati, e consisteva nel 15% della retribuzione annua lorda, quindi 2,5 mensilità ulteriori calcolate su tutte le voci.

Questo assetto della parte economica era funzionale all'organizzazione del lavoro bancario fino ai primi anni '90, ma i cambiamenti all'interno del sistema bancario, e le continue fusioni e riorganizzazioni hanno comportato una rivisitazione ed anche un'omogeneizzazione di alcune voci. La retribuzione base del bancario a livello nazionale dal 1999 in poi è stata, quindi, ricondotta a tre filoni:

- salario di base e professionale, determinato dalla voce stipendio;
- salario di anzianità, determinato dalle voci "scatti di anzianità" ed "importo ex ristrutturazione tabellare";
- indennità modali, cioè tutte quei compensi derivanti da un disagio particolare o da un rischio del lavoratore.

Nel CCNL vengono, inoltre, previste alcune voci retributive che devono essere negoziate o discusse a livello aziendale (o di gruppo, qualora sia prevista questa opzione):

- il buono pasto (nel CCNL viene previsto solo un minimo nazionale);
- il premio aziendale, che premia gli incrementi di produttività e redditività riscontrati nell'anno precedente l'erogazione;
- il salario incentivante, che premia il raggiungimento, individuale o di gruppi omogenei di lavoratori, di obiettivi fissati dall'azienda;
- per i quadri direttivi, può essere anche previsto un assegno denominato "ruolo chiave" per retribuire alcune mansioni di valore particolare, in genere superiori al IV livello di tale categoria.

Nella busta paga possono essere presenti anche alcune altre voci:



6. Trattamento economico

- l'indennità "concorso spese tramviarie", erogata in maniera diversificata ai lavoratori delle piazze con popolazione superiore ai 200.000 abitanti, istituita con una legge degli anni Cinquanta, a titolo di rimborso ai lavoratori degli abbonamenti per i mezzi pubblici urbani. Le tariffe poi sono aumentate, mentre l'importo è rimasto sempre uguale, e nonostante le parti contrattuali abbiano vagliato più volte la possibilità di fare assorbire tale indennità, ormai di valore più che modesto, nella paga base, non si è mai trovato l'accordo sulle modalità, in maniera tale da non diminuire la retribuzione nelle piazze più grandi;
- alcune indennità derivanti dalla contrattazione integrativa aziendale, quale ad esempio l'indennità di preposto per i lavoratori che hanno la responsabilità di un'agenzia;
- rimborsi spese forfetari in caso di trasferimento del posto di lavoro, commisurati alla distanza dalla dimora o dalla piazza d'origine, o dall'affitto che il lavoratore deve sostenere in misura maggiore;
- assegni derivanti dall'assorbimento dei gradi degli ex funzionari denominati "assegno ex ristrutturazione tabellare";
- assegni derivanti da voci di contrattazione aziendale di aziende assorbite, e che il lavoratore conserva a seguito di accordi di fusione (ad esempio, assegno ex premio di rendimento, assegno ex accordo di data, ecc.).

Nel 1999 è stata istituita la paga di livello, che ha assorbito la paga base, la contingenza, l'assegno di grado e la quota del premio di rendimento mensilizzata, gli scatti di anzianità e le indennità di disagio. La paga del livello varia a seconda dell'inquadramento, in base a dei parametri che non sono altro che una percentuale rispetto al livello più basso, quello dell'ausiliario (ad esempio il QD4 ha il 235,40% della paga dell'ausiliario). Riproduciamo qui sotto i parametri in vigore dal 1° gennaio 2008.

Area/livello	parametro
QD4	235,40
QD3	199,40
QD2	178,01
QD1	167,45
III 4	146,85
III 3	136,60
III 2	128,90
III 1	122,20
II 3	114,80
II 2	110,38
II 1	107,40
Guardia Nott.	102,70
Ausiliario	100,00

Nelle banche dove la retribuzione era più alta di quella presa a base, sono stati assegnati degli assegni personalizzati, denominati "assegno ex ristrutturazione tabellare" che, per accordo, devono essere conservati al lavoratore sino alla pensione e rivalutati ad ogni scadenza contrattuale.

Questo spiega perché, nel 5° e 6° comma, sono tuttora ripresi i criteri principali della riforma delle retribuzioni, attuata dal 1.1.2000, che prevede una rivalutazione di queste voci ad ogni contratto. Per quanto riguarda l'ex premio di rendimento, la divisione della quota *standard* su 13 mensilità vale per tutte le aziende, anche per quelle poche che avevano una misura inferiore. Le quote eccedenti lo standard per la parte in origine variabile – riferite, in genere, alla percentuale della tredicesima mensilità – seguono la dinamica retributiva del lavoratore, sia per gli scatti di anzianità che per la progressione di carriera (2° comma). Se, in-



6. Trattamento economico

vece, hanno origine dalla parte fissa dell'ex premio di rendimento, restano congelate.

Per quanto riguarda l'ultimo rinnovo, nella lettera scambiata fra le parti il 19 dicembre 2007, sono stati rivalutati, sulla base degli incrementi inflattivi di seguito indicati, l'assegno "ad personam" derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del CCNL 11 luglio 1999 (la preesistente maggiorazione di grado per gli ex funzionari) e l'ex premio di rendimento per la quota che in origine era variabile (*extra-standard*).

1° gennaio	2008	3,84%
1° luglio	2008	0,85%
1° dicembre	2008	0,85%
1° luglio	2009	0,75%
1° dicembre	2009	0,75%
1° luglio	2010	0,75%
1° dicembre	2010	0,75%

Nella ricostruzione delle tabelle del CCNL 2007-2010, la voce stipendio verrà aumentata complessivamente del 12,10% e comprende, oltre alle *tranches* sopra elencate, anche quella di ottobre 2009 pari all' 1,58% erogata a titolo di "incrementi tabellari oltre l'inflazione". Gli scatti di anzianità sono stati incrementati invece solo dal 1° gennaio 2009, per una percentuale complessiva del 4,58%.

Con decorrenza 1° gennaio 2008 è stata aumentata anche la scala parametrica, per cui la vecchia scala 100 - 232,55 passa a 100 - 235,40, con un aumento medio ulteriore di 35 euro mensili. Complessivamente, le tabelle sono quindi aumentate dell'11,30 - 11,35%, contro un'inflazione dell'indice Istat (famiglie operai ed impiegati), nel periodo 2006-2007, del 3,80% e del triennio di valenza del 4,7% (8,50% in totale). Nell'Accordo

di rinnovo, in calce all'art. 40, le parti hanno preso atto che nella costruzione delle tabelle è stata utilizzata l'inflazione programmata del triennio 2008-2010, (1,7% - 1,5% - 1,5%), che verrà conguagliata nel prossimo CCNL con quella effettiva, utilizzando gli indicatori che verranno scelti nella trattativa sulla Riforma della Contrattazione fra Associazioni imprenditoriali e Confederazioni sindacali, ancora in corso ad ottobre 2008.

Con la parte normativa, le acquisizioni complessive in percentuale arrivano all'11,75%, portando così gli aumenti oltre l'inflazione al 3,25%: questo ha significato il netto superamento degli accordi del luglio 1993 che pongono come limite alle richieste contrattuali nazionali l'inflazione effettiva e/o programmata.

Non sono state rivalutate le indennità modali di cui all'allegato 4, perché – una volta appurato che l'ABI avrebbe contabilizzato nel costo complessivo tale aumento – si è preferito concentrare gli aumenti sulla paga base, per permettere la redistribuzione della produttività a tutti. Per lo stesso motivo sono stati congelati gli importi degli scatti di anzianità per tutto il 2008. Nell'Accordo di rinnovo è stato riconosciuto ai lavoratori in servizio al 31 dicembre 2007, a copertura del periodo 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2007, un importo definito *una tantum*, che però è stato conteggiato nella contribuzione AGO, per il TFR, ma non è servito ai fini della previdenza complementare e nella base di calcolo degli altri istituti contrattuali (ad esempio, straordinari per il 2007).

Anche l'assegno di anzianità spettante per i dieci anni di permanenza nel grado, ripartito su 13 mensilità dal 1.1.2000, resta invariato rispetto alla misura complessiva annua prevista dal CCNL ASSICREDITO del 1994.

La diversa metodologia di calcolo delle singole voci ha comportato che non vengano più citate esplicitamente nell'articolato le percentuali di aumento, ma che sia assunto direttamente l'importo delle tabelle allegate.



Art. 42 • Tredicesima mensilità

Il 1° comma, richiamando in sostanza le disposizioni di legge, fissa la data di erogazione della tredicesima mensilità entro il 20 dicembre.

Il 2° e 3° comma corrispondono al 2° e 3° comma dell'art. 48 del CCNL ASSICREDITO del 1994, mentre il 4° contiene un criterio di computo, già presente nella normativa ACRI, e applicabile solo ai dipendenti di aziende aderenti a quell'associazione datoriale, in servizio al 1° novembre 1999.

Art. 43 • Premio aziendale

Il premio aziendale di produttività e redditività, basato inizialmente solo sull'indicatore *valore aggiunto pro capite*, o VAP, è stato inserito nel CCNL 1990 per sostituire il premio di rendimento, e la sua contrattazione è continuata fra OO.SS. aziendali e singola banca fino al dicembre 2007. Nel recente rinnovo contrattuale è stata aggiunta la possibilità che il premio aziendale venga negoziato fra Capogruppo e Rappresentanza di Gruppo, costituita ai sensi dall'art. 21 dell'Accordo 13 dicembre 2003 in materia di libertà sindacali.

In linea di massima, secondo l'Accordo del 1993, gli aumenti di stipendio – oltre l'inflazione – devono essere contrattati attraverso il Premio Aziendale, che deve avere una correlazione fra incremento di produttività e di redditività ed erogazione. Negli ultimi anni, pur in presenza di una contrattazione ormai consolidata nel tempo, si è, tuttavia, verificato uno scollamento fra produttività e retribuzione variabile derivante dal premio.

Relativamente ai gruppi bancari, nel nuovo CCNL è stata introdotta la possibilità di formare una delegazione, che negozierà il premio, rafforzando così la posizione contrattuale delle aziende piccole e di produzione di servizi, garantendo a tutti i lavoratori un premio adeguato che ten-

ga conto dei reali contributi in termini di produttività. Molto spesso, l'apporto dei lavoratori, specie di aziende di servizi, non trova riscontro nel conto economico aziendale, a causa delle politiche di pricing e di bilancio adottate nell'ambito del gruppo. Non si tratta, in questo caso, quindi, solo di solidarietà fra colleghi, ma di una corretta valutazione del principio fondamentale di un'equa redistribuzione dei profitti all'interno del perimetro del gruppo.

Il premio di produttività viene negoziato dalle OO.SS. nell'ambito del contratto integrativo aziendale: poiché l'ABI ha recepito nell'accordo il diritto da parte dei lavoratori ad ottenere la contrattazione di secondo livello, nessuna azienda (o nessun gruppo bancario) aderente all'organizzazione datoriale può rifiutarsi di avviare le trattative in materia.

La necessità di arrivare ad una forte correlazione fra aumento di produttività e importo del premio ha determinato la scelta di incrementare il carattere di variabilità dello stesso, per cui il nuovo CCNL stabilisce dei limiti temporali alla negoziazione, che viene distinta in due fasi: la prima entro il 30 aprile dell'anno di riferimento, che si svolge fra azienda (o gruppo) ed i relativi organismi sindacali; la seconda, che dovrebbe svolgersi in caso di esito negativo della prima, coinvolgerà anche le Segreterie Nazionali dei sindacati interessati, per la ricerca di soluzioni condivise con ABI, e dovrà essere conclusa entro il 30 giugno. Nella seconda fase, ovviamente, è prevista la presenza delle strutture sindacali aziendali, o di gruppo, e delle relative controparti.

L'importo del premio non ha un tetto massimo, anche se il contratto nazionale fissa, in via peraltro esemplificativa, degli indicatori per evitare che le *performance* siano misurate su parametri poco significativi economicamente.

L'articolato del CCNL stabilisce che, nelle aziende che hanno un utile delle attività ordinarie negativo, l'azienda non eroghi il premio di produttività.



6. Trattamento economico

vità: la voce di bilancio va, tuttavia, corretta delle eventuali svalutazioni straordinarie di attività immobilizzate o di crediti negativi, per evitare, come è già successo in passato, che perdite accumulate in più anni vadano ad incidere sul bilancio annuale.

Come già esposto in precedenza, il principio di un'equa distribuzione è sempre quello di riconoscere il più possibile i contributi indiretti di tutti i lavoratori ed è, quindi, consigliabile adottare dei meccanismi che portino a risultati non troppo divaricanti nel gruppo.

La scelta di accentrare la trattativa a livello di gruppo rende possibile, quindi, adottare un sistema di indicatori comuni a tutte le aziende dello stesso gruppo, magari ricavati dal bilancio consolidato, con un premio, dunque, uguale per tutti lavoratori.

Un'altra scelta può essere quella di diversificare il premio azienda per azienda, con una quota base di misura consistente ed uguale per tutti, cui viene aggiunta un'altra quota basata sulle performance strettamente aziendali, che premia in misura maggiore le aziende con più alta produttività. Un esempio potrebbe essere l'adozione, per il 70% - 80%, del risultato di gestione per dipendente del bilancio consolidato e, per la residua percentuale, del bilancio della singola azienda.

Nelle aziende prive di autonomia economica, come ad esempio i Centri Servizi che lavorano solo per il gruppo, senza possibilità di fissare il prezzo di vendita dei prodotti al cliente interno, è possibile individuare anche indicatori che si riferiscano alla capogruppo o al gruppo nel suo insieme.

Nel CCNL 8 dicembre 2007 non sono state modificate le modalità di calcolo del premio ed è rimasto invariato l'elenco degli indicatori utili a tal fine, inserito nel CCNL 1999. Tale elenco, tuttavia, è solo esemplificativo e non tassativo, per cui le parti possono liberamente scegliere ulteriori parametri che si riferiscano alla situazione economica dell'azienda.

L'art. 43 del nuovo CCNL evidenzia una stretta correlazione tra il premio ed i risultati conseguiti dall'azienda. Tale correlazione viene assicurata, in particolar modo, dall'adozione di indicatori di bilancio che costituiscono i parametri su cui calcolare i premi stessi. Ovviamente, ciò presuppone una certa variabilità del premio in funzione dell'andamento dei parametri utilizzati.

Nel maggio 2008, il Governo ha modificato il sistema di tassazione che, peraltro, ha carattere sperimentale e resterà in vigore fino al 31 dicembre 2008. Tale decreto prevede, per quanto riguarda i premi di produttività pagati dal 1° luglio, una tassazione del 10% secca, in luogo dell'aliquota ordinaria e delle addizionali. È stato previsto, tuttavia, il limite massimo di 30.000 euro di reddito di lavoro dipendente percepito nel 2007 e di 3.000 euro di tassazione complessivi.

Sono esclusi dal beneficio i premi, relativi al bilancio 2007, pagati dalle banche prima del 1° luglio 2008.

Nel 2008 è stata prorogata la decontribuzione fino al 3% della RAL per i premi derivanti da salario variabile negoziati nei CIA o in altri contratti di secondo livello, inserendo, tuttavia, un tetto massimo di spesa, per cui le aziende a giugno/luglio hanno applicato le aliquote ordinarie, che verranno conguagliate, se del caso, a fine anno. Il ventilato innalzamento al 5% di tale misura, contenuto nella Finanziaria, è stato sospeso, insieme con la norma che prevedeva che le erogazioni liberali del datore di lavoro per tutto il personale, fino a 258 euro, non venissero incluse nell'IRPEF.

Art. 44 • Indennità modali

L'articolo è rimasto invariato rispetto alla stesura del CCNL 1999, che ha accorpato tre articoli dei precedenti contratti ASSICREDITO. Sono indennità che spettano al lavoratore per particolari disagi oppure per un



rischio di detenzione di contanti o valori, che possono essere non erogate quando la causa viene a cessare.

Art. 45 • Buono pasto

La norma non ha avuto variazioni rispetto alla stesura del 1999, e richiama la precedente normativa ASSICREDITO.

Attualmente, la legge non considera tassabile ai fini IRPEF questa forma di retribuzione fino a € 5,29 giornalieri, perché viene considerata una sostituzione di un servizio di mensa aziendale a carico del datore di lavoro. Pertanto, nel 2° comma vi è il divieto di cumulabilità dei due benefici, e nel 3° l'esclusione del diritto al buono per quelle giornate in cui il dipendente ha beneficiato del rimborso spese (anche a mezzo diaria) per l'effettiva consumazione del pasto, ad esempio perché in missione. L'attuale interpretazione da parte dell'amministrazione finanziaria dello Stato dà la possibilità, a mezzo di un accordo aziendale, di fruire del buono pasto non assoggettato a tassazione – perché servizio sostitutivo di mensa – anche ai lavoratori che non effettuano l'intervallo, come ad esempio quelli con contratto a tempo parziale, perché nulla vieta loro di recarsi o in mensa o nei locali convenzionati prima dell'inizio o dopo la fine dell'orario di lavoro, in analogia a quanto succede con i turnisti.

È rimasta l'esclusione a livello nazionale per i QD3 e QD4, retaggio del vecchio CCNL del personale direttivo, nonostante sia stata fatta un'armonizzazione quasi generale dei vari istituti contrattuali nell'ambito della categoria dei Quadri. Tuttavia, in gran parte delle aziende vi sono accordi *ad hoc* su questo istituto retributivo che, oltre ad essere allargato ai *part-time*, spesso con importo inferiore, viene anche riconosciuto a fruitori di permessi per metà giornata.

