

**Se stai visualizzando questa pagina sul computer
usa il QR Code in fondo alla pagina per aprirla sul tuo smartphone.**

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
DIPENDENTI DALLE IMPRESE CREDITIZIE, FINANZIARIE E STRUMENTALI

19 dicembre 2019

TABELLE AUMENTI MENSILI

Inquadramento	da 01-01-20	da 01-01-21	da 1-12-22	Totale
QD 4° L	107,49	94,06	53,75	255,3
QD 3° L	93,40	81,73	46,70	221,83
QD 2° L	88,66	77,58	44,33	210,57
QD 1° L	84,50	73,94	42,25	200,69
3a Area 4° L	80,00	70,00	40,00	190,00
3a Area 3° L	69,02	60,39	34,51	163,92
3a Area 2° L	65,20	57,05	32,6	154,85
3a Area 1° L	61,86	54,13	30,93	146,92
ex 1a e 2a Area	55,93	48,94	27,97	132,84

FIRMATARI

il 19 dicembre 2019, in Roma tra

- il Comitato per gli Affari Sindacali e del Lavoro di ABI composto dal Presidente Salvatore Poloni, da Wilma Borello, Roberto Coita, Fabio Colacicco, Paolo Cornetta, Giuseppe Corni, Alfio Filosomi, Carlos Gonzaga, Mario Giuseppe Napoli, Giuseppe Maria Nenna, Patrizia Ordasso, Roberto Quinale, Vittorio Ratto, Emanuele Recchia, Gianluca Reggioni, Gianluigi Robaldo, Bruna Sandretti, Pietro Sella, Elvio Sonnino, Roberto Speziotto, Rosario Giacomo Strano, Flavio Valeri, Camillo Venesio, Stefano Verdi e dal Direttore Generale Giovanni Sabatini, assistiti dal Responsabile della Direzione Sindacale e del Lavoro Stefano Bottino e da Vittorio Cianchi e Giorgio Crespi, con la collaborazione del Vice Direttore Generale Gianfranco Torriero e di Fabrizio Cirrincione, Federico Falcioni, Simona Impei, Gianluca La Posta, Gabriele Livi e Stefano Nigrelli

e

la Federazione Autonoma Bancari Italiani (Fabi) rappresentata dal Segretario Generale Lando Maria Sileoni, dal Segretario Generale Aggiunto Mauro Bossola, dal Segretario Generale Aggiunto Giuliano De Filippis e dai Segretari Nazionali Franco Casini, Mauro Scarin, Gianfranco Bertinotti, Giuseppe Milazzo, Mauro Morelli, Mattia Pari, Fabio Scola, Giuliano Xausa e dai membri del Comitato Direttivo Centrale Emanuele Amenta, Delfo Azzolin, Paolo Baldassarra, Luca Baroni, Carlo Bartesaghi, Ernesto Biondino, Tommaso Brindisi, Tiberio Carello, Stefano Cefaloni, Cristian Cervi, Paolo Citterio, Paola Ciccarelli Cogli, Renato Colombo, Leonardo Comucci, Emanuele De Marchi, Michele Desideri, Cetty Di Benedetto, Vanessa Di Cola, Giovanni Donati, Guido Fasano, Gianpaolo

Fontana, Alessandra Frigeri, Alessandro Frontini, Cristian Manzoni, Angelo Maranesi, Piergiuseppe Mazzoldi, Domenico Mazzucchi, Roberto Mercurio, Carlo Milazzo, Stefano Morini, Gaetano Motta, Marco Muratore, Ettore Necchi, Werner Pedoth, Danilo Piccioni, Gisella Protti, Aldo Quarantiello, Carmelo Raffa, Vincenzo Saporito, Antonella Sboro, Stefano Seghezza, Enrico Simonetti, Fabrizio Tanara, Riccardo Terranova, Mauro Tessadrelli, Cosimo Torraco, Alessandro Violini, Maurizio Zaramella;

la Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario (First-Cisl) rappresentata dal Segretario Generale Riccardo Colombani e dai Segretari Nazionali Sara Barberotti, Sabrina Brezzo, Alessandro Delfino, Roberto Garibotti, Pierpaolo Merlini e dai Dirigenti Nazionali Domenico Iodice, Elisabetta Artusio, Umberto Bognani, Mario Chiacchio, Marino D'Angelo, Mauro Fanan, Mario Garcea, Mauro Incletolli, Vilma Marrone, Giacinto Palladino;

la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (Fisac-Cgil) rappresentata dal Segretario Generale Giuliano Calcagni¹ e dai Segretari Nazionali Fulvia Busetтини, Claudio Cornelli, Luca Esposito, Susy Esposito, Mario Gentile, Cinzia Ongaro, Giacomo Sturniolo;

la Uil Credito, Esattorie e Assicurazioni (Uilca) rappresentata dal Segretario Generale Massimo Masi², dal Segretario Generale Aggiunto Fulvio Furlan, e dai Segretari Nazionali Giuseppe Bilanzuoli, Simona Cambiati, Giuseppe Del vecchio, Francesco Molinari, Massimiliano Pagani, Renato Pellegrini, Giovanna Ricci, Mariangela Verga, coadiuvata da Roberto Telatin;

- l'Unità Sindacale Falcri-Silcea-Sinfub (Unisin) rappresentata dal Segretario Generale Emilio Contrasto, dal Segretario Generale Aggiunto Sergio Mattiacci, dal Segretario Generale Aggiunto Pietro Pisani, dal Vice Segretario Generale Gabriele Slavazza e dai Segretari Nazionali Alessandro Casagrande, Valerio Fabi, Stefano Giuliano, Fabrizio Gosti, Massimiliano Lanzini, Antonio Liberatore, Mauro Mascetti, Domenicantonio Valentini, Tommaso Vigliotti;

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

La redazione del testo coordinato del presente contratto è stata completata il 24 marzo 2022.