Se l'accordo aziendale di cui sopra dovesse però riguardare solo i *part-time*, resta esclusa in via generale l'erogazione giornaliera in caso di as-

senza per permessi retribuiti o in utilizzo della banca delle ore, che non comporti l'intervallo (ad esempio, nel pomeriggio), salvo ovviamente l'estensione dell'accordo anche a tali casistiche.

Art. 46 • Sistema incentivante

Questa forma di retribuzione variabile è stata inserita nel CCNL 1999 con l'intento, da parte delle OO.SS., di rendere omogenei e trasparenti i criteri di erogazione di premi aggiuntivi dell'azienda per il raggiungimento di obiettivi prefissati. Il salario incentivante differisce dal premio aziendale, perché viene erogato al singolo lavoratore, o a gruppi omogenei (filiale, ufficio), a fronte di risultati prefissati e fatti conoscere preventivamente, e perché non viene contrattato in sede aziendale, ma prevede solo una procedura di confronto sui criteri di erogazione. Il premio aziendale, invece, viene contrattato con le OO.SS. con parametri tratti dal bilancio e viene pagato in funzione dell'incremento di produttività e redditività riscontrato a tutti i lavoratori dell'azienda, in funzione dell'inquadramento o della mansione ricoperta.

La procedura d'informazione alle OO.SS. è stata modificata ed ampliata ad ogni contratto: nel CCNL del 2005 è stato inserito, nel 4° comma, che la procedura contrattuale di confronto dovrà svolgersi nella "prospettiva di ricercare soluzioni condivise" nello spirito dei contenuti del Protocollo del 16 giugno 2004, dove vengono messi in risalto i valori dell'equità e della trasparenza verso i lavoratori, ma anche la ricerca di nuove regole "etiche" nei confronti della clientela e degli altri soggetti sociali interessati.

L'intento sindacale di arrivare ad una trasparenza e chiarezza sui criteri non è stato, tuttavia, raggiunto: gli accordi siglati dopo le procedure di confronto si possono contare sulle dita di una mano e non hanno mai riguardato banche importanti. I punti più contestati dalle OO.SS. sono sta-



ti la mancanza di chiarezza su obiettivi e criteri e la modifica dei risultati da raggiungere in corso d'opera.

Nel corso del rinnovo del 2007 è stato sostituito il comma 8 (procedura di ricorso in ABI), che aveva dato risultati molto scarsi ai fini della condizione, con la previsione di una seconda fase del confronto negoziale, della durata di ulteriori 10 giorni, nella quale alle strutture sindacali aziendali o di gruppo si affiancherà la Segreteria Nazionale (ovviamente rappresentanti dell'ABI si affiancheranno alle delegazioni aziendali), al fine di trovare soluzioni condivise. La presenza attiva delle parti nazionali, stipulanti l'accordo di rinnovo, dovrebbe consentire la possibilità di "negoziare" anche i sistemi incentivanti, nel quadro del Protocollo 16 giugno 2004.

Nel chiarimento a verbale in calce all'articolo, gli obiettivi contenuti nei sistemi incentivanti dovranno essere integrati con obiettivi di qualità (come previsto nel Protocollo del 2004) e, comunque, in coerenza con i principi delle nuove regole sulla trasparenza e disciplina del collocamento dei prodotti finanziari (MIFID) e con le disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia.

Infine, è stata inserita nell'ultimo rinnovo del 2007 la raccomandazione che i principi di cui al paragrafo precedente dovranno essere presi in considerazione anche nelle "campagne prodotto" o iniziative similari.

Art. 47 • Distinzione delle "Piazze"

Non è stato modificato rispetto all'art. 52 del CCNL ASSICREDITO del 1994. Riguarda il concorso per spese tranviarie, di cui all'allegato n. 4, e l'indennità per missioni e diarie, di cui all'allegato n. 7.

Riposo settimanale festività e ferie





Art. 48 • Riposo settimanale - Festività - Semifestività

Nulla di nuovo nei primi tre commi, corrispondenti rispettivamente a precedenti commi degli artt. 87, 80 e 89 del CCNL ASSICREDITO del 1994.

Il 4° comma ha accorpato, per semplificazione, il 4° e 5° comma del CCNL 11.7.99. La norma è stata introdotta in un accordo, che ha posto fine ad un contenzioso sindacale ed anche giudiziario, che ha sancito, in considerazione della disciplina di legge e del consolidato indirizzo giurisprudenziale in tema di coincidenza delle festività civili con la domenica (non quelle religiose, tuttavia), che l'azienda riconosce, per quelle giornate, d'intesa con il lavoratore, o un compenso aggiuntivo oppure dei permessi da fruire compatibilmente con le necessità di servizio. Le giornate possibili, all'inizio due, sono diventate tre, perché è stata reintrodotta dalla Legge n. 336 del 20 novembre 2000 la data del 2 giugno, che si aggiunge al 25 aprile e al 1° maggio.

Anche se non esplicitato nel CCNL, qualora il lavoratore abbia il riposo settimanale in un'altra giornata della settimana, in caso di coincidenza con le suddette festività ha diritto al compenso o al permesso aggiuntivi.

Nel caso che le giornate di festività civili cadano di sabato, non vi è nessun compenso, perché il sabato viene considerato giornata non lavorativa.

Art. 49 • Ferie

L'articolo è stato rivisto nel corso del rinnovo del CCNL 2005 per la modifica della disciplina delle ferie, contenuta nel D.lgs n. 66 del 2003. Pertanto, è stato modificato il secondo comma, dove si prevede che i lavoratori hanno diritto, nell'anno di assunzione, ad un periodo di ferie proporzionale ai mesi di servizio, con arrotondamento della frazione di mese all'unità superiore; mentre in precedenza i giorni di ferie erano uno per ogni mese o frazione di servizio prestato.

La seconda modifica, invece, riguarda la monetizzazione delle ferie non

godute in caso di cessazione del rapporto di lavoro, che vengono pagate a paga oraria semplice, anziché con la paga oraria aumentata del 20%. Non esiste, dal 2007, una definizione di paga oraria nel CCNL, per cui a tal fine viene presa a base la retribuzione annua lorda utile per il TFR del mese precedente, divisa per 30 giorni e poi per le ore di lavoro giornaliere (7,5 per il tempo pieno).

L'art. 10 del D.lgs n. 66 del 2003, ampiamente modificato dal D.lgs n. 213 del 2004, stabilisce che, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 c.c., il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, va goduto per almeno 2 settimane (3 settimane consecutive in caso di richiesta del lavoratore), nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti 2 settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Le istruzioni ministeriali del citato D.lgs 66/2003 sintetizzano la disciplina in esse contenute ,individuando:

- un periodo di ferie, di almeno 2 settimane, da fruirsi nel corso dell'anno di maturazione delle stesse, in "modo ininterrotto", qualora il lavoratore lo richieda "tempestivamente" e, cioè, in modo che l'azienda dalla quale dipende possa operare un corretto temperamento tra esigenze d'impresa e interessi del lavoratore. Il Ministero puntualizza, anche, che "sarà sufficiente che il lavoratore non abbia goduto anche solo di una parte di detto periodo perché il datore di lavoro sia considerato soggetto alla sanzione indicata, anche nelle ipotesi in cui il godimento di detto congedo annuale sia in corso di godimento, in quanto il periodo deve essere fruito nel corso dell'anno di maturazione e non oltre il termine di esso". Il Ministero del Lavoro, sottolinea, poi, che nei casi di sospensioni del rapporto di lavoro che non consentano la fruizione del periodo minimo di 2 settimane nell'anno di maturazione, le stesse dovranno



no essere godute nel rispetto del principio civilistico, secondo cui la loro fruizione avviene nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro (art. 2109, comma 2, del cod. civ.); conseguentemente, la previsione di cui all'art. 10 del D.lgs n. 66 del 2003 non trova automatica applicazione, nei casi di prolungata assenza, "laddove ciò risulti impossibile o troppo gravoso per l'organizzazione aziendale";

- il restante periodo di ferie minimo legale è fruibile, anche in modo frazionato, entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione;
- l'eventuale quantitativo aggiuntivo di ferie riveniente da disposizioni contrattuali rispetto al minimo di legge di 4 settimane, non soggiace a limiti temporali di fruizione e "può essere monetizzato".

È opportuno, quindi, rammentare che il contratto nazionale – con previsioni che dunque vanno armonizzate con quelle sopra citate della legge – prevede che:

- i turni di ferie sono fissati dall'azienda, confermati al dipendente e rispettati, salvo modifiche concordate tra azienda e lavoratore in casi eccezionali;
- l'impresa, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi;
- nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, sono monetizzate le ferie non fruitive relative all'anno in corso.

Pertanto, il periodo di ferie corrispondente alle 4 settimane di legge non è mai monetizzabile, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno. Per i contratti a termine, invece le istruzioni ministeriali sottolineano che è sempre ammissibile la monetizzazione, quando la durata di tali contratti sia inferiore all'anno.

Per disposizione dell'INPS, le ferie non godute entro i 18 mesi successivi vengono assoggettate alla contribuzione previdenziale, sia per la parte da-

toriale sia per quella a carico del lavoratore: quindi, sull'equivalente delle giornate in sospeso (1/360 della RAL), il datore di lavoro deve trattenere in busta paga l'aliquota del 10,10% a carico del dipendente. Al momento della fruizione delle giornate di ferie in sospeso, tuttavia, il datore di lavoro deve chiedere la restituzione all'INPS ed entro 3 mesi deve girarne il corrispettivo al lavoratore.

Art. 50 • Permessi per ex festività

La norma non è variata rispetto al CCNL del 1999. La disciplina delle ex festività (o festività soppresse) riveniente dal settore ASSICREDITO, il cui numero annuale può variare di anno in anno a seconda se queste ultime cadano in una giornata lavorativa o meno, ha assorbito quella in vigore nel settore ACRI, basato sul principio del *forfait* di cinque giorni all'anno.

Tali permessi vengono riconosciuti, però, solo se il lavoratore ha diritto al trattamento economico per l'intero orario giornaliero della festività soppressa: ad esempio, se ha chiesto un permesso non retribuito, anche solo per un'ora, non ha diritto più all'intera giornata della festività. Non spettano anche nel caso che la festività cada in un giorno non lavorativo per l'interessato, nel caso di *part-time* verticale o di orario multiperiodale.

Sempre nel 1999 è stato precisato l'obbligo per le aziende di provvedere alla monetizzazione delle giornate non godute entro il 14 dicembre, entro il mese di febbraio dell'anno successivo.



Politiche sociali e di salute e sicurezza

Premessa

Nel nuovo capitolo Politiche Sociali di Salute e Sicurezza, è stata inserita una serie di articoli – in parte rivisti, in parte rimasti immutati – che trattano valori condivisi sulla tutela della salute e della sicurezza, iniziative sociali, permessi per motivi di studio. La premessa al capitolo è stata inserita con il rinnovo del CCNL 2005.

Art. 51 • Permessi per motivi personali o familiari - aspettativa non retribuita - congedo matrimoniale

Il regime dei brevi permessi e delle aspettative di natura contrattuale prevede permessi per motivi personali, familiari, di studio. La parola “giustificati” implica che nella richiesta dev’essere motivato lo scopo del permesso suddetto.

La norma in questione non crea un diritto specifico per il collega lavoratore bancario, perché non vi è un obbligo per la banca a concedere i permessi; tuttavia, una volta concesso il permesso (retribuito), lo stesso non potrà essere imputato a ferie. Quindi, le concessioni di permessi retribuiti, o di congedi straordinari retribuiti, saranno sempre ipotesi eccezionali, che non mettono in discussione il principio di corrispettività delle reciproche prestazioni.

L’aspettativa, invece, non viene retribuita e può essere concessa per più periodi fino al massimo di un anno, per motivi di studio, familiari, personali



e per attività di volontariato presso organizzazioni iscritte all'apposito registro previsto dalla Legge 266/1991. A questa tipologia vanno aggiunte, anche se non citate, tutte le aspettative previste dalla legge, in particolare per cure parentali, e quelle previste dall'art. 52.

Il congedo matrimoniale è di 15 giorni consecutivi di calendario, compreso il giorno della celebrazione del matrimonio civile (o concordatario, se stipulato con rito cattolico), essendo funzionalmente e temporalmente collegato ad esso; infatti, un eccessivo ritardo rispetto all'evento ne priverebbe la sua causa. Essendo tutelato dalla legge, dev'essere obbligatoriamente concesso dall'azienda.

Non è prevista un'indennità sostitutiva, nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice presti regolarmente servizio nel periodo di celebrazione, ma sempli-



cemente si ha la perdita del diritto al godimento dello stesso, come per tutti i permessi non richiesti dal lavoratore.

Art. 52 • Malattie e infortuni

La stesura della norma in materia di computo per malattia è stata inevitabilmente condizionata dall'orientamento giurisprudenziale, che è venuto consolidandosi in questi anni e che ha portato all'elaborazione di una nuova forma di computo, detto *per sommatoria*, che nel tempo ha finito per diventare l'unico criterio di computo per dirimere le controversie in caso di contenzioso, sostituendosi al modello di natura contrattuale precedente, il cosiddetto *comporto secco*.

La nuova disciplina ha introdotto nel 2005 una sorta di doppio regime che, schematicamente, risulta così articolato:

- il precedente sistema di computo (*secco*) in vigore nell'ASSICREDITO, basato su periodi crescenti correlati a fasce di anzianità, è stato adottato già nel CCNL 1999 ed è rimasto nel 1° comma;
- sempre per quanto attiene al sistema di *comporto secco*, il metodo di computo che esce dal testo si può definire "secco puro": è stata, infatti, eliminata la possibilità di aggiungere all'ultima malattia quelle verificatesi negli ultimi sei mesi;
- in alternativa al sistema appena descritto, viene recepito nel contratto (2° comma) il criterio di computo "per sommatoria", che prevede che i periodi di malattia utili per esaurire il periodo di conservazione del posto e dell'intero trattamento economico del singolo lavoratore sono quelli effettuati nei 48 mesi precedenti "l'ultimo giorno di assenza considerato";
- al sistema "per sommatoria" si abbina una tabella, identica alla precedente per le fasce di anzianità, ma diversa, e migliorativa per il lavoratore, per i corrispondenti mesi di computo;
- il far cadere la scelta sull'uno o l'altro sistema di computo è lasciato – di

fatto – alla discrezionalità dell'azienda, di volta in volta e per ogni singola posizione. Ne consegue che il lavoratore deve prestare attenzione a non superare i limiti di entrambi i sistemi predetti (è stato, tuttavia, inserito nel 2007 l'obbligo da parte dell'azienda di comunicare per raccomandata l'approssimarsi della scadenza).

Con riferimento ad entrambi i sistemi, l'articolo ha mantenuto in vita la regola che, per l'ultimo periodo, non può essere praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825. Ricordiamo che questa legge, meglio nota come legge *sull'impiego privato*, a differenza del sistema contrattuale, differenzia la garanzia, relativa alla conservazione del posto, dagli aspetti retributivi; in dettaglio, garantisce un periodo di conservazione del posto pari a 3 mesi per il lavoratore con anzianità di servizio non superiore a 10 anni, elevati a 6 mesi per un'anzianità di servizio di oltre 10 anni; mentre, per quanto riguarda il trattamento economico, per la fascia sotto i 10 anni garantisce – parliamo sempre dell'ultimo periodo – l'intera retribuzione per il primo mese e la metà per i successivi due; per la fascia sopra i 10 anni, l'intera retribuzione per i primi due e la metà per gli altri.

Per quanto concerne il diritto alla conservazione del posto, sicuramente dei due quello più delicato, in presenza della norma di contratto così riscritta, quanto stabilito dalla legge in parola ha finito per perdere di significato. Per cui, sparito il riferimento agli ultimi sei mesi, la disposizione risulta di fatto inutile.

Un'altra particolarità, che distanzia il riferimento ai 48 mesi di cui al 2° comma in regime di *comporto per sommatoria*, rispetto ai sei mesi di cui alla norma precedente in regime di *comporto fisso*, è che, mentre questi ultimi partivano dal primo giorno dell'ultima malattia, rimanendo in questo senso un dato fisso, i 48 mesi sono quelli che precedono l'ultimo giorno di assenza, e costituiscono un dato da ricostruire di volta in volta. Ancora una volta ricor-



riamo ad un esempio. Un lavoratore – cui per semplicità attribuiamo, nel caso della sommatoria, il periodo di comporta minimo di otto mesi – è stato assente per malattia il 9 e il 10 aprile 1997, e poi nel tempo successivo, supponiamo a partire dal maggio '97, per altri 7 mesi e 26 giorni, comunque distribuiti.

Ritorna al lavoro l'8 aprile 2001, per cui alla sera dello stesso giorno, la sua situazione determina un totale di comporta già utilizzato di 7 mesi e 28 giorni, con due soli giorni residui.