¹ Alla data di completamento del testo coordinato del presente contratto, il Segretario Generale è Nino Baseotto.

² Alla data di completamento del testo coordinato del presente contratto, il Segretario Generale è Fulvio Furlan.

PREMESSA

Il confronto sul rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, conclusosi prima dell'evento pandemico, si è sviluppato in un contesto caratterizzato dal permanere di una politica monetaria espansiva con effetti sui tassi di interesse, da continui interventi regolamentari, dalla variazione dello scenario congiunturale sia a livello

Paese che all'estero, con una elevata incertezza della politica internazionale.

Inoltre, la stessa fase si è caratterizzata per l'economia nazionale con indici dei consumi e investimenti che, seppur in netta ripresa, non hanno ancora raggiunto i livelli pre-crisi.

In tale situazione assume ancor maggior rilievo il ruolo delle imprese di credito e finanziarie nel favorire la crescita e lo sviluppo del Paese attraverso la tutela del risparmio e il sostegno all'economia delle famiglie, delle imprese e dei territori.

In questa prospettiva assume rilievo anche il rafforzamento della competitività delle imprese bancarie e finanziarie in uno scenario connotato dal rapido diffondersi di nuove tecnologie e della digitalizzazione, che, da una parte, apre il mercato a nuovi operatori e, dall'altra, comporta una rapida evoluzione nei comportamenti della clientela, con una conseguente differenziazione nei modelli di business.

E' condivisa la consapevolezza che il contratto collettivo nazionale di lavoro possa fornire a tutti gli operatori un quadro di regole omogeneo e la disponibilità degli strumenti per affrontare le sfide competitive secondo il proprio approccio al mercato.

Si è quindi sviluppata una riflessione comune tra le Parti - sulla base della piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale presentata dalle Organizzazioni sindacali - sulla valorizzazione delle persone e delle loro professionalità, interessate da importanti cambiamenti, per definire un nuovo contratto che - da una parte - sappia parlare alle nuove generazioni e attrarre le nuove competenze, e - dall'altra - rafforzi l'attenzione verso le colleghe e i colleghi che già lavorano in banca, ricercando soluzioni che sappiano rendere positivi i possibili cambiamenti.

La condivisa centralità del contratto collettivo nazionale di lavoro ha trovato concreta testimonianza negli accordi di percorso che hanno garantito l'applicazione del ccnl 31 marzo 2015 fino alla definizione dell'Accordo di rinnovo e la saldatura tra gli stessi, nonché nella conferma degli assetti contrattuali definiti negli accordi di settore, nell'ambito di un consolidato sistema di relazioni sindacali coerente alle esigenze, delle lavoratrici, dei lavoratori, delle imprese e delle Parti stipulanti.

Il negoziato sul rinnovo del contratto nazionale di lavoro è stato quindi orientato a definire un Accordo idoneo a rafforzare il "patto sociale", valorizzando e tutelando le persone, anche in una prospettiva di inclusione sociale con particolare attenzione alla parità di genere e generazionale, individuando il punto di equilibrio sostenibile tra la tutela del potere di acquisto della retribuzione e gli equilibri economici delle banche, nonché ricercando, nel contempo, misure sostenibili di flessibilità e competitività per le imprese, che rappresentano requisiti necessari affinché l'industria bancaria continui a svolgere efficacemente il proprio ruolo di sostegno all'economia.

Particolare attenzione ha rivestito il tema dell'innovazione tecnologica e dei relativi impatti sul settore, considerata la sua trasversalità rispetto a molte delle materie oggetto del rinnovo, e fattore determinante per assicurare la competitività delle banche e la loro capacità di risposta alle mutate esigenze della clientela. Il presente contratto nazionale di lavoro rappresenta un ulteriore elemento della consolidata esperienza positiva di relazioni sindacali nel settore, realizzato in continuità con il raggiungimento anche di altre recenti importanti

intese su tematiche di rilievo quali le politiche commerciali e l'organizzazione del lavoro, con l'Accordo

8 febbraio 2017, la disciplina in materia di libertà sindacali, con l'Accordo 25 febbraio 2019, e la Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro del 12 febbraio 2019.

Tale modello di confronto ha trovato successiva, ulteriore conferma nel periodo intercorrente tra l'Accordo di rinnovo e la definizione del testo coordinato, caratterizzato dalla diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19, in cui le stesse Parti stipulanti il contratto nazionale di lavoro hanno individuato le misure necessarie alla prioritaria salvaguardia della salute e sicurezza delle persone (dipendenti e clienti), anche avvalendosi delle novità introdotte dall'Accordo di rinnovo e hanno consentito la continuità nei servizi bancari, finanziari e assicurativi in sicurezza - come previsto dai provvedimenti normativi tempo per tempo adottati dalle competenti autorità - in ragione del ruolo di infrastruttura strategica per il Paese, garantendo l'importante sostegno all'economia delle famiglie, dei territori e delle imprese, colpite dagli effetti anche sociali dell'emergenza sanitaria e che al momento della sottoscrizione del contratto nazionale si trova a fronteggiare una straordinaria emergenza internazionale connessa ai drammatici eventi bellici.