Il giorno 9 aprile il lavoratore rimane assente per malattia: i 48 mesi precedenti pongono come data di inizio del computo il 9 aprile 1997, portando la sua situazione a 7 mesi e 29 giorni, con un solo giorno residuo. Il giorno successivo il lavoratore è ancora assente per malattia: questa volta la sua situazione rimane ferma a 7 mesi e 29 giorni, perché se l'assenza del giorno fa aumentare il contatore di "1", contestualmente, tuttavia, esce dal periodo di 4 anni il 9 aprile 1997; stesso ragionamento per l'eventuale assenza per malattia del giorno successivo, il 10 aprile: il contatore resterà ancora fermo a 7 mesi e 29 giorni.

Solo la malattia proseguita anche il giorno successivo, cioè il giorno 11, riporterà in moto il contatore, determinando - nell'esempio considerato - il termine del comporta.

Se, per il sistema del *comporta secco*, la norma continua ad essere priva di effetti pratici per gli stessi motivi evidenziati in precedenza (ossia che l'ultima malattia deve necessariamente essere di lunga durata e, stante l'attuale normativa contrattuale, i 6 mesi massimi di legge sono già coperti dal minimo contrattuale), nel regime di *comporta per sommatoria* acquista un importante significato, dal momento che tale sistema non prevede, appunto, una garanzia minima prefissata per l'ultimo periodo di malattia. In tale ambito, l'aspettativa non retribuita, ove richiesta, deve essere considerata come una sorta di prolungamento della malattia stessa ed entrare sotto la co-

pertura della legge che prevede, nell'ipotesi dei tre mesi, un mese retribuito al 100% e due al 50%, mentre in quella dei sei mesi, due mesi al 100% e quattro al 50%.

Questa interpretazione è stata accettata ufficialmente dalle parti, che l'hanno voluta formalizzare con l'Accordo 12 aprile 2001, corredandola anche con due esempi a verbale, da cui emerge un aspetto che connota la norma di contratto di una sua originalità rispetto alla legge. Il mese di retribuzione al 100% (il primo dei due previsti nel caso di garanzia pari a sei mesi, l'unico nel caso di garanzia di tre mesi) finisce per coincidere sempre con il mese che precede l'entrata in aspettativa, ed è irrilevante che questo sia trascorso o meno interamente in malattia. Tuttavia, non si tratta di un peggioramento del contratto rispetto alla legge. Non bisogna dimenticare, infatti, che nel nostro settore la malattia è sempre interamente retribuita, cosa che non costituisce certo la regola, se comparata con altri settori: ecco perché la soluzione adottata non ha potuto trascurare questo elemento.

Il modello di *comporto per sommatoria*, se ha consentito da una parte di ritoccare verso l'alto i mesi corrispondenti alle fasce di anzianità, per converso porta con sé un potenziale utilizzo da parte del datore di lavoro che va oltre la tutela che la giurisprudenza di merito e di legittimità ha voluto costruire di fronte a quei casi in cui l'applicazione pedissequa della normativa sul *comporto secco* portava a conseguenze aberranti e fortemente onerose per le aziende. Ci riferiamo a quelle situazioni che rientrano nella definizione di "eccessiva morbilità", ossia a malattie ripetute, intermittenti, ciascuna di breve durata che, in regime di *comporto secco*, per quanto un po' affievolito, non fanno mai oltrepassare i limiti del *comporto*. La norma di contratto che ha istituito il criterio della sommatoria all'interno dei 48 mesi, sancisce un puro criterio aritmetico di somma di giornate di malattia, non facendo alcuna distinzione fra, ad esempio, sei mesi effettuati in un'unica soluzione per un unico evento e sei mesi come somma di tanti brevi periodi.



Nell'articolo è stato inserito il testo dell'accordo interpretativo fra le parti del 12 aprile 2001, che ha previsto anche due esemplificazioni, anch'esse riportate nel testo dell'accordo di rinnovo.

La complessità del sistema di calcolo e l'oggettiva difficoltà da parte del lavoratore – spesso seriamente ammalato – a ricostruire le assenze degli ultimi quattro anni, ha portato da un lato all'inserimento nel 2005, poi rafforzato nel 2007, del nono comma, che impone alle aziende di avvisare il lavoratore, quando si avvicini la scadenza del periodo di conservazione del posto, per consentirgli di utilizzare eventualmente il periodo di aspettativa non retribuita; dall'altro, ad inserire il chiarimento a verbale in calce all'articolo, che specifica due esempi, che comprendono anche l'applicazione del RDL citato sopra. La mancanza dell'avviso da parte aziendale può costituire causa di annullamento del licenziamento, qualora il lavoratore faccia ricorso all'autorità giudiziaria.

La durata del periodo di aspettativa, qualora sia scaduto il periodo di comporta con diritto alla conservazione del posto di lavoro, ma non di retribuzione, è stata portata da quattro ad otto mesi nel decimo comma dell'articolo in questione. Da notare, che l'applicazione del RDL 13.9.1924 direttamente da parte dell'azienda (vedi il chiarimento a verbale) rende questa ulteriore assenza parzialmente retribuita.

Nel corso del rinnovo del CCNL 2005, è stata rivista la tabella relativa alla durata dei mesi di assenza nel caso di comporta di sommatoria per il personale con oltre 25 anni di anzianità, prevista in 24 mesi ma solo per i QD3 e i QD4, perché riveniente dal vecchio contratto del personale direttivo ASSICREDITO. La logica di unificare la categoria dei QD, ma anche quella di prevedere norme a tutela della salute senza nessuna distinzione di grado o categoria, ha portato all'estensione del maggior periodo a tutti i lavoratori del credito.

L'aumento del 50% delle tabelle, previsto per le malattie con lunga patolo-

gia, è stato esteso anche ai malati di AIDS. Anche qui è sparita la limitazione ai QD3 e QD4 del periodo massimo di 30 mesi che viene così esteso a tutti i bancari.

È stata anche istituita una speciale aspettativa per i tossicodipendenti o alcolisti cronici che si sottopongono ad un programma terapeutico di riabilitazione.

I commi dal 5° al 9° erano già presenti nella disciplina previgente.

Gli ultimi tre commi regolano il periodo di aspettativa, che può essere fruito al termine del periodo di comportamento. Ancora una volta la normativa ASSICREDITO è quella che viene estesa a tutti, fatto salvo un periodo transitorio per i lavoratori delle aziende ACRI. Una particolarità contenuta nel 10° comma, che rovescia in senso favorevole per il lavoratore la disposizione contenuta nell'ultimo comma dell'art. 100 del CCNL ASSICREDITO del 1994, è che i periodi di aspettativa per fine comportamento non interrompono il decorso dell'anzianità di servizio.

Art. 53 • Maternità

Durante il congedo di maternità dal lavoro per gravidanza e puerperio, alla lavoratrice compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, nel limite massimo di cinque mesi. Tale trattamento è corrisposto nella misura dell'80% a carico Inps e del 20% a carico dell'azienda. Se ne deduce che, in caso di astensione anticipata per gravidanza a rischio, l'integrazione al 100% è comunque corrisposta, per un massimo di cinque mesi. In alcuni casi previsti dalla legge, lo stesso trattamento, nonché le aspettative facoltative e per malattia del bambino, possono essere concessi al padre lavoratore, in sostituzione della madre.

Le lavoratrici/lavoratori assenti per maternità, in presenza di mutamenti organizzativi e/o nuove attività intervenute, al rientro in servizio parteciperanno a corsi di aggiornamento, nel rispetto delle mansioni precedentemente



8. Politiche sociali e di salute e Sicurezza

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

Per quanto riguarda il giudizio professionale complessivo annuale, nei casi in cui le assenze dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, siano di durata tale da non consentire una valutazione complessiva, ai fini della valutazione stessa si fa riferimento all'ultimo giudizio conseguito.

Si ricorda anche che, per legge, le lavoratrici (o i lavoratori, a precise condizioni) non possono essere licenziate dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, o fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di adozione e/o affidamento. In caso di dimissioni volontarie, che devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, la lavoratrice/lavoratore ha diritto al trattamento economico fino al termine del mese in corso, pur non avendo l'obbligo al preavviso.

Nei casi di prolungate assenze, quali malattie, infortuni, maternità, aspettative retribuite e non, che abbiamo impedito l'effettuazione del recupero entro i termini stabiliti dall'art. 100, la lavoratrice/lavoratore potrà scegliere tra la fruizione del recupero al rientro in servizio, nei tempi e modi da concordare con l'azienda, ovvero la corresponsione del relativo compenso per lavoro straordinario.

Infine, un poco di storia: il 5° comma del CCNL del 1999 è stato abrogato, perché nel frattempo è intervenuta la Legge 53/2000 e il D.lgs 151/2001, che hanno chiarito definitivamente la questione. Pertanto, il lavoratore o la 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 ai sensi della succitata legge.

Art. 54 • Obblighi di leva

La *ratio* dell'articolo in questione è quella di stabilire che il periodo di chiamata alle armi, per l'adempimento degli obblighi di leva, non deve incidere sulla situazione giuridica del dipendente che in quel periodo non perde lo *status* di lavoratore.

Si ha, quindi, una sospensione del rapporto di lavoro e non la risoluzione dello stesso.

La norma non è variata rispetto al vecchio testo del 1999, anche se gli effetti relativi alla leva militare obbligatoria sono temporaneamente cessati, in quanto la Legge 226/2004 ha sospeso tale istituto. Potrebbe esservi, tuttavia, un ripristino dell'obbligo di leva, oppure una chiamata alle armi straordinaria e, pertanto, è stato deciso di mantenere in essere l'articolo precedente, che riguarda anche taluni effetti economici, inserendo comunque il chiarimento a verbale per notificare la sospensione di suddette norme.

Per quanto riguarda le indennità previste, che traggono origine dagli art. 106 e 107 del CCNL ASSICREDITO del 1994, la percentuale di riduzione è calcolata per mantenere immutate le mensilità antecedenti alla riforma della retribuzione del 2000, effettuata – come in tutto il resto del contratto – a costo zero (vedi commento all'art. 41 del CCNL).

Art. 55 • Lavoratori/lavoratrici studenti

La norma relativa alle provvidenze è stata modificata nel corso della redazione del testo finale del CCNL 2005, per adeguarla alla riforma dei sistemi universitari prevista dalla cosiddetta Legge Moratti (D.M. 3.11.99 n. 509 e D.M. 22.10.2004 n. 270), che prevedono – tra l'altro – lo sdoppiamento del corso di laurea, cioè la laurea con un corso di regola triennale (180 crediti) e la laurea magistrale, con un corso di regola biennale (120 crediti). Le singole università, però, possono prevedere sia di continuare con il



8. Politiche sociali e di salute e Sicurezza

vecchio sistema, sia di modificare il numero di anni richiesto per le due tipologie di corso di studi. Inoltre, i lavoratori studenti che hanno iniziato il corso negli anni precedenti continuano il vecchio piano di studi in precedenza approvato e, quindi, non hanno modifiche di sorta.

Per questi studenti, dunque, non cambia niente, e a loro si applica quindi la norma transitoria in calce, che mantiene inalterato il testo dell'art. 59 del CCNL 11.7.99. La stessa norma si applica anche a coloro che si sono iscritti ad un corso di laurea che ha mantenuto la vecchia normativa per la durata di quattro anni anche successivamente al 12.2.2005.

Le modifiche sono avvenute a costo zero e, perciò, gli importi restano sempre gli stessi del CCNL ASSICREDITO del 1994, trasformati in Euro senza alcuna rivalutazione. Nell'8° comma, si è dunque quantificato l'ammontare dei premi da riconoscere ai lavoratori che conseguono la laurea, nel quale si è dovuto tener conto della riforma introdotta con il D.M. 3 novembre 1999, che prevede la possibilità di conseguire la laurea in tre anni, ed eventualmente la laurea magistrale (specialistica) dopo altri due anni. Conseguentemente, a far tempo dall'1.1.2001, le precedenti Lit. 390.000 vengono scorporate in due *tranches*, Lit. 240.000 e 150.000, diventati € 123,95 e € 77,47 rispettivamente.

La *ratio* di tutti i cambiamenti è quella di mantenere invariati per tutta la durata dei corsi universitari sia i premi, eventualmente sdoppiandoli, sia i permessi retribuiti, che in ogni caso non possono superare il totale previsto dal CCNL ASSICREDITO del 1994.

La materia poteva, inoltre, venir opzionata nel CIA o con accordi aziendali, ma solamente entro la fine del 2005, come tutto il sistema delle opzioni, e quindi richieste di aumento dei suddetti importi possono venir fatte nel corso dei CIA solo in quelle aziende che hanno deciso di mantenere in piedi le norme aziendali.

È stato, infine, definitivamente chiarito che le agevolazioni aggiuntive a

quelle di legge spettano solamente a coloro che si iscrivono a corsi di laurea in una delle discipline universitarie che danno diritto a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale.

Questo articolo ripropone quasi interamente l'art. 140 del CCNL ASSICREDITO del 1994, salvo alcune eccezioni: la prima si trova all'interno del 2° comma dove, in conformità a quanto stabilito nell'Accordo 11.7.99, viene esteso alle lauree brevi l'ulteriore giorno di permesso da fruire nella giornata precedente l'esame, sempre comunque per corsi di laurea in una delle discipline universitarie che danno diritto a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale.

Poiché con decorrenza 1.1.2002 è stata prevista l'abrogazione dell'intera disciplina delle anzianità convenzionali, vi è stata per il periodo 2002-2005 un'incongruenza, in quanto tale disposizione aveva come presupposto una normativa non più esistente. Il problema è stato risolto con il chiarimento a verbale che ha citato sia i commi coinvolti, sia la normativa dei vecchi CCNL del 1994 e 1995 che viene, quindi, ripristinata però solo agli effetti dell'istituto in questione. Pertanto, chi si iscrive ad un corso di laurea non citato nei CCNL ASSICREDITO 1994 e ACRI 1995 ha diritto solo ai permessi previsti dalla Legge 300/70, salvo che in azienda non vi sia un trattamento più favorevole, a suo tempo scelto utilizzando la facoltà di opzione fra norma aziendale o nazionale.

La nuova stesura dell'articolo ha comportato il superamento della Commissione *ad hoc* prevista dall'Accordo di rinnovo del 12.2.2005. Non è stato possibile, per il continuo cambiamento in corso nelle università italiane, aggiornare l'elenco dei corsi di laurea, fermo al 1994, peraltro ormai abbondantemente superato a causa delle nuove e molteplici professionalità richieste nella nuova organizzazione interna delle banche.

Pertanto, riportiamo qui di seguito il vecchio elenco, per maggiore chiarezza.



Art. 54, comma d), CCNL ASSICREDITO del 1994

d) tre anni a chi abbia conseguito o consegua dopo l'assunzione, presso Università Statali o riconosciute dallo Stato, una o più delle seguenti lauree: giurisprudenza, economia e commercio, scienze politiche, scienze economiche e marittime, lettere, materie letterarie (rilasciate dalle facoltà di Magistero delle Università Statali o riconosciute dallo Stato), filosofia, lingue estere, sociologia, scienze economiche e bancarie.

Art. 98, 3° comma, CCNL ACRI del 1994

[Omissis]...che abbia conseguito o consegua dopo l'assunzione presso Università Statali o riconosciute dallo Stato, una o più delle seguenti lauree: giurisprudenza, economia e commercio, scienze economiche e bancarie, scienze bancarie e assicurative, scienze statistiche, scienze politiche, scienze economiche e marittime, lingue estere, lettere (e "materie letterarie" della facoltà di Magistero), scienze matematiche, fisiche, agrarie, forestali, sociologia, scienza dell'informazione (o informatica), ingegneria, architettura, economia politica, economia aziendale e scienze economiche, sarà riconosciuta, una sola volta nella carriera, un'anzianità convenzionale di quattro anni.

Art. 59, CCNL ABI 1999

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 10 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori/lavoratrici studenti di cui al primo comma del citato articolo, hanno diritto di ottenere, a richiesta, di essere assegnati, per coloro che sono adibiti ai turni continuativi di lavoro, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione

agli esami o spostamenti di orario rispetto a quello normale di entrata e di uscita nei limiti previsti dal presente contratto.

2. Ai lavoratori/lavoratrici studenti, compresi quelli universitari, spettano permessi retribuiti – oltre che per le giornate in cui devono sostenere prove di esame – anche per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esami qualora, per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza, frequentino corsi di studio in località diversa. Inoltre, ai lavoratori/lavoratrici iscritti a 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.

3. Ai lavoratori/lavoratrici studenti che sostengono esami per il conseguimento della licenza di scuola secondaria di primo e di secondo grado presso scuole statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelle a carattere artistico – 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.



8. Politiche sociali e di salute e Sicurezza

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

5. È, 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.

6. I permessi retribuiti e non retribuiti di cui ai precedenti quarto e quinto comma possono essere fruiti soltanto durante il normale periodo scolastico o accademico; in caso di contemporaneità di richieste da parte di più lavoratori/lavoratrici appartenenti alla stessa unità produttiva, l’azienda è tenuta ad accoglierle entro un limite di contemporanee assenze – per motivi di studio – pari al 5% del numero

di lavoratori/lavoratrici della stessa categoria stabilmente addetti all'unità produttiva medesima, dando la precedenza ai lavoratori/lavoratrici studenti non universitari che devono sostenere esami e, in subordine, ai lavoratori/lavoratrici con maggiore anzianità di servizio.

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

8. 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.

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

Chiarimento a verbale

Le parti chiariscono che quanto previsto nel 2°, 3°, 4° 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. 56 • Borse di studio**

La disciplina delle borse di studio per i figli (o persone equiparate) riprende la norma precedente del CCNL ASSICREDITO 1994, e dell'art. 60 del CCNL ABI 1999, con l'estensione, inserita nel 1° comma, delle lauree triennali e quelle magistrali (o specialistiche) triennali di cui al citato decreto ministeriale di riforma del 1999, del quale è stato detto diffusamente nel commento riferito all'articolo precedente cui rimandiamo, anche per la questione delle opzioni eventualmente esercitate sugli accordi aziendali più favorevoli.

Anche qui è stata inserita la norma transitoria per i figli dei lavoratori che mantengono i piani di studio con i vecchi ordinamenti di corso quadriennale (o di più, come per Ingegneria o Medicina, ma sempre invariati rispetto al 1999).

Nel terzo comma, la clausola per ottenere le provvidenze, cioè il superamento di tutti gli esami previsti dal piano di laurea meno di due, è stata sostituita con l'equivalente acquisizione di almeno 40 crediti formativi (sui sessanta previsti mediamente per ciascun anno di corso).

Art. 57 • Assistenza sanitaria

Viene riportato senza modifiche essenziali l'art. 74 sull'assistenza sanitaria dei QD 3 e QD4, ripreso dal CCNL personale direttivo del 1995. Anche in questo caso, per motivi di compatibilità di costo emerse nel CCNL 2005, il trattamento è rimasto diversificato all'interno dell'area dei Quadri Direttivi.

Art. 58 • Long Term Care

Nel contratto del 2007 è stata istituita una copertura assicurativa per la mancanza di autosufficienza, che coprirà tutti i lavoratori del settore in servizio al 1° gennaio 2008. Si tratta di un'assicurazione che mira a dare una risposta all'insorgenza di eventi ed imprevisti invalidanti per l'individuo, che determinino uno stato di non autosufficienza, sempre più pesante a causa del-

la difficoltà delle strutture pubbliche a fornire un'assistenza adeguata. Il contributo delle aziende è stato fissato in 50 euro annui, mentre – allo stato – non è previsto alcun onere per i lavoratori. La gestione operativa e le sue modalità sono state delegate alla Casdic, ente bilaterale già costituito a suo tempo per la copertura delle polizze sanitarie dei funzionari. Le modalità di fruizione della polizza sono al momento in fase di definizione.

Art. 59 • Modalità di attuazione dell'orario di lavoro extra-standard nei casi di disagio sociale

Questa norma, collegata al sistema degli orari di lavoro del CCNL 1999, è stata spostata in questo capitolo, costituendo una tutela della salute dei lavoratori. In essa si fa riferimento alle modalità di attuazione dell'orario *extra-standard* nei confronti di lavoratori con gravi e continui disagi di carattere obiettivo dovuti a pendolarismo, a menomazioni fisiche o a necessità di assistenza a familiari portatori di handicap. Vengono fatte salve, comunque, alcune disposizioni di legge in materia, che rafforzano i diritti del lavoratore, anche per la sede di lavoro.

Art. 60 • Videoterminali

La norma riprende l'art. 83 del CCNL ASSICREDITO del 1994. Il quarto comma riafferma la salvaguardia circa l'opzione su eventuali intese aziendali, che doveva però essere definitivamente chiusa entro il 30 settembre 2001, in conformità con tutte le altre materie rimaste opzionabili. Con l'Accordo di rinnovo del CCNL del 2007 è stata modificata la precedente "nota a verbale", con un chiarimento su cosa debba intendersi per "addetto ai videoterminali": "il lavoratore cui sia affidato in modo abituale o sistematico per venti ore settimanali, dedotte le pause, il compito di operare su dette apparecchiature". Tale variazione è stata voluta per adeguare



la previsione contrattuale a quella di legge (art. 51, comma 1, lett. C) del D.lgs n. 626 del 1994 come modificato dalla Legge n. 422 del 2000. Rimane, quindi, confermata l'esclusione dall'applicazione della disposizione di cui sopra per gli addetti allo sportello che utilizzano i videoterminali come strumento per lo svolgimento dei loro propri compiti, ma che non sono considerati "videoterminalisti" in senso stretto, secondo la norma in discorso.

Art. 61 • Pausa per addetti ai centralini

Questa norma tutela i colleghi bancari centralinisti che, in considerazione della costante attenzione richiesta dalla prestazione svolta, hanno diritto ad una pausa di mezz'ora nella giornata.

È stato ripreso integralmente l'art. 81 del CCNL ASSICREDITO 1994: non è chiaro se si tratta di una vera e propria riduzione dell'orario di lavoro (intervallo) o solo del diritto del collega ad essere *distolto* dalla mansione, per essere eventualmente addetto ad altri compiti, anche se il dettato del 3° comma, che accenna ad una riduzione dell'orario, farebbe intendere che si tratti di un intervallo vero e proprio da dedicare al riposo.

Art. 62 • Indennità per centralinisti non vedenti

Il CCNL 2005 ha quantificato per il nostro settore l'indennità prevista dalla Legge 113/1985 per i centralinisti non vedenti, che è stata rivalutata nel CCNL del 2007.

Art. 63 • Iniziative sociali

È stata riportata integralmente, con l'unica aggiunta del riferimento del Volontariato alla Costituzione Europea, l'appendice n. 3 del CCNL 11.7.99.

Missioni

Art. 64 • Missioni

Nel terzo comma è stata inserita nel CCNL 2005 la previsione di esclusione della diaria a tutti i QD per i primi quattro giorni del mese. A differenza di quanto succede con i dipendenti delle aree professionali, la maturazione del quinto giorno non fa decorrere l'indennità dal primo giorno di missione, ma viene effettuato – in ogni caso

– un abbattimento: l'apparente disparità è giustificata dall'importo più elevato di tale indennità. Resta, comunque, garantito per i primi quattro giorni il rimborso spese a piè di lista, di cui al secondo comma.

Nel chiarimento a verbale è stato riportato il terzo comma dell'accordo interpretativo del 12 aprile 2001 fra OO.SS. e ABI, per evitare la sommatoria di trasferte a corto raggio nella medesima giornata.

Le tabelle di cui all'allegato 7 non sono state rivalutate nell'Accordo 8 dicembre 2007.

Molte aziende applicano il 5° comma e forniscono l'alloggio a spese loro, anche per mezzo di buoni (*voucher*) di agenzie di viaggio, oppure rimborsano le spese per l'alloggio a piè di lista, riducendo conseguentemente la diaria di un terzo.





10

Addestramento

Formazione

Criteri di sviluppo professionale e di carriera

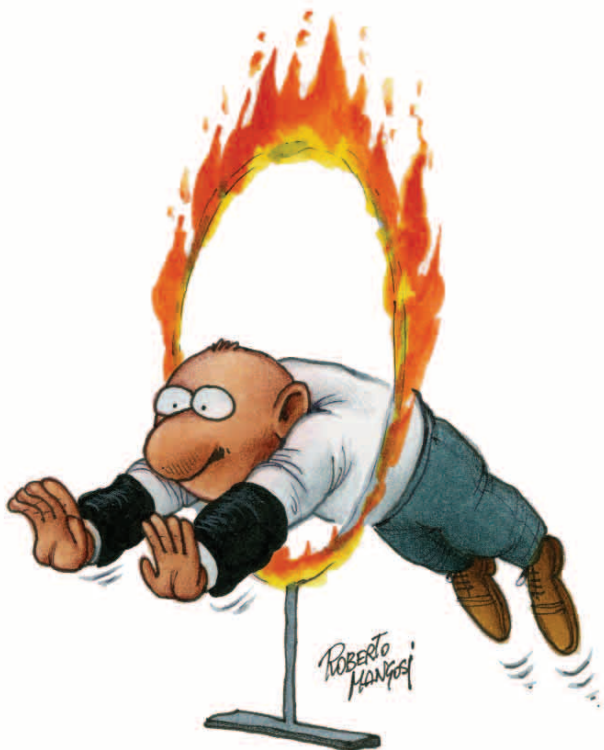
Valutazione del lavoratore lavoratrice

Art. 65 • Addestramento

Per l'addestramento, insegnamento di tipo pratico, è previsto un articolo destinato ai neo assunti a tempo indeterminato che stabilisce il diritto, durante il normale orario ed entro il primo anno di lavoro, ad un periodo di addestramento di:

<u>Periodo</u>	<u>Inquadramento</u>
4 settimane	3 [^] A 1 [^] L
2 settimane	2 [^] A 3 [^] L (esclusi operai)

Durante l'addestramento, se organizzato in corsi collettivi, è previsto un momento d'incontro con le Organizzazioni Sindacali, tenuto da dirigenti sindacali dipendenti dell'azienda, su materie di interesse sindacale e del lavoro.



Nel CCNL 1999 è stato chiarito che l'addestramento è obbligatorio solo per il personale con contratto non a termine. Pertanto, i dipendenti con contratto a tempo determinato non hanno il diritto di partecipazione alle riunioni promosse dalle OO.SS. di cui al terzo comma.

Per quanto riguarda gli assunti con contratto di apprendistato, non valgono le regole del Capitolo X del CCNL, ma quelle specifiche dell'art. 28.

Art. 66 • Formazione

Questo articolo, come pure tutto il Capitolo X del CCNL, è centrale per l'evolversi della vita lavorativa all'interno del settore bancario.

Le banche, infatti, si impegnano a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con



10. Addestramento, Formazione, Valutazione

le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle imprese stesse, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.

È una dichiarazione forte, che riconosce nella qualità delle risorse umane uno dei fattori strategici e nella formazione una leva determinante tale da costituire la differenza in un mercato competitivo come quello finanziario.

Rispetto alla formulazione originaria dell'Accordo 11.7.99, sono state apportate in sede di stesura del testo coordinato del 2001 due aggiunte. La prima ha precisato che le ore di formazione aperte a tutti, in coerenza con quanto previsto per l'addestramento di cui all'articolo che precede, non riguardano il personale a tempo determinato. L'altra consente che il primo pacchetto di 24 ore retribuite possa essere anche svolto in autoformazione.

La formazione può essere di tipo aziendale, contrattuale e finanziata:

- **aziendale**, quando l'azienda organizza percorsi formativi (corsi, stage e conferenze) i cui criteri di accesso sono stabiliti in piena autonomia dall'azienda stessa;
- **finanziata**, appartengono a questa categoria quelle iniziative i cui contenuti e criteri vedono coinvolti l'azienda e il sindacato che - congiuntamente - presentano un progetto agli enti preposti (ENBICREDITO, FOR.TE ecc.) per il finanziamento;
- **contrattuale**, appartengono a questa categoria le iniziative predisposte, con il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali, ai sensi del contratto secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità:

La formazione contrattuale può essere svolta anche tramite autoformazione, con l'ausilio di adeguata strumentazione, anche informatica, per un periodo di:

Pacchetto	Orario	Retribuzione
A: 24 ore annuali	Durante l'orario di lavoro	Si
B: 26 ore annuali	8 Durante l'orario di lavoro	Si
	18 fuori dall'orario di lavoro	No

Il dettame contrattuale per quanto riguarda il pacchetto B stabilisce che:

- viene offerto per quote inscindibili di ore retribuite e non retribuite; pertanto, in un corso di formazione da 21 ore del pacchetto B ne risulteranno retribuite 6,46;
- per consentirne la fruizione, l'azienda concorderà, in presenza di particolari situazioni personali e/o familiari e su richiesta dei lavoratori/lavoratrici, soluzioni organizzative che ne garantiscano 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 Encicredito, potrà essere, in tutto o in parte, retribuita.

Nel CCNL 2005 è stato rivisto il periodo di recupero delle eventuali ore di formazione non fruite dal lavoratore: nel comma 8 è stato definito che le eventuali ore di formazione non fruite dal lavoratore/lavoratrice nel periodo annuale o pluriennale, fissato ai sensi del presente articolo, potranno essere utilizzate nei 9 mesi successivi alla scadenza del periodo suindicato.

Entro il mese di febbraio di ciascun anno, l'azienda e le R.S.A. aziendali dovranno valutare congiuntamente e portare a conoscenza del personale:

- programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi;
- eventuale accorpamento, in tutto o in parte, dei quantitativi annuali di ore previsti dal CCNL;
- modalità di partecipazione del personale ai corsi predetti.

L'azienda, in caso di innovazioni tecnologiche o di rilevanti ristrutturazioni che coinvolgano consistenti gruppi di personale e che modifichino lo



svolgimento della prestazione lavorativa, può utilizzare le ore di formazione contrattuale per organizzare appositi corsi di riqualificazione.

Art. 67 • Sviluppo professionale e di carriera

La professionalità, l'esercizio abituale con competenza ed efficienza di un determinato lavoro, si acquisisce tramite un mix di formazione e di esperienze lavorative e, secondo il CCNL, costituisce un patrimonio fondamentale dei lavoratori e, di conseguenza, dell'impresa.

La professionalità va perseguita tramite uno sviluppo che deve realizzarsi, secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle imprese stesse, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale, attraverso:

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

Le aziende possono 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.

È stato introdotto nel CCNL 2005 l'ultimo comma, relativo alle garanzie di sviluppo professionale per le lavoratrici assenti per maternità, in coerenza con quanto previsto dall'art. 53.

Alcuni riferimenti allo sviluppo professionale dei Quadri Direttivi sono anche previsti nell'art. 80 (parte speciale Quadri Direttivi), nell'art. 76 riguardo ai ruoli chiave, e nell'art. 90, relativo ai percorsi di carriera nell'ambito delle aree professionali.

Art. 68 • Criteri di valutazione professionale

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

Nell'Accordo dell'11.7.99 è stato rivisto il testo sui criteri in vigore nei vecchi contratti ASSICREDITO ed Acri, che davano alcuni elementi di valutazione professionale utili alla progressione di carriera in base ad un ordine ben definito che – specie nel contratto ACRI – era mutuato da quello in vigore negli istituti di diritto pubblico.

Tale liberalizzazione, contestuale al momento della privatizzazione delle banche italiane, ha reso l'elenco solo esemplificativo; non ha stabilito le priorità dei vari criteri ed ha anche eliminato il titolo di studio.

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

Questa nuova formulazione, mutuata dai contratti privati dell'industria, ha reso difficile un ricorso giudiziale da parte del lavoratore in caso di mancata promozione.

Art. 69 • Valutazione del lavoratore/lavoratrice

La valutazione professionale avviene attraverso un giudizio su competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni.

La prestazione è ogni anno oggetto di valutazione, attraverso l'attribuzione di un giudizio professionale complessivo, che deve essere comunicato per iscritto e accompagnato da una sintetica motivazione, entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce.



10. Addestramento, Formazione, Valutazione

Questo enunciato del secondo comma considera tre aspetti già disciplinati dall'art. 113 del CCNL ASSICREDITO del 1994: la forma scritta della comunicazione, la motivazione e i termini di consegna. Rispetto alla normativa previgente, è stato modificato il termine di comunicazione del giudizio (4 mesi anziché 6) e la motivazione, per quanto sintetica, deve accompagnarlo comunque, non solo nei casi di giudizio negativo.

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

Il lavoratore/lavoratrice, che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui svolta, può presentare, facendosi assistere dal suo rappresentante sindacale, un proprio ricorso alla Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla comunicazione. L'impresa, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.

Questa procedura, di notevole importanza innovativa, è stata introdotta nell'Accordo 11.7.99. Rispetto alla normativa precedente di ASSICREDITO, per attivare la procedura è sufficiente che il lavoratore ritenga che il giudizio attribuitogli non sia "rispondente alla prestazione da lui svolta".

Si tratta, come si vede, di un presupposto che non è legato ad un dato oggettivo, quale potrebbe essere il giudizio negativo o un declassamento rispetto a quello dell'anno precedente, bensì soggettivo, discrezionale del lavoratore, che può presentare ricorso anche, ad esempio, nel caso di giudizio confermato, se ritenesse di meritare un innalzamento.

La valutazione della prestazione può avere un impatto economico, infatti, in caso di giudizio di sintesi negativo non vengono erogati l'eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e il premio azien-

dale, oltre al sistema incentivante, anche se non citato nell'articolo. Qualora le assenze del lavoratore/lavoratrice 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. 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. Questo comma è una delle poche norme rimaste di provenienza ACRI (art. 10 del CCNL 1994).

Art. 70 • Coinvolgimento sindacale

Il testo dell'articolo è rimasto invariato rispetto all'Accordo dell'11 luglio 1999. L'informativa sugli indirizzi, i principi e i criteri che si intendono adottare per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso deve essere comunicata agli organismi sindacali aziendali.

Viene, in tal modo, aperta una procedura di cosiddetta *contrattazione debole* che prevede che le OO.SS. formulino loro considerazioni e proposte e che il confronto con l'azienda, finalizzato a ricercare soluzioni condivise, si esaurisca entro 30 giorni.

In caso di mancato accordo, l'impresa rende comunque operativi i propri provvedimenti.

Procedura analoga, ma della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l'impresa intendesse apportare successivamente. L'impresa, al termine della procedura, porta a conoscenza dei lavoratori e delle lavoratrici indirizzi, principi e criteri che si intendono adottare per lo sviluppo e la valutazione professionale del personale.

L'applicazione di tali principi e criteri verrà verificata secondo le modalità concordate tra azienda e OO.SS.



Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 71 • Cause di risoluzione – Attestato di servizio

Le ipotesi di risoluzione, previste dalla normativa in oggetto con una precisa elencazione, trovano la loro logica nel fatto che, per ogni caso, vi è una precisa disciplina riveniente dalla legge o dal contratto.