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

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

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

PARTE GENERALE

CAPITOLO 1 - AREA CONTRATTUALE

Art. 1 - Ambito di applicazione del contratto

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie ed ai dipendenti delle imprese controllate che svolgono attività creditizia, finanziaria, ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. n. 385/93, o strumentale, ai sensi degli artt. 10 e 59 del medesimo decreto.
2. Per alcune attività, o processi e fasi lavorative, o raggruppamenti di attività organizzativamente connesse, sono previste nel presente contratto nazionale specifiche regolamentazioni in tema di orario e inquadramenti al fine di addivenire, con la necessaria gradualità temporale, ad una disciplina coerente con il mercato di riferimento (v. gli articoli che seguono).
3. Nell'attuale fase di ricerca di efficienza, di competitività economica e di sviluppo che caratterizza il settore, si possono determinare processi di riorganizzazione/razionalizzazione la cui realizzazione può comportare anche l'eventuale allocazione di personale e di attività a società non controllate. Al personale interessato da tali processi, per le attività di cui all'articolo che segue, è garantita l'applicazione del presente contratto con le relative specificità. La garanzia vale anche nei confronti del personale che, per l'espletamento delle medesime attività, verrà successivamente assunto dalle predette società.
4. Nei casi di cui al precedente comma, si darà luogo alla procedura di cui al Cap. II, art. 19, che dovrà comunque coinvolgere sia l'impresa acquirente che alienante, e dovrà tendere ad individuare soluzioni idonee in ordine agli aspetti occupazionali, alla formazione, allo sviluppo dei livelli professionali ed al mantenimento dei trattamenti

economici e normativi. L'impresa alienante potrà cedere le attività in questione a condizione che l'acquirente si impegni ad applicare il contratto collettivo del credito con le relative specificità e demands ed a fare assumere, in caso di successiva cessione, il medesimo impegno al nuovo acquirente.

5. Le attività di carattere complementare e/o accessorio, per le quali è possibile sia l'applicazione dei contratti complementari che l'appalto anche ad imprese che non applichino il presente contratto in quanto appartenenti ad altri settori, sono indicate al successivo art. 3
6. Il presente contratto non si applica al personale espressamente assunto e normalmente adibito a servizi o a gestioni speciali non aventi una diretta relazione con l'esercizio delle funzioni di cui al primo comma del presente articolo.
7. Nei casi in cui l'attività di gestione dei c.d. "NPL" e/o "UTP" e il relativo personale siano allocati a società non controllate, al personale ceduto interessato dall'operazione e già destinatario del presente contratto nazionale continuerà ad applicarsi la disciplina dello stesso contratto nazionale tempo per tempo vigente.

Art. 2 - Attività che richiedono specifiche regolamentazioni

1. Si individuano le seguenti attività cui si applicano le specifiche regolamentazioni di cui al comma che seguono:
 - A) Intermediazione mobiliare.
 - B) Leasing e Factoring.
 - C) Credito al consumo.
 - D) Gestione delle carte di credito e debito e sistemi di pagamento.
 - E) Servizi o reparti centrali o periferici, di elaborazione dati, anche di tipo consortile.
 - F) Centri servizi, relativamente alle attività di tipo amministrativo/contabile, non di sportello, svolte in maniera accentrata (strutture centrali o periferiche), di supporto operativo alle seguenti specifiche attività creditizie:
 - nell'area sistema di pagamento: bonifici Italia da/verso clienti; utenze; portafoglio cartaceo ed elettronico da clienti e corrispondenti; carte di credito e di debito; imposte e tasse; Inps; assegni circolari/bancari;
 - nell'area estero: crediti documentari e portafoglio estero; bonifici estero; girofondi finanziari;
 - nell'area finanza: amministrazione e regolamento titoli italiani in portafoglio non residenti; prodotti derivati trattati su mercati regolamentati; prodotti derivati OTC; forex/money market; depositi;
 - nell'area titoli: custodia titoli; amministrazione azioni e obbligazioni; regolamenti c/cifra e franco valuta; banca depositaria; fondi di gestione; GPM/risparmio gestito; informativa societaria;
 - nell'area supporto: anagrafe; conti correnti;
 - nell'area servizi generali: contabilità, ivi compresa quella fornitori.
 - G) Gestione amministrativa degli immobili d'uso.
2. Orari di lavoro. Le specifiche regolamentazioni in materia di orari di lavoro per le attività di cui al presente articolo, sono contenute nel Cap. XIII.
3. Inquadramenti. Per le attività di cui al presente articolo, al personale assunto successivamente alla data del 1° novembre 1999 si applica la seguente declaratoria di inquadramento:

- le lavoratrici/lavoratori che sono stabilmente incaricati dall'impresa di svolgere, in via continuativa e prevalente, compiti di carattere amministrativo e/o contabile, o tecnico, nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con input prevalentemente predefiniti e con limitato grado di autonomia funzionale, sono inquadrati nell'Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale) di cui all'art. 96.