Il lavoratore può essere licenziato:

- per superamento del periodo di comportamento e dell'eventuale aspettativa successivamente richiesta, oppure per invalidità permanente, riconosciuta dalla legge sull'assicurazione invalidità e vecchiaia, per il caso di inabilità totale al lavoro;
- per aver raggiunto i requisiti di legge per il diritto alla pensione di vecchiaia o per aver superato – comunque – l'età pensionabile (nel caso abbia diritto alla pensione di anzianità, può optare per restare in servizio fino alla maturazione della pensione di vecchiaia a mezzo di lettera raccomandata da inviare all'azienda sei mesi prima);
- per giusta causa, quando il fatto non consente la prosecuzione anche provvisoria del rapporto;
- per giustificato motivo oggettivo, come – ad esempio – possibili ragioni inerenti all'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento regolare dell'organizzazione stessa (fatto salvo il disposto degli artt. 15, 18 e 19) e di conseguenti misure occupazionali di solidarietà di sistema, quale – ad esempio – il ricorso al Fondo di sostegno al reddito.
- per licenziamento collettivo (Legge 223), fatte salve le misure occupazionali di cui sopra.



Il lavoratore si può dimettere:

- per superamento del periodo di comporto;
- con il preavviso ex art. 72;
- per giusta causa ai sensi dell'art.2119 c.c.

Ovviamente, anche la morte del lavoratore, oppure la cessazione di attività da parte dell'azienda, sono causa di risoluzione del rapporto, salvo il caso di cessione d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.

L'elenco delle cause di risoluzione, di cui al 1° comma, riprende quello della normativa ASSICREDITO. Il 2° comma, anch'esso presente nella disciplina ASSICREDITO, mantiene per il settore un regime migliorativo in materia di rein-



11. Risoluzione del rapporto di lavoro

tegrazione nel posto di lavoro, in quanto estende la tutela reale nelle aziende che occupano complessivamente più di 15 dipendenti, contro il limite di 60, previsto dall'art. 18 della Legge 300, così come modificato dalla Legge 108/1990.

Art. 72 • Preavviso

L'articolo – non variato rispetto alla stesura del 1999 – contiene la parte normativa inerente al preavviso, mentre la quantificazione delle mensilità spettanti nelle varie ipotesi di risoluzione del rapporto con diritto all'indennità relativa, prima contenuta in alcuni articoli collocati all'interno del contratto, costituisce ora uno specifico allegato. L'ultimo comma mantiene in vita la normativa ACRI, limitatamente ai lavoratori in servizio alla data del 1° novembre 1999 e, come precisa la norma, esclusivamente per la parte relativa al trattamento indennitario.

Art. 73 • Dimissioni

In questo articolo viene sottolineato che le dimissioni devono essere sempre presentate per iscritto (artt. 1324 e 1352 c.c..) e con il preavviso di un mese, per cui – in caso contrario (dimissioni presentate verbalmente) – si avrà nullità ed inefficacia delle stesse. Il periodo di un mese deve intendersi di effettiva presenza del lavoratore, per cui una malattia o un'assenza dello stesso, salvo patto contrario, fa slittare in avanti la data di cessazione del rapporto. Corrisponde ai precedenti artt. 129 e 130 del CCNL ASSICREDITO del 1994. L'unica variazione è il riferimento alla legge, aggiornato al D.lgs 26 marzo 2001 n. 51, anziché alla Legge 1204 del 1971 sulla tutela delle lavoratrici in gravidanza.

Art. 74 • Contestazioni

È stata mantenuta, senza variazioni, la vecchia norma degli artt. 134, 2° com-

ma, e 128, 3° e 4° comma del CCNL ASSICREDITO del 1994, che permette all'azienda di trattenere cautelativamente dalla liquidazione del lavoratore eventuali somme per risarcimento di danni causati dallo stesso.

Art. 75 • Trattamento di fine rapporto

L'articolo è stato modificato nel 2007, inserendo nel calcolo del TFR anche il nuovo assegno temporaneo che parifica la retribuzione netta degli apprendisti dopo 18 mesi. Le altre modifiche, introdotte nel tempo, sono state quelle causate dalla riforma della retribuzione e dell'unificazione dell'area dei QD del CCNL 12.2.2005, che ha chiuso un contenzioso in materia durato parecchi anni.

Infatti, qualche divergenza interpretativa – proseguita talvolta in sede giudiziaria – si è verificata in passato per il personale direttivo, specialmente ex ACRI, le cui voci retributive erano in molti casi difformi da quelle nazionali. Per eliminare tali contestazioni è stato firmato, in calce al CCNL 12.2.2005, un accordo finalizzato a porre fine al contenzioso circa la commutabilità o meno nel TFR dei contributi datoriali a fondi integrativi aziendali o di gruppo. L'ABI e le OO.SS., al fine di risolvere la questione in parola, "hanno confermato – tenuto anche conto dei complessivi livelli retributivi definiti in sede di contrattazione collettiva – di aver inteso, tempo per tempo, escludere dalla base di calcolo del TFR i contributi versati dalle imprese per il finanziamento dei trattamenti previdenziali riconosciuti al personale delle aziende di credito".

Bisogna ricordare che le voci *ad personam* in senso stretto, cioè derivanti dalla contrattazione *intuitu personae*, non possono essere mai escluse dal computo del TFR, se presentano il carattere della continuità e della non occasionalità, salvo la natura di rimborso spese che dev'essere però esplicitata.

Alle medesime conclusioni si perviene analizzando i due commi, il 3° e il 4°, relativi ai Quadri Direttivi.



Parte Speciale

Quadri Direttivi

Art. 76 • Definizione e inquadramento

La definizione della categoria contrattuale dei Quadri Direttivi ha costituito uno dei profili più significativi del CCNL 11 luglio 1999.

L'operazione è stata frutto della decisione di suddividere il personale delle aziende bancarie in soli due contratti collettivi: uno riservato alla dirigenza e l'altro al restante personale, realizzando così l'unità contrattuale della categoria, obiettivo perseguito fin dal 1963, anno in cui era stato eliminato il vecchio contratto del personale ausiliario.

Nel testo contrattuale è stata inserita una parte speciale dedicata ai Quadri Direttivi, che contiene la disciplina specifica per tale categoria, relativamente alle materie dell'inquadramento, del trattamento economico, della formazione e sviluppo professionale, della prestazione lavorativa, dei trasferimenti e dell'assistenza sanitaria.

Nel CCNL 2005 sono state adeguate le norme e le procedure sullo sviluppo professionale della categoria e sul riconoscimento – anche se parziale – della professionalità acquisita nel caso di trasferimento a nuove mansioni, che non prevedano il *ruolo chiave*.

Nell'ottavo comma è stato, infatti, specificato che il Quadro Direttivo che abbia stabilmente espletato l'attività cui è correlata l'indennità di ruolo chiave per almeno 12 mesi ottiene, comunque, in caso di revoca dell'incarico cui è correlata l'indennità stessa, un importo corrispondente sotto forma di assegno *ad personam* riassorbibile. Non si tratta, quindi, di un riconoscimento effettivo simile al passaggio di categoria, ma solo del man-



tenimento del livello retributivo acquisito in precedenza.

È stato confermato nella nota a verbale in calce al presente articolo, per evitare ulteriori problemi interpretativi, il concetto di non riassorbibilità dei futuri incrementi retributivi dell'assegno ex ristrutturazione tabellare derivante dall'eliminazione dei vecchi 12 gradi della categoria dei funzionari, di cui al CCNL personale direttivo del 1995. Questo comporta che non vengono assorbiti gli aumenti contrattuali tabellati nel CCNL, derivanti dal recupero dell'inflazione, ma possono venir assorbiti gli aumenti per promozioni, in maniera da allineare la RAL alla mansione svolta. Ad esempio, un funzionario ex grado sei ed uno ex grado tre sono stati collocati nel 4° li-



vello con un assegno ex ristrutturazione, in ipotesi, doppio per il primo, e successivamente vengono promossi ruolo chiave con mansioni che, in precedenza, spettavano ad un grado nove: senza riassorbimento avrebbero due stipendi differenti a parità di mansioni. Giustamente, in questo caso, l'azienda dà al primo un aumento dimezzato rispetto al secondo, come prima passava il primo dal 6° al 9° grado.

La durata della procedura aziendale sui percorsi professionali è stata aumentata nel CCNL 2005 da 30 a 35 giorni, mentre l'ulteriore fase, alla presenza delle parti nazionali, passa da 25 a 30 giorni. Resta immutato, però, il concetto che alla fine l'impresa può rendere operativi i propri provvedimenti, anche in assenza di soluzioni condivise. Sono stati eliminati i commi dal 9 al 17 dell'art. 66 del CCNL 1999 relativi alla procedura sindacale in azienda, prevista per il gennaio 2000, del passaggio dei funzionari nel 3° e 4° livello della nuova categoria dei QD, in quanto ormai superata.

Sempre in materia di inquadramento dei Quadri Direttivi, l'Accordo di rinnovo contrattuale dell'8 dicembre 2007 ha stabilito che, su richiesta di una delle parti aziendali, possono essere individuati, tempo per tempo, con appositi accordi aziendali, oltre agli inquadramenti relativi a "nuovi profili professionali" conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione, anche i relativi "nuovi ruoli chiave" correlati ai diversi livelli di responsabilità, nelle attività espletate sia nell'ambito delle strutture centrali, sia nella rete commerciale.

È stato perciò aggiunto all'art. 76 il comma 6, con la conseguenza che sono stati depennati i commi 7, 10, 11 e 12 relativi alla procedura (c.d. contrattazione debole).

La previsione di cui sopra comporta che la procedura debole, prevista per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello, risalente al vecchio contratto ASSICREDITO dei funzionari, viene sostituita da una "contrattazione piena". Bis-

gna, però, sottolineare che la contrattazione può essere avviata solo per le “nuove” figure professionali, ma non per i vecchi inquadramenti che, quindi, restano “congelati”, come già avviene per i QD di 1° e 2° livello. Peraltro, la trasformazione del sistema bancario rende i profili professionali molto mobili e, quindi, figure professionali “vecchie” con contenuti rinnovati possono essere rinegoziate.

In ogni caso, è possibile applicare una revisione degli inquadramenti anche per le “vecchie” figure professionali, attraverso la procedura di contrattazione debole prevista dall’art. 70.

Art. 77 • Fungibilità • Sostituzioni

I primi due commi traggono origine dal testo dell’Accordo 11.7.99, il terzo deriva dall’art. 21 del CCNL ASSICREDITO del 1994.

È stato abrogato il vecchio terzo comma del CCNL 1999, relativo alla promozione “automatica” per mansioni superiori effettuate oltre i cinque mesi, previsto per i QD1 e QD2, in analogia a quanto succedeva per gli impiegati non direttivi. Nello stesso vecchio comma, fino al CCNL 1999, erano inclusi i QD1 e QD2, ex quadro e quadro super rispettivamente. La ri-unificazione della normativa per tutta la categoria dei quadri ha comportato così l’adozione del secondo comma che, invece, prevede l’acquisizione del grado in via definitiva solo in caso di sostituzione di personale, senza diritto alla conservazione del posto. Poiché nella pratica si verificano – per esempio – dei trasferimenti a catena (Tizio va a sostituire Caio, che ha sostituito Sempronio e così via, magari in un’altra filiale), la norma diventa anche di difficile esigibilità e può comportare un notevole contenzioso. Di fatto, un Quadro Direttivo potrebbe sostituire anche per più anni un superiore senza maturare il diritto alla promozione.

Resta confermato il criterio di calcolo della differenza di retribuzione da riconoscere – comunque ed in ogni caso – al sostituto (se, beninteso, va a



svolgere tutte le mansioni dell'assente e non solo alcune, che non comportano di per sé il passaggio di grado). Ancora una volta, le due ipotesi di adibizione e di sostituzione vanno tenute distinte. Il problema sono le competenze, che vengono erogate con cadenza non mensile, come la quota eccedente il premio di rendimento e la tredicesima. Poiché la differenza di retribuzione deve essere quella annua, si tratta di stabilire se lo svolgimento delle mansioni superiori porta o no anche all'inquadramento definitivo. Se la risposta è affermativa, l'indennità di sostituzione da riconoscere è quella calcolata semplicemente su base mensile, poiché il lavoratore, maturando l'inquadramento, percepirà le voci aggiuntive già nella nuova qualifica, mentre nel caso di semplice sostituzione temporanea, il calcolo andrà effettuato sulle voci tabellari riportate ad anno.

Il 1° comma introduce il principio della "piena fungibilità" fra i quadri di 1° e 2° e 3° livello e fra quelli di 2°, 3° e 4°, finalizzata a realizzare un interesse dell'azienda, ma anche del lavoratore, in quanto consente a quest'ultimo "conoscenze quanto più complete". Nel 1999, la fungibilità era limitata fra 1° e 2° oppure 3° - 4°, ma è stata allargata nel CCNL 12.2.2005 ai due livelli inferiori o superiori.

È stato, inoltre, chiarito che il QD con ruolo chiave ha la fungibilità solo al livello immediatamente inferiore (cioè il ruolo chiave di 4° non può scendere sotto il 3°, mentre l'eventuale ruolo chiave di 3° livello non può scendere sotto il 2°).

Riguardo ai concetti generali sulla fungibilità delle mansioni, è opportuno chiarire che la declaratoria contenuta nell'art. 73, 2° comma, che qualifica in termini generali le caratteristiche che devono presentare le mansioni di competenza dei quadri, è unica per tutta la categoria e, pertanto, i quattro livelli retributivi in cui essa si articola non rappresentano automaticamente, in termini di principio, anche livelli di professionalità.

Per assumere anche questo significato è necessario che al livello venga ab-

binato un ruolo più precisamente individuato da una norma ulteriore, che attribuisca al livello stesso la funzione di remunerazione minima per quelle specifiche mansioni: tale funzione viene svolta dalla contrattazione aziendale (i c.d. accordi sugli inquadramenti). Infatti, solo le parti aziendali possono fare questa delicata operazione di *job evaluation*, comparandola alla struttura e all'organizzazione delle singole aziende.

Tuttavia, vi è un'eccezione: il contratto nazionale contiene una griglia di inquadramento minimo per i titolari di filiale, in quanto questo ruolo riguarda la generalità delle banche.

Tanto premesso, se la "piena fungibilità" vuole rappresentare una flessibilità che l'azienda può usufruire senza oneri, essa va intesa esclusivamente come fungibilità verso il basso, cioè come possibilità per l'azienda di poter utilizzare i quadri in mansioni di livello inferiore.

Ma la fungibilità verso l'alto (nonostante l'articolato specifichi la finalità di perseguire "conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti in azienda") è, in realtà, l'adibizione del lavoratore a mansioni superiori, che può avvenire o a copertura di un posto vacante o in sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, ipotesi che trovano la loro disciplina non nel 1° comma, bensì in quelli successivi.

L'adibizione a mansioni superiori, svolta con continuità e prevalenza (vedi declaratoria art. 73), nel senso di copertura di un posto vacante, è contemplata dal 2° comma, che stabilisce in 5 mesi il periodo che dà diritto all'inquadramento nella categoria e/o nel livello retributivo competente alle mansioni svolte, in eccezione all'art. 2103 c.c. e che – di fatto – supplisce ad una sua carenza. L'art. 2103, che altro non è che l'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori, considera di fatto due ipotesi:

- l'adibizione a mansioni superiori, per la quale prevede il diritto all'assegnazione definitiva che, come abbiamo visto in precedenza, ai sensi del-



l'art. 6 Legge 190/1985, i contratti collettivi possono stabilire, in un tempo anche superiore a tre mesi;

- la sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, rispetto alla quale non scatta mai il diritto all'inquadramento superiore.

In entrambe le ipotesi è prevista la differenza di retribuzione.

Piuttosto, una terza evenienza del tutto ignorata dall'art. 2103 c.c. è appunto quella di svolgimento di mansioni superiori per sostituzione di lavoratore, che poi si trasforma in adibizione per posto vacante, in quanto il sostituito cessa dal servizio a qualunque titolo. Ed è questo il di più della norma di contratto che ne giustifica l'esistenza, cioè la previsione che, nel caso venga meno il rapporto di lavoro del sostituito, l'acquisizione del livello superiore diviene definitiva dopo 5 mesi dall'inizio della sostituzione. Il che significa, ad esempio, che se il sostituito cessa dopo 4 mesi e mezzo, è sufficiente che il sostituito prosegua nell'attività superiore per altri 15 giorni per maturare l'inquadramento.

Art. 78 • Trattamento economico

È stato depennato già nel CCNL 2005 il secondo comma dell'art. 68 del CCNL 1994, relativo alla fase transitoria di ristrutturazione della retribuzione, conclusa nel gennaio 2000. Il primo comma non è stato modificato, salvo il raccordo dell'ultimo alinea, che include anche gli assegni derivanti dall'abolizione dei vecchi gradi, che non sono riassorbibili per effetto di futuri incrementi retributivi, come dalla nota a verbale dell'art. 73.

Il 19 dicembre 2007, a seguito di intese successive alla stipula dell'accordo di rinnovo tra OO.SS. e ABI è stato anche definito che:

L'assegno *ad personam* derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999 e l'"ex premio di rendimento", per la quota che in origine era variabile, sono rivalutabili sulla ba-

se degli incrementi di seguito indicati:

- 1° gennaio 2008: 3,84%;
- 1° luglio 2008: 0,85%;
- 1° dicembre 2008: 0,85%;
- 1° luglio 2009: 0,75%;
- 1° dicembre 2009: 0,75%;
- 1° luglio 2010: 0,75%;
- 1° dicembre 2010: 0,75%.