4. Per i servizi di elaborazione dati:

- le Parti stipulanti si riservano di definire, nell'ambito del Cantiere di lavoro in tema di inquadramenti di cui all'art. 28, ulteriori declaratorie e profili professionali specifici ed esemplificativi avendo a riferimento l'impianto normativo definito dal contratto collettivo nazionale del credito, ma adeguandoli alle necessità di contenuto professionale tipiche.

Art. 3 - Attività complementari e/o accessorie appaltabili

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

a) Servizio portafoglio (escluse quelle di cui all'articolo che precede, lett. F) e cassa/trattazione assegni; lavorazioni di data entry relative ad attività di back office.

b) Trattamento delle banconote (ammazzettamento, contazione, cernita, etc.); trattamento della corrispondenza e del materiale contabile; trasporto valori.

c) Attività di supporto tecnico/funzionale per selfbanking, POS, electronic banking e banca telefonica.

d) Gestione di archivi, magazzini, economato (approvvigionamento di materiali d'uso); servizi centralizzati di sicurezza; vigilanza.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

CONTRATTI COMPLEMENTARI

2. Per le attività di cui al presente articolo sui temi che seguono, con l'obiettivo di convergere verso costi competitivi con il mercato di riferimento, si applicano le seguenti previsioni:

- orario di lavoro settimanale di 40 ore nei confronti del personale assunto o adibito a tali attività successivamente al 19 gennaio 2012; in tale ultima fattispecie si procederà al riconoscimento a titolo di riduzione dell'orario di lavoro di 2 ore e 30 minuti per il numero delle settimane effettivamente lavorate nell'anno;
- inquadramento del personale tramite l'applicazione della declaratoria di cui all'art. 2 nei confronti del personale assunto successivamente al 19 gennaio 2012;
- tabelle retributive ridotte del 20%, nei confronti del personale assunto successivamente al 19 gennaio 2012.

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

Art. 4 - Insourcing

1. Nei casi di applicazione del Protocollo di cui all'appendice 1 (ivi comprese le fattispecie di trasferimento d'azienda) le lavoratrici/lavoratori interessati osservano un orario settimanale di 40 ore e mantengono il trattamento economico percepito all'atto del passaggio secondo le intese previste dal Protocollo stesso. Le relative intese potranno anche definire tempi, criteri e modalità per un progressivo allineamento alle tabelle retributive nazionali da realizzare entro un periodo massimo di 4 anni. Resta fermo in ogni caso che il trattamento economico massimo percepibile dagli interessati non potrà essere superiore a quello previsto al comma 2, terzo alinea, del medesimo articolo 3.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti firmatarie chiariscono che la presente previsione non si applica al personale il cui rapporto di lavoro risulta già regolato dalle norme del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 5 - Nozione di controllo

1. Ai fini della valutazione dell'esistenza del controllo societario le Parti fanno riferimento alla previsione di cui all'art. 2359 c.c., comma 1, n. 1 e n. 3.
2. E' altresì da riconoscere come controllata la società partecipata che, per vincoli di committenza o contrattuali intervenuti con imprese creditizie o finanziarie di cui all'art. 1, comma 1, svolga per esse attività prevalente, compresa nell'area, e tale da determinarne la sussistenza, essendo perciò carente di autonomia economica.

NORMA TRANSITORIA

Le Parti stipulanti si incontreranno entro il 30 giugno 2022 per valutare gli eventuali adattamenti da apportare alla disciplina in tema di controllo societario, in relazione a quanto disposto dal d.lgs. 1° settembre 1993, n. 385, recante il "Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia".

CAPITOLO 2 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

PREMESSA

Le Parti si danno atto che, in conseguenza delle profonde trasformazioni intervenute in questi ultimi anni, le attuali relazioni sindacali nel settore del credito si caratterizzano per una dimensione sovranazionale, una nazionale di categoria, una di gruppo, una aziendale e una territoriale fermo quanto previsto dall'accordo quadro sugli assetti contrattuali - Regole per un contratto sostenibile del 24 ottobre 2011 (appendice n. 11) e dall'art. 6 del presente contratto.

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

Art. 6 - Assetti della contrattazione collettiva - Decorrenze e scadenze

1. Gli assetti contrattuali del settore prevedono:

- un primo livello di contrattazione con il contratto collettivo nazionale di categoria, di durata triennale per la parte normativa e per quella economica, che ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutte le lavoratrici/lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale. A far tempo dalla fase di rinnovo del ccnl 31 marzo 2015, e comunque dal 1° gennaio 2019, sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale, ad ogni conseguente effetto, solo le organizzazioni sindacali firmatarie del presente ccnl che abbiano una rappresentatività superiore al 5% delle lavoratrici/lavoratori iscritti. A tali fini, la rappresentatività di ciascuna organizzazione sindacale si determina sulla base dell'ultima rilevazione effettuata ai sensi dell'art. 4 dell'accordo 25 febbraio 2019 in materia di libertà sindacali;
- un secondo livello di contrattazione con il contratto aziendale o di gruppo, alle condizioni convenute tra le Parti, per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo o dalla legge, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal presente contratto.

2. I contratti collettivi aziendali o di gruppo, stipulati con gli organismi sindacali di cui all'accordo 25 febbraio 2019, possono in particolare prevedere norme e/o articolazioni contrattuali volte ad assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali o di gruppo possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di favorire lo sviluppo economico ed

occupazionale, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale o di gruppo o da rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, specifiche intese modificative di regolamentazioni anche disciplinate dal ccnl di categoria, relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

3. Il presente contratto decorre dalla data di stipulazione, salvo quanto previsto in singole norme, e scadrà, sia per la parte economica che per quella normativa, il 31 dicembre 2022.

4. Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un triennio, qualora non venga disdetto almeno 6 mesi prima della scadenza.

Art. 7 - Procedure per il rinnovo del contratto nazionale

1. Le organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori stipulanti si impegnano a presentare la piattaforma ad ABI in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 6 mesi prima della scadenza del presente contratto, allo scopo di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo del contratto nazionale e favorire, tramite il rispetto delle regole, la "saldatura" tra un contratto in scadenza e quello successivo.

2. Durante i 6 mesi antecedenti la scadenza del contratto e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

3. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui sopra, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

4. Qualora l'inadempienza sia da parte sindacale, il mancato rispetto degli impegni di cui sopra determinerà - a carico dei sindacati responsabili della violazione e previa disamina della situazione tra le Parti nazionali - l'applicazione delle misure previste dall'art. 4, comma 2, della l. 12 giugno 1990, n. 146 in materia di contributi sindacali.

5. Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo di cui all'art. 8 che segue.

6. Tutte le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si impegnano al rispetto, ad ogni livello, del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora il relativo accordo di rinnovo sia sottoscritto da organizzazioni sindacali che rappresentano il 55% delle lavoratrici/lavoratori iscritti, destinatari del contratto medesimo.

7. La rappresentatività di ciascuna organizzazione sindacale si determina considerando il numero delle lavoratrici/lavoratori iscritti rilevati ai sensi dell'art. 4 dell'accordo 25 febbraio 2019.

8. Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto dichiarano che intendono sottoporre ad un percorso di assemblee delle lavoratrici/lavoratori, chiamate ad esprimersi con voto certificato, le ipotesi di piattaforma e l'accordo per il rinnovo del contratto.

Art. 8 - Apposito elemento della retribuzione

1. In caso di mancato accordo, dopo 3 mesi dalla data di scadenza del contratto verrà corrisposto alle lavoratrici/lavoratori un apposito elemento della retribuzione pari al 30% del tasso di inflazione previsto applicato alla voce stipendio.
2. Detto elemento non sarà più erogato dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale.

Art. 9 - Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria

1. Le Parti firmatarie istituiscono il "Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria", con funzioni di cabina di regia.
2. Obiettivo dell'attività del Comitato è di monitorare e analizzare le fasi di cambiamento conseguenti alle nuove tecnologie e alla digitalizzazione per elaborare soluzioni condivise da sottoporre alle Parti nazionali e tenere costantemente "aggiornato" il ccnl, anche ai fini dell'individuazione di nuove mansioni e figure professionali e del loro inquadramento nell'attuale sistema delle aree professionali e dei quadri direttivi.
3. Fermi gli ambiti di competenze tra i livelli della contrattazione, come definita dal presente ccnl, l'eventuale individuazione di nuove figure professionali nella contrattazione di secondo livello, nonché il relativo inquadramento, sarà in linea con il parere favorevole del Comitato.
4. Il Comitato è composto dal Segretario Generale e da un componente per ogni Organizzazione sindacale stipulante il ccnl ABI e da un uguale numero di rappresentanti designati da ABI nell'ambito del Casl e, nello svolgimento della propria attività, potrà avvalersi del supporto di qualificati partner, istituti di ricerca e università per l'approfondimento di profili specifici. Il Comitato si riunisce con cadenza trimestrale, nonché su richiesta di ABI o unitariamente delle Organizzazioni sindacali.

Art. 10 - Osservatorio nazionale

1. All'Osservatorio nazionale - composto da rappresentanti di entrambe le Parti nel numero massimo di 2 per ogni organizzazione sindacale delle lavoratrici/lavoratori stipulante e nello stesso numero complessivo per l'ABI - sono attribuite funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta in merito alle ricadute sulle condizioni lavorative in relazione ai seguenti temi:
 - a) dinamica dei modelli organizzativi, della produttività e del costo del lavoro ed in generale dei principali indicatori riguardanti il fattore lavoro, valutati anche comparativamente ai mercati internazionali di riferimento;
 - b) evoluzione dei modelli organizzativi in funzione dei nuovi modi di fare banca, i nuovi mestieri e le connesse professionalità;
 - c) andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;

- d) evoluzione della ristrutturazione del sistema creditizio, in relazione alle finalità individuate nel contratto, nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali, con riferimento anche ai gruppi o aziende sovranazionali cui si applica il presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
- e) situazione occupazionale nel settore e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- f) sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;
- g) condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro;
- h) lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale svolta in esecuzione degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- i) problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dall'integrazione europea, con riferimento anche ai gruppi o aziende sovranazionali cui si applica il presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
- l) ricerca delle necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi in materia lavoristica relativi al settore;
- m) possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze delle imprese e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti (ad es.: problemi della scuola e dei giovani);
- n) assetto previdenziale del settore;
- o) rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una miglior integrazione delle persone appartenenti alle categorie dello svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la materia, anche in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale o regionale;
- p) trattamento dei dati personali "sensibili" ai fini della corretta applicazione del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e delle disposizioni dell'Autorità garante;
- q) elementi conoscitivi rivenienti dall'informativa di cui all'art. 13, comma 1, lett. c).