L'aumento complessivo è stato, quindi, dell'8,54%, ed è pari all'inflazione riscontrata o programmata nel periodo. Rispetto agli incrementi tabellari generali, sono rimaste escluse le due tranches del 1° febbraio 2008 e del 1° settembre 2009, che rappresentano gli aumenti di produttività non riversati in passato nella contrattazione aziendale.

Art. 79 • Scatti di anzianità

I primi due comma sono rimasti sostanzialmente invariati rispetto alla stesura del CCNL 11.7.99, salvo la specifica della data di decorrenza della riforma degli scatti anzianità, fissata convenzionalmente fra le parti al 1° novembre 1999.

I primi due commi si riferiscono all'attuazione della riforma degli scatti prevista nel CCNL 19 dicembre 1994 di ASSICREDITO, che ha ridotto il numero di scatti massimi della categoria dei funzionari da nove a sette, lasciandoli però di importo identico, cioè quasi di valore doppio rispetto alle aree professionali.

Bisogna considerare che, nel passaggio da impiegato a funzionario, il lavoratore perdeva gli scatti già maturati, partendo con un nuovo conteggio da zero.

La successiva abolizione della categoria dei funzionari, ridenominati QD3 e QD4, ha comportato una differenza di trattamento del salario di anzianità.



nità all'interno di quest'area professionale, perché i QD1 e i QD2 hanno mantenuto la normativa già negoziata a suo tempo per le aree professionali. Non è stato possibile unificare i trattamenti, perché l'adeguamento verso l'alto avrebbe portato ad un incremento dei costi, mentre una revisione verso il basso avrebbe penalizzato i lavoratori.

L'unificazione della categoria nel 1999 ha, quindi, reso necessaria una norma che evitasse per un lavoratore promosso la mancanza di incremento salariale. È stata, quindi, inserita nel 3° comma la clausola che l'aumento minimo di retribuzione annua lorda fosse di almeno 3.000.000 di lire (1549,37 euro), con un assorbimento graduale della differenza, man mano che l'anzianità venisse ricostituita.

Con l'Accordo di rinnovo dell'8 dicembre 2007, tale assegno, ormai ridotto di valore, è stato aumentato per le nuove promozioni a 3.000 euro con decorrenza 1° gennaio 2008. Resta in vigore, però, il vecchio importo per le promozioni anteriori a tale data.

L'assegno ex intesa 8 dicembre 2007 mantiene le stesse caratteristiche dell'assegno precedente, ma viene esteso anche ai quadri promossi direttamente dal primo al terzo livello della categoria.

Ai fini della verifica dell'esatto ammontare dell'incremento annuo da riconoscere ai quadri promossi nel 3° livello, l'aspetto problematico verte sul calcolo della retribuzione del lavoratore ante promozione, poiché appare evidente che la garanzia del differenziale è tanto più vera quanto più la retribuzione pregressa, presa come riferimento di calcolo, coincide con quella realmente percepita dal lavoratore promosso. In altre parole, se vi sono degli emolumenti, soprattutto aziendali, che nel passaggio di qualifica vanno perduti, o perché gli accordi che li prevedono non sono di competenza della nuova qualifica, il loro ammontare va a detrimento della garanzia in parola. In questi casi trova applicazione anche il 4° comma, che specifica che la differenza retributiva, anche nel periodo di assorbimento che può

durare teoricamente fino alla fine del rapporto di lavoro, va mantenuta inalterata tempo per tempo, rispetto alla retribuzione del Quadro Direttivo di 2° livello con pari anzianità, con la conseguenza che eventuali assegni aziendali spettanti ai QD1 o QD2, ma non ai QD3, devono venir considerati nel calcolo.

Art. 80 • Formazione e sviluppo professionale

La normativa contenuta nell'accordo di rinnovo, circa la piena negoziabilità da parte degli organismi sindacali aziendali per le nuove figure professionali di tutta l'area di Quadri Direttivi, ha reso opportuno chiarire che resta in vigore il coinvolgimento sindacale nella procedura di contrattazione debole prevista dall'art. 70, al fine di identificare lo sviluppo professionale dei profili non necessariamente nuovi o rinnovati.

Tale procedura potrà essere svolta a livello di capogruppo, ove le parti convengano in tal senso, per unificare a livello di gruppo tutta la materia su formazione, valutazione della prestazione e sviluppo professionale. Tale modifica è importante, soprattutto nei gruppi che applicano una segmentazione delle aziende componenti in base a settori di attività, con conseguente spostamento frequente di personale da una all'altra realtà.

In base al comma 2, la banca continua ad avere la facoltà, senza obbligo di esperire alcuna procedura sindacale, di definire ruoli chiave, basati su vecchi profili professionali, che possono essere raggruppati in aggregazioni omogenee di competenze, mentre il sindacato può chiedere di contrattare pienamente le ricadute economiche. Per nuovi profili professionali si applicherà invece il 6° comma dell'art. 76, che prevede la contrattazione piena.

Art. 81 • Prestazione lavorativa

La norma è stata modificata nel CCNL 12.2.2005, a seguito dell'unificazione delle norme riguardanti l'area dei Quadri Direttivi. In questo caso, è



stato convenuto di far valere anche per i QD1 e QD2 la prestazione lavorativa richiesta agli ex funzionari (QD3 e QD4), a partire dall'1.1.2005.

Di conseguenza, è stato abrogato il 3° comma dell'art. 71 del CCNL 1999, che prevedeva per i primi due livelli dell'area "l'apposita erogazione" di una quota aggiuntiva forfetaria per le prestazioni che eccedessero in maniera significativa le dieci ore medie mensili. Ovviamente abrogato il relativo chiarimento a verbale, che fissava l'importo della quota forfetaria per il QD1 e per il QD2 (Lit. 2.150.000 e 2.250.000 rispettivamente).

Il quarto comma del vecchio art. 71, prima rivolto solo ai QD3 e QD4, è stato esteso a tutta la categoria, per la quale resta in vigore "l'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno". Bisogna, tuttavia, rilevare che tale norma ha trovato scarsissima applicazione, poiché le aziende hanno inteso remunerare il maggior periodo di prestazione lavorativa con erogazioni collegate al sistema incentivante.

Nel momento in cui l'azienda incontra il lavoratore per la discussione del giudizio professionale complessivo previsto nel terzo comma dell'art. 69, la stessa può fornire al singolo lavoratore elementi anche al riguardo dell'impegno temporale significativo; poiché nella norma è richiamato anche l'art. 68 sullo sviluppo professionale, l'eventuale promozione avvenuta nel periodo in questione può sostituire l'apposita erogazione.

Inoltre, nel corso dell'incontro annuale, l'azienda deve fornire alle OO.SS. un'informativa di complesso sulle determinazioni adottate nell'anno precedente, al fine di dare una tutela collettiva aggiuntiva a quella individuale, che si esaurisce del tutto nell'incontro di discussione del giudizio professionale.

I commi dal 5° al 9°, che riguardano gli orari speciali, sono rimasti invariati rispetto al 1999. Tutta questa materia andrà, tuttavia, rivista dall'apposita Commissione sulla revisione degli orari speciali prevista dall'appendi-

ce al CCNL 2007.

Il primo periodo del 5° comma prende in considerazione il lavoro nei giorni festivi. In breve, la norma si occupa della prestazione svolta nelle “occasioni” non lavorative che non costituiscono un proseguimento del normale orario di lavoro, con la sola eccezione del lavoro domenicale, che rimane integralmente soggetto alle norme di legge.

In quanto prestazione che si aggiunge all’orario ordinario, praticato nel nucleo operativo cui il Quadro Direttivo è addetto, essa dà diritto ad una sorta di riposo compensativo. È una disposizione già presente nel vecchio contratto, che ha – in un certo senso – anticipato il criterio dell’autogestione e, come tale, può persino apparire pleonastica.

Una prima fondamentale distinzione va fatta sui soggetti interessati. Le “eccezionali temporanee esigenze” che ai sensi dell’art. 81 giustificano la prestazione lavorativa in dette giornate possono riguardare tutti i Quadri Direttivi, senza distinzione di livello e di mansione.

Un eventuale intervento del quadro è ammesso solo a seguito della “messa in reperibilità” del lavoratore interessato, condizione necessaria per rendere l’intervento obbligatorio e che, per questo, deve essere comunque remunerata con la specifica indennità. Con la conseguenza che il lavoratore non collocato in reperibilità può legittimamente rifiutarsi di recarsi al lavoro per effettuare l’intervento – salvo però un caso di forza maggiore, perché teso a salvaguardare il patrimonio aziendale (ad esempio un incendio o una cassaforte rimasta accidentalmente aperta). Tuttavia, è necessario anche valutare bene il testo del contratto di lavoro individuale stipulato in sede di promozione o di assunzione, che può contenere clausole specifiche.

Le eccezionali temporanee esigenze individuano, al contrario, un evento prevedibile, addirittura conseguente ad una scelta organizzativa aziendale (si pensi ad una modifica del sistema informativo), e loro tratto caratte-



ristico non è, dunque, l'imprevedibilità, bensì l'eccezionalità e la temporaneità.

Per quanto riguarda le indennità per lavoro in giornata di sabato o per lavoro notturno, valgono le stesse regole della categoria delle aree professionali, salvo l'erogazione del lavoro straordinario – quando prevista – sostituita dalla possibilità di far valere la prestazione lavorativa nel corso dell'incontro previsto dal terzo comma dell'art. 69. Analogamente valgono anche per i Quadri Direttivi le tutele sulla salute per i lavoratori notturni, di cui al D.lgs 66/2003 (comma 3 del chiarimento a verbale).

Nel chiarimento a verbale è stato riportato il testo del verbale di riunione fra ABI e OO.SS. del 16 ottobre 2002, relativo alla difficoltà da parte di molti Quadri Direttivi ad autogestire la propria prestazione (e, di conseguenza, a recuperare ore lavorate in più rispetto a quelle standard) con riferimento, in particolare, ai preposti di succursali. Eventuali proposte da parte sindacale potranno essere discusse nel corso dell'incontro annuale, come specificato al terzo comma.

Art. 82 • Trasferimenti

L'articolo è stato modificato, rispetto al CCNL 1999, per la più volte citata armonizzazione della categoria dei QD.

Nell'Accordo di rinnovo 2007, è stata innalzata da 45 a 47 anni di età la clausola che prevede per i QD di 1° e 2° livello il consenso degli interessati riguardo ai trasferimenti oltre i 50 km, contenuta nel 2° comma. È, tuttavia, rimasta in vigore l'eccezione che riguarda i quadri preposti o da proporre a succursale.

Per quanto riguarda, invece, il periodo di preavviso (che, ricordiamo, vale anche per l'erogazione del trattamento di missione) ed i rimborsi spese o indennità previste, è stato adottato per tutta la categoria già nel CCNL 2005 il trattamento previsto per gli ex QD4 e QD 3. Resta anche, per la de-

terminazione degli importi di cui ai commi 9 e 10, il riferimento alle vecchie mensilità antecedenti la ristrutturazione tabellare del 2000.

L'eventuale differenza fra il canone di locazione dell'alloggio lasciato, rispetto a quello di arrivo, dev'essere calcolata anche nel caso di alloggio di proprietà: in molti casi vi sono accordi *ad hoc* negli integrativi aziendali, oppure sussistono usi aziendali consolidati.

È stata estesa nel 2005 anche ai QD1 e QD2 la raccomandazione in calce all'articolo 72 del CCNL 1999 per quei quadri che, per problemi familiari, non possono eseguire immediatamente il trasferimento della famiglia.

Per quanto riguarda il 14° comma, l'ABI ha assunto già nel 2002 l'impegno di invitare le aziende ad una gestione equilibrata del criterio della "piazza di origine", che tenga conto di situazioni particolari, quali, ad esempio, il lungo tempo trascorso dalla prima assegnazione, per cui il soggetto non ha più una casa a disposizione nella località di destinazione e, magari, neanche nessun legame familiare.

Art. 83 • Legge n. 223/1991

L'articolo in questione è stato inserito nel 1999, al fine di specificare che tutta la categoria dei Quadri Direttivi ha le stesse tutele delle aree professionali in caso di crisi occupazionale, compreso l'accesso al Fondo di sostegno al reddito.



Parte Speciale

Aree Professionali

Art. 84 • Inquadramento del personale

La norma è rimasta invariata rispetto al CCNL del 1999.

Anche l'articolo che introduce i criteri generali di inquadramento nelle aree professionali contiene il principio della fungibilità fra tutte le attività di pertinenza della singola area, che risulta dal testo più chiara rispetto all'omologa norma dell'area quadri, di cui al commento dell'art. 77 cui rimandiamo.

Che la fungibilità in senso stretto consentita, attuabile anche in via promiscua, sia solo quella verso il basso è, infatti, deducibile dalle parole di chiusura del comma 4, che precisa che tale possibilità è consentita "senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico".

La fungibilità verso l'alto, che la norma vorrebbe limitare – *sempre e comunque* – nell'ambito della medesima area professionale, si carica di significato, quando un lavoratore è chiamato a svolgere mansioni per le quali una norma di contratto (nazionale o aziendale) prevede, come minimo, l'inquadramento in un certo livello retributivo superiore a quello attuale. Anche qui, ripetendo quanto già detto per i Quadri Direttivi, l'ipotesi è quella di livelli retributivi che individuano "profili professionali", ipotesi che è più corretto definire terminologicamente adibizione del lavoratore a mansioni superiori che, a differenza della fungibilità, comporta sicuramente l'erogazione della differenza retributiva.

A conferma, i due commi successivi stabiliscono che, nel caso di adibizione temporanea (5° comma) ad attività proprie di un livello superiore, compete, a conferma con quanto previsto dall'art. 2103 c.c., la relativa differenza re-



tributiva. Mentre, nel caso di attribuzione stabile (6° comma), va riconosciuto il livello superiore, se l'attività viene svolta con continuità e prevalenza: 3 ore giornaliere e per almeno 10 giorni mensili.

Dall'unione delle due norme si evince che, in caso di svolgimento di attività proprie di un livello superiore, la differenza retributiva va erogata sempre e comunque. Per aversi l'attribuzione a mansioni superiori, occorre che questa venga svolta con continuità e prevalenza, cioè a dire che il lavoratore, per po-



ter vantare di aver svolto un'attività superiore con tutti i diritti che ne conseguono, deve averla svolta per almeno una *predefinita durata minima*.

A conclusione, i due commi definiscono a tratto generale l'adibizione a mansioni superiori, ma non sono certo sufficienti a coprire tutte le possibili modalità applicative, in particolare, le condizioni che attribuiscono il diritto all'inquadramento nel livello superiore. Per questo soccorre l'art. 92, più oltre commentato che, rubricato sotto la dizione "sostituzioni", costituisce la norma dedicata sulla materia, anche per coprire i casi di adibizione a mansioni di area superiore.

Art. 85 • 1^a Area professionale

La norma è sempre quella dell'art. 14 del CCNL 1994 ASSICREDITO. Poiché, in gran parte delle aziende, le mansioni esemplificate non esistono più perché appaltate, è stata prevista nell'Accordo 8 dicembre 2007 una Commissione di studio paritetica a livello nazionale per rivedere il sistema degli inquadramenti e le relative declaratorie prima del rinnovo del CCNL.

Art. 86 • 2^a Area professionale

La norma è sempre quella dell'art. 15 del CCNL 1994 ASSICREDITO. Come già detto riguardo alla prima area professionale, poiché in gran parte delle aziende le mansioni esemplificate non esistono più, è stata prevista una Commissione di studio paritetica a livello nazionale per rivedere il sistema degli inquadramenti ed i relativi profili professionali prima del rinnovo del CCNL.

Anche se non sono citati nel relativo profilo, bisogna ricordare che nel 3° livello di quest'area vengono collocati i lavoratori assunti con contratto di apprendistato entro i primi 18 mesi dall'assunzione, che svolgono mansioni riconducibili al 1° livello della terza area professionale.

Art. 87 • 3ª Area professionale

Non è stato cambiato nulla rispetto al CCNL 1999, mentre, rispetto all'art. 78 del CCNL ASSICREDITO del 1994, riproposto quasi per intero, l'unica novità fu quella che nella pratica sindacale vengono chiamati i "numeretti", ossia i gradi minimi spettanti ai titolari di succursale.

È stato definito nel CCNL 11.7.1999 che, a qualunque livello, il criterio principale cui rapportare l'inquadramento deve essere la professionalità richiesta dalla mansione, rispetto alla quale i "numeretti" non si pongono come criterio alternativo, ma piuttosto subalterno, nel senso cioè che essi rappresentano la professionalità minima, che va riconosciuta a chi ricopre quel particolare ruolo. Questo è proprio il senso del richiamo al 4° comma, 3° alinea dell'art. 76, in particolare con la locuzione "fermo restando", ad attestarne la priorità.

Rispetto all'originale formulazione dell'art. 78 del CCNL ASSICREDITO del 1994, le succursali con orari speciali sono ora, ai fini dei "numeretti", in tutto e per tutto equiparate alle succursali ordinarie, mentre rimangono ancora ad un rango inferiore quelle ad operatività ridotta. Non esiste, peraltro, nel contratto una definizione precisa di operatività ridotta, anche se la prassi ritiene tali quelle filiali che non hanno obiettivi commerciali autonomi, dipendendo per essi, come pure per la firma di concessione di fidi e / scoperti, dal preposto di un'altra filiale capofila.