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

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

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

5. Il Presidente e il Vice Presidente dell'Osservatorio nazionale costituiscono l'ufficio di presidenza, il quale, in attuazione delle decisioni assunte dalle Parti stipulanti il presente contratto, svolge opera di coordinamento dell'attività dell'Osservatorio anche nei rapporti con gli esperti.
6. Per il migliore funzionamento dell'Osservatorio viene attivata una "banca dati" gestita operativamente da ABI con accesso da parte di componenti l'Osservatorio designati dalle rispettive organizzazioni stipulanti.
7. Attraverso la "banca dati" si raccolgono ed elaborano i dati di complesso da utilizzare per l'esame degli argomenti oggetto di studio da parte dell'Osservatorio e per gli approfondimenti e le riflessioni che potranno seguire.
8. L'Osservatorio sottopone, di volta in volta, all'approvazione delle Parti stipulanti eventuali progetti operativi che devono contenere anche le relative previsioni in ordine ai costi, per ogni opportuna valutazione delle Parti medesime.
9. L'Osservatorio può avvalersi della collaborazione di esperti e deve riunirsi almeno due volte l'anno.
10. Nell'ambito dell'Osservatorio viene istituita una Segreteria con compiti di natura amministrativa e organizzativa.

Art. 11 - Osservatorio nazionale sulla produttività

1. E' costituito fra le Parti firmatarie un Osservatorio nazionale paritetico sulla produttività nel cui ambito verrà effettuato un monitoraggio su:
 - l'andamento della produttività e della redditività del sistema nell'ambito del contesto generale dell'economia e dei mercati finanziari;
 - lo stato di attuazione delle innovazioni introdotte dal contratto collettivo nazionale in materia di orari di lavoro e di sportello, anche alla luce degli accordi nel frattempo intervenuti nelle sedi aziendali o di gruppo;
 - l'utilizzo presso le imprese della riduzione di orario, della banca delle ore, delle ex festività e delle ferie al fine di verificare il raggiungimento dell'obiettivo della coincidenza tra l'orario contrattuale e l'orario di fatto.
2. L'Osservatorio si riunirà con cadenza almeno annuale.

Art. 12 - Conciliazione delle controversie individuali di lavoro e arbitrato

1. Al fine di promuovere e favorire, in alternativa al ricorso giudiziale, una soluzione più rapida e meno onerosa delle controversie individuali in materia di lavoro, sono previste le seguenti procedure facoltative di conciliazione ed arbitrato, in attuazione dell'art. 412 ter c.p.c.

Conciliazione

2. In caso di controversie individuali di lavoro le parti interessate, anziché adire la commissione di conciliazione amministrativa presso le Direzioni del lavoro, possono scegliere di esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali secondo le modalità e le procedure sottoindicate.
3. Viene costituita, a tale scopo, una Commissione paritetica di conciliazione.
4. La segreteria della Commissione ha sede presso l'ABI di Roma o Milano. Le riunioni della Commissione hanno luogo presso gli uffici dell'Associazione, di Roma o di Milano, ovvero presso l'impresa interessata alla controversia.
5. La predetta Commissione è composta:
 - a) per le imprese, da un rappresentante dell'ABI;
 - b) per le lavoratrici/lavoratori, da un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.
6. La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione secondo la presente procedura, deve farne richiesta alla Commissione paritetica di conciliazione, anche tramite una organizzazione sindacale stipulante o, se trattasi di imprese, anche tramite l'ABI.
7. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione, è inviata alla parte convenuta.
8. La Commissione paritetica di conciliazione, una volta ricevuta la comunicazione, comunica a tutte le parti, tempestivamente, data e luogo della comparizione ai fini del tentativo di conciliazione.
9. Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro 60 giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione che ha titolo a formulare una proposta conciliativa. Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato.
10. Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, si forma un verbale che deve essere sottoscritto dalle parti nonché dalla Commissione paritetica di conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113, comma 4, c.c.
11. Il processo verbale di conciliazione viene depositato, a cura di una delle Parti o della segreteria della Commissione paritetica di conciliazione, presso la Direzione del Lavoro, ai fini del successivo inoltro al Tribunale competente per territorio.
12. Se la conciliazione non riesce, si applicano le disposizioni dell'art. 412 c.p.c.
13. A far tempo dal 12 marzo 2016 le dimissioni della lavoratrice/lavoratore e le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro intervenute nell'ambito della Commissione di cui al presente articolo sono efficaci ai sensi dell'art. 26 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151.