Ricordiamo che il disposto del 6° comma specifica che i lavoratori a *part-time* devono essere conteggiati proporzionalmente all'orario di lavoro settimanale prestato. Come già detto in precedenza, i lavoratori con contratto di apprendistato ed inserimento non sono conteggiati a questo fine; non lo sono neppure i lavoratori con contratto di somministrazione, in quanto dipendenti di un altro datore di lavoro.

Dal 1° gennaio 2002 il titolo di studio (diploma di scuola superiore o laurea), non dà più diritto all'inquadramento nel 1° livello della III area, indipendentemente dalle mansioni svolte.



Art. 88 • Trattamento economico

È stato depennato nel 2002 il *chiarimento delle parti* relativo alla fase di ristrutturazione dello stipendio effettuata nel gennaio 2000. Il resto è rimasto invariato rispetto al CCNL 1999, che rimanda il trattamento economico "nazionale" delle aree professionali alla parte generale del contratto.

Art. 89 • Scatti di anzianità

L'articolo in questione è rimasto invariato dal CCNL 1999, dove si è completata la riforma del sistema degli scatti di anzianità iniziata nel CCNL 19 dicembre 1994. L'attuale normativa prevede un primo scatto dopo quattro anni dall'assunzione e poi ulteriori sette con cadenza triennale. I lavoratori in servizio al 19 dicembre 1994 hanno mantenuto il diritto ad avere dodici scatti complessivi.

Nell'Accordo di rinnovo dell'8 dicembre 2007 è prevista una commissione nazionale di studio paritetica, che dovrà riordinare tutta la materia dei parametri e degli scatti di anzianità, in vista del prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 90 • Sviluppo professionale

Nessuna variazione rispetto al CCNL 1999. Si tratta di una *declaratoria quadro* che viene utilizzata come base negli accordi aziendali o di gruppo.

Art. 91 • Rotazioni

La norma è sempre quella dell'art. 139 del CCNL ASSICREDITO del 1994, che faceva riferimento ad un mondo bancario statico, dove erano rari i cambiamenti di mansioni. I processi di ristrutturazione e fusione e la nuova organizzazione delle banche, specie negli sportelli, rendono questa normativa per lo più superata: nella pratica viene ancora usata per non avere più l'adibizione alla cassa.

Art. 92 • Sostituzioni

La norma, di fatto, applica convenzionalmente il disposto dell'art. 2103 c.c., ed è la riproposizione dell'art. 21 del CCNL ASSICREDITO del 1994. Il disposto di questo articolo viene integrato dal 6° e 7° comma dell'art. 84, che definiscono il criterio di continuità e prevalenza, al fine di chiarire se le mansioni svolte dal sostituto sono le stesse dell'assente.

Art. 93 • Retribuzione in caso di inquadramento superiore

La norma è rimasta invariata rispetto all'art. 21 del CCNL ASSICREDITO del 1994. La norma transitoria del CCNL 1999, riferita al personale dipendente da aziende ex ACRI, in vigore sino al 31.12.2001, è stata depennata.

Art. 94 • Orario settimanale

L'articolo proviene dall'Accordo 11.7.99, in cui era stata istituita la *banca delle ore*, con alcune aggiunte. La prima, il comma 3, chiarisce aspetti applicativi della mezz'ora di riduzione dell'orario settimanale, che ha assorbito anche le due giornate previste dall'art. 56 del CCNL ASSICREDITO del 1994.

La seconda stabilisce che, con decorrenza 1° gennaio 2001, vi è la possibilità di ottenere una giornata di riduzione di orario, sotto forma di permesso retribuito fruibile anche ad ore, il cui diritto viene perso se non richiesta nell'anno di competenza. Questa giornata aggiuntiva è stata una delle contropartite del congelamento della retribuzione per il biennio 1997-1998, per raffreddare il costo del lavoro in un momento in cui si voleva rilanciare la competitività delle banche italiane.

La terza aggiunta, frutto di un confronto con la controparte successivo alla firma del contratto del 1999, ha recuperato per talune fattispecie (non tutte) la corresponsione del compenso per lavoro effettuato al sabato, temperando così la portata del 6° comma. Precisiamo che il lavoro nella giornata di sabato, di cui si tratta, è quello che rientra nella distribuzione ordinaria dell'orario



di lavoro settimanale dell'interessato. Altra cosa è il sabato lavorativo, che si aggiunge al normale orario settimanale e che, in quanto lavoro straordinario, deve rientrare nei limiti per esso fissati dalla legge ed essere remunerato con le maggiorazioni previste per tale fattispecie. In proposito, ricordiamo che – a scelta del dipendente – queste ore di straordinario possono essere remunerate anche se rientranti nel pacchetto delle prime 50 ore.

Nell'Accordo di rinnovo dell'8 dicembre 2007, è prevista una Commissione nazionale di studio paritetica che dovrà riordinare tutta la materia degli orari speciali, in vista del prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 95 • Orario giornaliero

Nessuna modifica rispetto all'Accordo 11.7.99, che ha introdotto notevoli flessibilità di orario giornaliero e settimanale, anche per l'apertura degli sportelli, garantendo però l'orario individuale, rimasto inalterato a 7.30 ore giornaliere e 37.30 ore settimanali.

Ricordiamo che, nell'Accordo di rinnovo dell'8 dicembre 2007, è prevista una Commissione nazionale di studio paritetica, che dovrà riordinare tutta la materia degli orari *extra-standard*, in vista del prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 96 • Turni

La norma non ha subito grandi modifiche rispetto al CCNL 1999, salvo l'estensione alla domenica per le turnazioni effettuate nella banca telefonica (compresi i *call center*).

Vogliamo segnalare che la definizione di turno ha perso, dal 1999, la caratteristica di essere di "uniforme durata". Omissione che si traduce nella possibilità per l'azienda di costruire una distribuzione di turni di durata non omogenea nell'arco settimanale.

Il 4°, il 6° e il 7° comma riprendono pezzi dei precedenti artt. 69, 70 e 71 del CCNL ASSICREDITO del 1994, cui si aggiunge, collocato nell'ultimo periodo

del 6° comma, il nuovo criterio di misurazione dell'indennità di turno notturno, più favorevole al lavoratore, introdotto ancora con l'Accordo 11.7.1999. Il 3° comma, invece, è l'esatta riproduzione di quanto raggiunto fra le parti con l'Accordo 30.3 2000.

Per quanto riguarda il lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6, per almeno due ore in questa fascia oraria), è stato stabilito un massimo di 80 volte l'anno per ciascun lavoratore. Tuttavia, questo limite non riguarda gli addetti ai sistemi di controllo centralizzato e ai servizi di sicurezza, nonché alla guardiania notturna, perché assunti *ad hoc*. Per essi, comunque, vale quanto detto nel D.lgs 66/2003 sulla tutela della salute, cioè che il periodo notturno dev'essere di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino. In ogni caso, dev'essere impiegato al di fuori di questa fascia per almeno tre ore giornaliere. Quindi, è praticamente obbligatorio il ricorso ad un orario 21 -5, oppure 24 - 8, evitando così la concentrazione dell'orario di lavoro nella fascia 24 - 5 per più di 5 giornate alla settimana (8 ore x 5 giornate = 40 ore settimanali).

Art. 97 • Orario di sportello

I primi cinque commi, nonché l'ottavo, sono di derivazione dell'Accordo 11.7.99; il 6° e 7° comma, invece, derivano dall'art. 67 del CCNL ASSICREDITO del 1994. L'Accordo 30.3.2000 è stato riportato nel 9° comma e nel chiarimento a verbale.

Nella fase di redazione del testo coordinato del 1999, le parti stipulanti si sono date atto che tra le fattispecie di cui al 3° comma dell'articolo in oggetto, rientrano anche le succursali aperte presso fiere o mercati nelle piazze di cui, rispettivamente, agli allegati n. 12 e A) dei CCNL ABI e ACRI del 19 dicembre 1994.

Il testo dell'articolo, quindi, riporta vari commi di origine diversa l'uno dall'altro e che, spesso, non si sovrappongono esattamente, dando luogo ad un



notevole contenzioso in materia. Inoltre, la nuova organizzazione delle aziende, che punta più sulla consulenza che sul servizio di cassa, d'importanza minore rispetto al passato, rende necessaria una rivisitazione completa di questo articolo. Pertanto, nell'Accordo di rinnovo dell'8 dicembre 2007 è prevista una Commissione nazionale di studio paritetica, che dovrà riordinare tutta la materia degli orari, in vista del prossimo rinnovo contrattuale.

Per quanto riguarda gli sportelli aperti in località turistiche, bisogna segnalare che non esiste alcuna normativa legale su tale definizione che, pertanto, deve venir discussa caso per caso, comportando anche un certo contenzioso in materia.

Con il CCNL 11.7.99 è stato liberalizzato l'orario di sportello, che può essere disposto dall'azienda – di regola – dal lunedì al venerdì, con un massimo di 40 ore settimanali.

L'eccezione, che viene riportata nel comma 7 su alcune tipologie speciali di sportello (ad esempio, presso centri commerciali), dove gli orari "tengono conto delle esigenze di servizio al pubblico delle predette strutture", fa sì che l'azienda abbia la facoltà di distribuire l'orario di lavoro e di sportello degli addetti in modo da ricomprendere il sabato e, per effetto del comma 2 dell'art. 97, anche oltre le 40 ore settimanali.

Questo per quanto riguarda la struttura in generale, ma valgono sempre le limitazioni individuali sull'orario settimanale di cui al comma 4 dell'art. 91, quelle dell'orario giornaliero di cui al primo comma dell'art. 95, nonché la limitazione dell'orario di sportello (anche di cassa) di cui al comma 8. Pertanto, l'azienda deve – comunque – articolare l'orario in maniera da salvaguardare le limitazioni individuali.

Alcune eccezioni riguardano la volontarietà e le articolazioni speciali 4x9 e 6x6 di cui al chiarimento a verbale in calce, che riproduce l'Accordo del 30 marzo 2000.

Il personale che svolge attività di promozione e consulenza negli sportelli spe-

ciali, senza mansioni di cassa, può essere impiegato dal lunedì pomeriggio al sabato mattina.

In sede aziendale, si può derogare con apposito accordo la distribuzione settimanale, mantenendo però i limiti individuali, salvo l'apertura dello sportello di cassa, che può arrivare al massimo di sette ore giornaliere (8.30 per coloro che hanno il 4x9).

A tutto il personale che svolge attività nella giornata del sabato spetta l'indennità di cui all'allegato 3, non cumulabile con l'eventuale indennità di turno di cui al comma 3 dell'art. 95.

L'orario settimanale è fissato in 36 ore, oltre che per il 6x6 e 4x9, anche per i turnisti di cui all'art. 93, per il personale che lavora la domenica e per coloro che svolgono attività dal lunedì pomeriggio al sabato mattina, a causa del disagio di non avere due giorni pieni di riposo. Non spetta, invece, a coloro che lavorano dal martedì al sabato, che in realtà hanno solo lo slittamento della giornata non lavorativa dal sabato al lunedì, con conseguente minore disagio.

Art. 98 • Intervallo

La norma, rivista nel CCNL 1999 a seguito della maggiore flessibilità sugli orari di sportello, non ha avuto ulteriori modifiche.

Art. 99 • Orario multiperiodale

La norma, introdotta nell'Accordo 11.7.1999, è ancora in fase sperimentale, data la scarsa applicazione avvenuta finora nel sistema bancario. Su richiesta delle OO.SS., l'ABI ha assunto l'impegno d'invitare le aziende a consentire ai lavoratori interessati, ferme le norme generali in materia – in una gestione equilibrata – la fruizione di ferie anche nei periodi di "maggior lavoro" dell'anno.



Art. 100 • Banca delle ore • Lavoro straordinario

BANCA DELLE ORE

La norma trae il suo impianto dall'Accordo 11.7.1999, che ha realizzato una riduzione di orario complessiva a livello annuale, ottenuta come contropartita per il congelamento della retribuzione per il biennio 1997-1998, finalizzato al raffreddamento del costo del lavoro, in un momento in cui si voleva rilanciare la competitività delle banche italiane.

La normativa originale è stata rivista, a seguito di molte criticità derivanti dalla possibilità da parte dei lavoratori di recuperare nel tempo previsto le ore eccedenti, prima dal verbale di riunione del 16 ottobre 2002, e poi dall'Accordo di rinnovo del 12.2.2005, che ha modificato i criteri di recupero, portandoli fino a 30 mesi.

Le parti si sono date atto, nel verbale di riunione del 2002, che per fissare i tempi di recupero si dovrà tener conto degli *standard* di operatività del settore, onde evitare molteplici richieste nello stesso periodo. Un criterio oggettivo potrebbe essere quello degli organici minimi previsti dall'azienda in tema di servizi essenziali in caso di sciopero.

In realtà, a parte il meccanismo della banca delle ore, che rappresenta uno degli aspetti più innovativi e caratterizzanti del CCNL del 1999, la normativa del CCNL ASSICREDITO 1994 è largamente presente in tutto l'articolo e la si ritrova anche in quelle parti formalmente nuove, ma che altro non sono che un adeguamento, o una riproposizione, di criteri precedenti.

L'introduzione dell'istituto della banca delle ore ha comportato non pochi quesiti applicativi, a loro volta generati da tensioni interpretative, che hanno richiesto reiterati incontri con la controparte, nei quali sono stati definiti i seguenti chiarimenti:

- le 23 ore derivanti dall'opzione di mantenere l'orario settimanale di 37 ore e 30 rientrano nel primo pacchetto di 50 ore, per le quali è previsto il solo

recupero, e sono disponibili dall'inizio dell'anno, per cui, data la quasi totale preferenza per ottenere le 23 ore, il primo pacchetto è composto da sole 27 ore;

- il lavoro straordinario effettuato non in prosecuzione di quello normale (ad esempio, quello effettuato il sabato) va retribuito con l'apposita maggiorazione, di cui al comma 15, e non va inserito nella banca delle ore, salvo che il lavoratore scelga quest'ultima opzione;
- le prestazioni aggiuntive, per le quali sono previste maggiorazioni superiori a quella dello straordinario diurno feriale (25%) e, cioè, lo straordinario effettuato di sabato, festivi e notturni, consentono al lavoratore – anche per le prime 50 ore – di scegliere il recupero secondo il meccanismo della banca delle ore (perdendo l'intera maggiorazione), ovvero il compenso per lavoro straordinario.

In caso di mancato recupero per cause di forza maggiore (assenze con diritto alla conservazione del posto di lavoro), le ore non vanno perse, ma l'interessato potrà scegliere tra la fruizione del recupero al rientro in servizio ed entro un congruo termine da concordare con l'azienda, ovvero la corresponsione del relativo compenso. Nell'Accordo di rinnovo dell'8 dicembre 2008, è stata aggiunta la richiesta di aspettativa (anche se non retribuita) fra le assenze di lunga durata.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ore non recuperate vanno monetizzate con la maggiorazione prevista, se derivanti da lavoro effettuato oltre l'orario. Vanno, invece, monetizzate con la paga oraria, se derivanti dalla riduzione di orario (le 23 ore annue spettanti ogni anno).

Nel caso di promozione dalle aree professionali ai Quadri Direttivi, si dovrà procedere alla "liquidazione" della posizione del lavoratore al momento del passaggio, operando eventualmente anche il riproporzionamento delle 23 ore. Nel caso di "credito" del lavoratore, si procederà al recupero entro un congruo termine, ovvero alla monetizzazione secondo il regime delle presta-



zioni straordinarie; nel caso di "debito" del lavoratore, si dovrà tener conto nella "prestazione lavorativa" del maggior numero di permessi a recupero già fruiti dall'interessato.

Un ultimo aspetto riguarda il limite quantitativo minimo del permesso a recupero. I precedenti permessi, ex art. 56 CCNL del CCNL ASSICREDITO, erano frazionabili nel limite minimo di un'ora, criterio senz'altro applicabile anche al recupero delle prestazioni aggiuntive, per effetto della banca delle ore. Tuttavia, è possibile anche la fruizione di permessi di durata inferiore, nell'ipotesi di contabilizzazione aziendale per frazioni di ora delle prestazioni eccedenti l'orario normale.

LAVORO STRAORDINARIO

L'Accordo di rinnovo dell'8 dicembre 2007 ha modificato il criterio di calcolo dell'ora straordinaria, adeguandolo al concetto legale di retribuzione annua, calcolata sommando tutte le voci retributive a carattere continuativo, escluse quelle derivanti da rimborsi spese, anche forfetarie, ed escludendo anche il salario variabile. La retribuzione annua così ottenuta va divisa per 360 giorni e per l'orario di lavoro giornaliero (7,50 ore per i lavoratori a tempo pieno, oppure il numero di ore settimanali diviso 5 per i lavoratori a tempo parziale).