14. La medesima Commissione paritetica è altresì abilitata quale sede ove il datore di lavoro può esercitare l'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

Arbitrato

15. Ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c. è istituito un Collegio di arbitrato per la soluzione delle controversie individuali di lavoro. Salvo diverso accordo tra le parti stipulanti, il Collegio ha sede in Roma o Milano.

a) Il Collegio è composto da tre membri, due dei quali designati rispettivamente dall'ABI e dalla organizzazione sindacale stipulante il presente contratto adita dalla lavoratrice/lavoratore ricorrente. Il terzo membro, con funzioni di Presidente, viene scelto di comune accordo da tale organizzazione sindacale e dall'ABI.

b) In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo viene sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, viene designato, su richiesta dell'ABI o dell'organizzazione sindacale adita dalla lavoratrice/lavoratore, dal Presidente del Tribunale di Roma.

c) Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

d) Il Collegio dura in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale ed è rinnovabile.

e) Ognuno dei rappresentanti delle rispettive organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

f) Ciascun componente il Collegio è tenuto a dichiarare, di volta in volta e per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie di astensione previste dall'art. 51 c.p.c.

g) Le funzioni di segreteria vengono svolte a cura dell'ABI.

h) Le parti interessate possono concordare di deferire la controversia al Collegio arbitrale, dandone comunicazione, a mezzo raccomandata a.r., alla segreteria di cui al punto che precede.

i) I ricorsi pendenti avanti il Collegio già costituito che siano inoltrati nel periodo intercorrente fra la data di stipulazione del contratto e il momento della eventuale costituzione di un nuovo Collegio, vengono decisi indipendentemente dalla intervenuta costituzione del nuovo Collegio.

l) Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza.

m) Il Collegio provvede all'espletamento del procedimento arbitrale osservando il principio del contraddittorio. Sentite le parti interessate il Collegio stabilisce le forme ed i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria secondo i criteri da esso ritenuti più opportuni.

n) Il Collegio può assegnare alle parti un termine per l'eventuale presentazione di documenti e memorie ed un ulteriore termine per eventuali repliche. Le parti possono farsi assistere, a proprie spese, da esperti di fiducia. Il Collegio emette il proprio lodo entro 60 giorni dalla data della prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga, fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento

della procedura.

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

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

p) Il lodo è impugnabile ai sensi dell'art. 808 ter c.p.c. Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale decide in unico grado il Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato, secondo i tempi e i modi di cui all'art. 412 c.p.c.

q) Durante il mese di agosto di ciascun anno solare sono sospesi i termini di cui al presente articolo.

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

NOTA A VERBALE

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

Art. 13 - Incontro annuale

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

A) PROSPETTIVE STRATEGICHE

1. andamento economico e produttivo con riferimento anche ai più significativi indicatori di bilancio (ivi comprese le spese per il personale), con indicazioni previsionali relative all'anno successivo;

2. processi di riconversione e di riposizionamento strategico, di revisione dei processi organizzativi, produttivi e distributivi (con particolare attenzione all'innovazione del portafoglio prodotti, allo sviluppo tecnologico, con specifico riguardo alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato, agli orientamenti ed alle possibili azioni per il miglioramento della qualità dei servizi offerti);

3. evoluzione dei modelli organizzativi in funzione dei nuovi modi di fare banca, i nuovi mestieri e le connesse professionalità;

4. modalità applicative degli accordi sottoscritti e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali;

5. verifica delle ricadute derivanti dall'applicazione degli accordi aziendali o di gruppo ex artt. 19, 22 e 23.

B) PROFILO STRUTTURALE

1. numero delle lavoratrici/lavoratori in servizio al 31 dicembre, suddiviso per unità produttive;

2. andamento dell'occupazione e destinazione numerica dei nuovi assunti a livello di unità produttiva;

3. trasferimenti effettuati ad unità produttive situate in comune diverso (indicando separatamente quelli disposti su iniziativa aziendale da quelli attuati in accoglimento di richieste del personale) e loro destinazione numerica alle singole unità produttive; rotazioni effettuate nell'ambito di quanto previsto dall'art. 101;

4. andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo delle diverse tipologie di contratto di lavoro disciplinate dal presente contratto distinte per singole unità produttive, ivi compresi gli stage;

5. andamento occupazionale, destinazione numerica, a livello di unità produttiva, e fasce orarie delle lavoratrici/lavoratori a tempo parziale;

6. previsioni di massima sull'andamento occupazionale complessivo per l'anno di calendario in corso al momento in cui si svolge l'incontro;

7. distribuzione territoriale degli sportelli con indicazioni previsionali riguardanti l'anno in corso sull'apertura di ciascuno sportello e sul numero dei relativi addetti, anche agli effetti della mobilità interna;

8. elenco degli appalti in essere, con indicazione del nome delle società appaltatrici, delle scadenze, delle attività e dei ccnl di riferimento;

9. numero delle lavoratrici/lavoratori in lavoro agile e diverse modalità di svolgimento.

C) QUALITÀ DELLE RISORSE UMANE

1. modalità applicative di quanto realizzato nell'ambito di talune materie già oggetto di procedura preventiva in tema di orari di lavoro (art. 25), formazione del personale (art. 76), sviluppo professionale e valutazione del personale (art. 81), sistema incentivante (art. 54);

2. modalità attuative delle flessibilità in tema di lavoro a tempo parziale, mansioni del personale e telelavoro.

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

- livello di realizzazione dei piani formativi contrattuali;

- totale delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale/totale domande

accolte;

- dati percentuali circa gli avanzamenti di carriera, distinti per quadri direttivi e aree professionali e suddivisi per fasce di età e genere;

- distribuzione, in percentuale, dei giudizi professionali complessivi distinti per quadri direttivi e aree professionali; numero dei ricorsi/totale dipendenti; numero dei ricorsi accolti;

- numero e tipologia dei provvedimenti disciplinari applicati.