Di conseguenza, sono stati eliminati i commi 16 e 17 del CCNL 2005, che prevedevano un sistema di calcolo più favorevole, perché calcolato sui giorni lavorativi annui (256 anziché 360), sia pure utilizzando la vecchia mensilità prima della riforma della retribuzione, che era il 90% circa di quella attuale, ma veniva data per 15 mesi. Tale riforma ha portato ad una diminuzione della retribuzione dell'ora straordinaria (o supplementare per i *part-time*) di circa il 20%, che avrebbe dovuto essere compensata da una minor tassazione IRPEF. Purtroppo, per motivi di bilancio, il Governo ha dovuto limitare per l'anno 2008 il beneficio fiscale (tassazione secca al 10%, invece dell'aliquota IR-

PEF ordinaria che va dal 23% al 39% più le addizionali) solo a coloro che hanno percepito nel 2007 meno di 30.000 euro lordi annui.

In ogni caso, il risparmio sul costo del lavoro non è andato a vantaggio delle aziende, perché è stato conteggiato negli aumenti contrattuali previsti dal CCNL.

Art. 101 • Riposo settimanale • Prestazioni in giorni festivi infrasettimanali e nelle semifestività

Nessuna variazione rispetto al CCNL 1999. I primi quattro commi provengono dall'art. 87, il 6° dall'art. 80, del CCNL ASSICREDITO del 1994.

Il 5° comma è derivato dall'Accordo 11.7.99, e tratta del lavoro prestato in giornate festive infrasettimanali (ad esempio, in caso di lavoro distribuito in turni), cui si applica il medesimo criterio già utilizzato per le festività – 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno – coincidenti con la domenica, di cui al 4° comma dell'art. 48: alternativa fra permesso e compenso.

Mentre nell'art. 48 la prestazione lavorativa non viene effettuata, ed è sufficiente la coincidenza della festività con la domenica per determinare un trattamento che – comunque – viene correlato all'intera giornata, nell'articolo in esame l'opzione scatta a seguito di una prestazione lavorativa effettuata nella festività ed il suo riconoscimento – compenso per lavoro straordinario o permesso – è "corrispondente", cioè commisurato all'effettiva prestazione.

L'ultimo comma consente, rispetto alla disciplina precedente, un'ora aggiuntiva di sportello nelle giornate semifestive, vista la contrazione dei tempi di chiusura contabile.

L'Accordo 8 dicembre 2007 ha modificato il criterio del computo della paga oraria previsto nell'art. 100. Di conseguenza, anche i compensi per il lavoro straordinario effettuato la domenica e nei giorni semifestivi subiscono una riduzione del 20%, al pari delle altre prestazioni straordinarie. Anche qui vale quanto detto sulla normativa fiscale.



Art. 102 • Flessibilità individuali

La norma riprende, con qualche adattamento lessicale, il testo del vecchio art. 65 del CCNL ASSICREDITO del 1994.

Art. 103 • Ausiliari – Vigilanza e custodia

La norma riprende, nel senso e nel testo, diverse disposizioni degli artt. 57, 77, 78 e 79 del CCNL ASSICREDITO del 1994 e non è stata più modificata, anche perché questo genere di servizi è stato largamente dato in appalto all'esterno.

Art. 104 • Automatismi

Dal 19 dicembre 1994, gli avanzamenti di carriera per anzianità di servizio (due in ASSICREDITO e tre in quasi tutte le aziende ACRI) sono stati abrogati, per i neo assunti, e sostituiti con un unico avanzamento solo economico. È stato, tuttavia, salvaguardato il diritto per coloro che erano in servizio a tale data.

Ormai gli effetti del periodo transitorio sono cessati, ma crediamo sia utile – ai fini di eventuali ricostruzioni delle carriere – riportare qui di seguito i punti relativi agli automatismi ed agli aumenti economici di carriera, contenuti nella circolare ASSICREDITO esplicativa dell'Accordo 19.12.1994, che introduce il doppio regime per gli automatismi. Gli importi di cui all'accordo del 1994 non sono più stati rivalutati, quindi, al lavoratore interessato spetta il loro controvalore in euro, salo che accordi aziendali o di fusione non abbiano previsto il loro assorbimento o accorpamento in altre voci.

Circolare ASSICREDITO esplicativa dell'Accordo 19.12.1994**AUTOMATISMI**

In stretta connessione col nuovo sistema di inquadramenti vanno lette le sostanziali modifiche apportate alla disciplina concernente gli avanzamenti automatici di carriera.

La nuova disciplina in materia ha un doppio regime: per il personale in servizio alla data predetta e per quello assunto successivamente.

A) PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 19 DICEMBRE 1994

A coloro che abbiano in corso di maturazione alla data in oggetto un automatismo di carriera ai sensi dell'art. 108, lett. a), b) e c), del Contratto 23 novembre 1990, indipendentemente dal fatto che si tratti per gli interessati del 1° o del 2° automatismo, si applica il seguente regime:

- per gli appartenenti alla 3^a area, 1° livello (ex impiegati di 1^a) e alla 3^a area 2° livello (ex capi reparto) verrà riconosciuto, alla scadenza già preidentificata, il passaggio di livello retributivo corrispondente (e cioè, rispettivamente, 3^a area - 2° livello e 3^a area - 3° livello);
- per gli appartenenti alla 2^a area, 3° livello (ex impiegati di 2^a) verrà riconosciuto (sempre alla scadenza già preidentificata), in luogo del passaggio di livello, un assegno mensile d'importo equivalente, in quanto si è voluta escludere in tale fattispecie la possibilità di passaggi da un'area professionale a quella superiore.

In entrambi i casi, al personale che aveva in corso di maturazione, alla medesima data di stipulazione, il primo avanzamento automatico di carriera, verrà a suo tempo riconosciuto, in sostituzione del secondo, un assegno mensile di equivalente importo.

Restano fermi, naturalmente, gli inquadramenti già maturati per



effetto della disciplina pregressa degli automatismi, nonché le altre previsioni contenute nel capitolo XI del Contratto nazionale 23 novembre 1990 che non siano incompatibili con la nuova disciplina; ci si riferisce, in particolare, alle seguenti previsioni che sono, pertanto, da considerare confermate:

- la maturazione di ciascun beneficio dopo 7 anni (ovvero nel minor tempo di cui alle norme aziendalmente opzionate) di anzianità nel grado o nella qualifica (ora nel livello retributivo) ex art. 108;
- la previsione che le progressioni "automatiche" non possono essere superiori a 2 nel corso del rapporto, nonché i meccanismi "sostitutivi", ma parificati agli automatismi, di cui all'art. 109;
- la necessità che l'interessato abbia riportato, per gli ultimi 3 anni, classifiche annuali non inferiori a quella di "normale"; l'esclusione ai fini del computo dell'anzianità dei periodi di assenza volontaria senza diritto all'intero trattamento economico; la decorrenza degli automatismi dal primo giorno del mese in cui maturano i relativi requisiti, di cui all'art. 110;
- i criteri di utilizzo del personale "automatizzato" di cui all'art. 111.

Resta ferma, infine, limitatamente al predetto personale in servizio alla data del 19 dicembre 1994, la possibilità di acquisire l'assegno per anzianità previsto in favore degli ex capi reparto (3^a area, 2° livello) e degli ex vice capi ufficio (3^a area, 3° livello) dall'art. 112 del Contratto nazionale 23 novembre 1990, il cui importo è stato elevato a L. 38.500 a decorrere dal 1° gennaio 1995 (v. all. n. 7 all'Accordo di rinnovo).

B) PERSONALE ASSUNTO DOPO IL 19 DICEMBRE 1994

La disciplina relativa al personale neo assunto ha subito modifiche ancora più radicali, nel senso che è stato abolito ogni avanzamento

automatico di carriera.

Al predetto personale verrà, infatti, riconosciuto, dopo 7 anni di anzianità nel livello retributivo, un unico assegno mensile di importo equivalente al primo dei due "automatismi" previsti nella precedente lettera A).

In materia, le parti hanno concordato un'apposita clausola per disciplinare i casi di quelle aziende che, al momento dell'entrata in vigore del nuovo sistema, avessero in atto un numero di benefici economici e/o automatici di carriera superiori rispetto ai due previsti dal Contratto nazionale 23 novembre 1990.

In tali casi, detti benefici ulteriori manterranno le cadenze temporali stabilite dalla normativa aziendale, ma dovranno essere trasformati in assegni mensili, il cui importo sarà decurtato della differenza tra l'importo del secondo automatismo e quello del primo previsto dalle norme nazionali, oltre che dell'assegno ex art. 112 cit., qualora lo stesso risultasse assorbito dai suddetti ulteriori automatismi.

In altri termini, ed a titolo esemplificativo, qualora fosse previsto aziendaliamente, quale 3° automatismo, il passaggio al grado di capo ufficio, agli interessati dovrà essere corrisposto, alla scadenza aziendaliamente stabilita, un assegno economico il cui importo verrà diminuito secondo il criterio suindicato.

Infatti, la finalità perseguita dalle parti nazionali è stata quella di definire, per le aziende che avessero in materia situazioni difformi da quelle nazionali, "riduzioni" nella disciplina degli automatismi corrispondenti, sul piano degli "oneri" e dei "risparmi", a quelle derivanti per le aziende che applicavano integralmente ed esclusivamente la normativa nazionale: l'eventualità di ulteriori



modifiche alle normative aziendali difformi da quella nazionale potrà essere, ad esempio, valutata ai sensi dell'art. 156 del Contratto nazionale 23 novembre 1990.

Ove si tratti, invece, di aziende presso le quali era in atto un solo automatismo di carriera da impiegato di 1^a a vice capo ufficio, il personale di nuova assunzione nel 1° livello della 3^a area professionale avrà diritto, trascorsi i tempi contrattuali, ad un solo assegno economico di importo pari alla differenza fra la paga di livello del predetto inquadramento e la paga del 2° livello della medesima area. Va precisato, altresì, come la soppressione del "secondo automatismo", ovvero la trasformazione degli automatismi stessi in assegni economici, non pregiudica eventuali ulteriori benefici normativi previsti dalle regolamentazioni aziendali: la previsione è applicabile, ad esempio, nei casi in cui norme aziendali colleghino al raggiungimento di un determinato inquadramento la possibilità di partecipare a corsi professionali e simili.

In altri termini, la nuova disciplina nazionale incide, nei modi suindicati, sulle normative aziendali che prevedono avanzamenti legati al mero decorso del tempo, ma non tocca eventuali disposizioni aziendali che contemplino, ad esempio, specifici percorsi professionali nei quali il trascorrere del tempo rappresenta uno degli elementi che qualificano, appunto, il raggiungimento di un maggior grado di competenze ed esperienza tali da giustificare, ad un certo momento, la attribuzione di un inquadramento più elevato.

Le parti hanno ritenuto opportuno chiarire che gli "assegni mensili" sostitutivi degli automatismi di carriera conservano gli stessi effetti ai fini del trattamento economico complessivo (ad esempio, premio di

rendimento, indennità di ex scala mobile, premio di produttività, ma anche ai fini del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 123, del compenso per lavoro straordinario ex art. 79, delle gratificazioni annuali ex art. 44 del Contratto nazionale 23 novembre 1990).

Ciò significa che ciascun assegno mensile va calcolato considerando la differenza fra le "paghe di livello" da prendere in considerazione di volta in volta (che già comprendono gli eventuali ex assegni di grado), e la differenza dei livelli di ex scala mobile corrispondenti: detti assegni, da erogare per 14 mensilità, devono poi essere considerati utili ai fini del premio di rendimento (sottratta la somma afferente alla predetta indennità di ex scala mobile che, di regola, non viene computata a tale fine); relativamente al premio aziendale riconosciuto ai sensi dell'art. XII dell'accordo di rinnovo, dovrà essere corrisposto l'importo proprio dell'inquadramento dell'interessato, maggiorato della differenza, se sussistente in base alla normativa aziendale, rispetto all'importo attribuito al livello retributivo immediatamente superiore.

Assegni mensili per anzianità

Nei confronti delle categorie di personale che beneficiavano degli assegni mensili per anzianità di cui alla lett. d (commessi con o senza grado), e (operai specializzati), f (operai) e g (guardie notturne, personale di fatica e custodia, personale di pulizia) dell'art. 108 del contratto nazionale, vigono due diversi regimi:

- A) al personale in servizio alla data del 19 dicembre 1994 resta integralmente applicabile la disciplina stabilita dal predetto articolo;
- B) al personale assunto dopo il 19 dicembre 1994 verrà riconosciuto un unico assegno mensile nel corso del rapporto di lavoro, trascorsi 7 anni di anzianità (ovvero il minor tempo stabilito dalle norme



aziendalmente opzionate) nell'inquadramento, ferma restando per ogni altro aspetto la disciplina ivi stabilita.

Nei casi sub A) e B) che precedono, gli importi degli assegni di anzianità in vigore dal 1° gennaio 1995 sono i seguenti (v. all. n. 7 all'accordo di rinnovo):

- 2ª area professionale, 3° livello retributivo (ex operai specializzati), L.55.000;
- 2ª area professionale, 3° livello retributivo (ex commessi e operai), L.36.300;
- 1ª area professionale (ex guardie notturne, personale di fatica, custodia e pulizia), L.24.200.

Il predetto personale neo assunto mantiene le eventuali ulteriori previsioni economiche e normative più favorevoli, rispetto alla disciplina nazionale, previste dagli accordi aziendali in atto alla data di stipulazione dell'accordo di rinnovo, per il rispettivo livello di inquadramento. Se in base alla predetta normativa aziendale era previsto un numero di assegni automatici superiore a 2, cessa di avere effetto quello più elevato, ed i rimanenti vengono trasformati in assegni mensili di importo equivalente.

In tutti i casi disciplinati dall'art. IX, gli avanzamenti e/o gli assegni saranno, comunque, assorbiti nel miglior trattamento inerente all'inquadramento superiore che l'interessato consegua (passaggio di livello retributivo e/o di area professionale): se il miglior trattamento spetta per un periodo temporaneo, l'assorbimento verrà effettuato per la durata del trattamento stesso. Tale regola vale anche per effetto di sostituzioni, ecc. (v. art. VII e quartultimo comma dell'art. IX).

Nei confronti del personale neo assunto non trova applicazione l'assegno per anzianità di cui all'art. 112 cit., concernente gli ex capi reparto e gli ex vice capi ufficio.

Le normative aziendali in atto in materia, ai sensi del Contratto nazionale 23 novembre 1990, saranno raccordate in modo coerente con quanto previsto all'art. IX; ci si riferisce alle normative in tema di automatismi "opzionate" ai sensi dell'art. 159 del Contratto del 1990: tali normative hanno, infatti, valore globalmente sostitutivo di quelle contenute nell'art. 108, primo e secondo comma, del contratto del 1990 e non sono suscettibili di revisione in sede aziendale, rispetto al testo in base al quale è stata effettuata l'opzione a suo tempo prevista, fatti salvi gli adeguamenti imposti dalla riforma nazionale in esame.

Infine, le parti nazionali hanno inteso chiarire che l'attribuzione degli assegni sostitutivi degli automatismi lascia impregiudicati gli eventuali effetti normativi e/o economici derivanti, secondo eventuali discipline aziendali, dal soppresso "secondo automatismo". Ciò non esclude, tuttavia, la facoltà delle parti aziendali di modificare, d'intesa, le medesime normative: non si è voluto, in altri termini, "cristallizzare" le disposizioni aziendali, lasciando la libertà in sede aziendale di operare modificazioni comunque coerenti con gli obiettivi perseguiti in sede nazionale e, in ogni caso, tali da non comportare ulteriori oneri a carico delle aziende.



Art. 105 • Trasferimenti

La norma mantiene in vigore la precedente disciplina ASSICREDITO. È stata confermata nel CCNL 12.2.2005 la norma che mantiene il consenso del lavoratore interessato al trasferimento, qualora abbia sia i 22 anni di servizio sia i 45 di età, sempre nel limite di 30 km (corto raggio). La norma di salvaguardia è rimasta invariata per le aree professionali e, di conseguenza, questa categoria di lavoratori fruisce di una normativa ridotta rispetto alle previsioni di trasferimento del quadro direttivo di cui all'art. 82.

Di provenienza CCNL 11.7.1999 è solo il 10° comma, che introduce la scelta per l'azienda di applicare, in luogo del "contributo alloggio" (di natura ovviamente economica), la disciplina della "fornitura dell'alloggio" prevista per i Quadri Direttivi.

Prefazione	3
Premessa	5
Parte Generale	
1 • Area Contrattuale	6
(artt.1-24)	
2 • Sistema di relazioni sindacali	10
(artt.5-25)	
3 • Contrattazione integrativa aziendale	42
(artt.26-27)	
4 • Politiche attive per l'Occupazione	48
(artt.28-33)	
5 • Doveri e diritti del personale - Provvedimenti disciplinari	62
(artt.34-40)	
6 • Trattamento economico	71
(artt.41-47)	
7 • Riposo settimanale, festività e ferie	85
(artt.48-50)	
8 • Politiche sociali e di salute e Sicurezza	90
(artt.51-63)	
9 • Missioni	109
(art.64)	
10 • Addestramento, Formazione, Criteri di sviluppo professionale e di carriera, Valutazione del lavoratore lavoratrice	110
(artt.65-74)	
11 • Risoluzione del rapporto di lavoro	118
(artt.71-75)	
Parte Speciale	
Quadri Direttivi	122
(artt.76-83)	
Aree Professionali	136
(artt.84-105)	

Supervisione editoriale: **Lodovico Antonini**
Editing: **Mariapaola Diversi**
Disegni: **Roberto Mangosi**
Finito di stampare nel mese di **Ottobre 2008**
presso **Failli Grafica srl**
Via Meucci, 25 - Guidonia Montecelio (Rm)
Grafica: **alexiamasi studiografico**
www.studiomasi.com