Le risultanze dell'informativa di cui al comma 1 della presente lett. C) potranno fornire utili elementi conoscitivi anche per l'attività dell'Osservatorio nazionale paritetico di cui al Protocollo 16 giugno 2004 sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario (in appendice n. 7).

D) INTERVENTI SPECIFICI

1. interventi effettuati o previsti per l'eliminazione, in occasione di costruzione o di rilevante ristrutturazione di edifici adibiti all'attività bancaria, delle barriere architettoniche che rendano difficoltoso l'accesso nei luoghi di lavoro ai portatori di handicap;

2. provvedimenti (non aventi carattere di riservatezza) adottati o in corso di realizzazione in attuazione delle previsioni del contratto di secondo livello di cui all'art. 30 in materia di sicurezza, ed eventuali provvedimenti adottati a favore delle lavoratrici/lavoratori colpiti da eventi criminosi, nonché dati sulle rapine in forma aggregata e disaggregata per singola provincia;

3. misure tecniche o organizzative adottate - compatibilmente con le necessarie esigenze di riservatezza - e interventi informativi e formativi svolti nei confronti del personale interessato in ordine ai meccanismi introdotti dalla legislazione in materia di antiriciclaggio;

4. posizioni di lavoro che, compatibilmente con le diverse organizzazioni delle imprese, possano essere assegnate in via sperimentale ai soggetti disabili, avvalendosi anche delle esperienze maturate in sede aziendale;

5. introduzione, in caso di innovazioni tecnologiche, di eventuali sussidi informatici e/o tecnici utili a ridurre le barriere alla comunicazione e all'informazione di soggetti disabili, ai sensi delle vigenti norme di legge e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive;

6. azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici;

7. illustrazione dell'attività svolta dalle commissioni/organismi bilaterali di confronto, costituiti in sede aziendale o di gruppo ai sensi del punto 9 dell'Accordo 8 febbraio 2017 su politiche commerciali e organizzazione del lavoro (in appendice n. 12).

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

partecipazione ai suddetti incontri.

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

4. Le imprese fino a 1.500 dipendenti possono accorpate nell'incontro annuale di cui al presente articolo, le procedure di cui agli artt. 14 (incontri semestrali), 21 (appalti), 25 (orari di lavoro), 76 (formazione), 81 (valutazione professionale del personale).

NOTA A VERBALE

1. Le informazioni riguardano il personale destinatario del presente contratto e, salvo diversa espressa indicazione, si riferiscono all'anno di calendario precedente; nei casi di cui alla lett. B), nn. da 1 a 5 e n. 9, l'impresa suddivide le informazioni - che saranno fornite anche in formato elettronico - per categorie, aree professionali, livelli retributivi e genere.

2. In considerazione di quanto previsto all'art. 92, comma 3, nel corso dell'incontro annuale l'impresa fornisce un'informativa, di complesso e a consuntivo, sulle proprie determinazioni in ordine all'apposita erogazione ai quadri direttivi.

Art. 14 - Incontri semestrali

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

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

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

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

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

complessivamente inferiori o superiori a 300 unità) che interverranno agli incontri stessi.

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

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

8. Detti incontri semestrali e tale verifica, in presenza di decentramenti organizzativi per aree o comparti territoriali, potranno essere effettuati tra l'impresa e un coordinamento sindacale di area o di comparto territoriale nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 dell'accordo 25 febbraio 2019.

Art. 15 - Commissione nazionale sulle pari opportunità

1. In coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta previsti dalla legislazione in materia, ABI e Organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori stipulanti costituiscono la Commissione nazionale mista pari opportunità, regolata ai sensi dell'accordo 19 aprile 2013 (in appendice n. 4).

2. La Commissione nazionale ha tra i suoi compiti:

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

Art. 16 - Pari opportunità

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

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

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

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

5. A tali fini ciascun organo di coordinamento facente capo alle organizzazioni sindacali delle

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

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

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

Art. 17 - Commissione politiche per l'inclusione

1. In coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta previsti dalla legislazione in materia, ABI e Organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori stipulanti costituiscono la Commissione politiche per l'inclusione.

2. La Commissione ha i seguenti compiti:

- stimolare nel settore la cultura di pari opportunità e inclusione attraverso la promozione di iniziative volte a dare attuazione alla normativa comunitaria e nazionale;
- fornire alle Commissioni miste aziendali indicazioni di carattere generale e, laddove richiesta, eventuale consulenza;
- sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello aziendale;
- promuovere piani di "azioni positive" finalizzate alla rimozione di tutto ciò che ostacola la cultura delle diversità o impedisce l'affermarsi delle pari opportunità.

Art. 18 - Organismo paritetico sulla formazione

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

Art. 19 - Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni - Trasferimenti di azienda

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

2. L'informazione scritta deve riguardare i motivi della programmata ristrutturazione e/o riorganizzazione, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per le lavoratrici/lavoratori, le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.
3. Le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale nei casi suindicati formano oggetto di apposita procedura di contrattazione prima dell'attuazione operativa. I relativi incontri si svolgono tra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali.
4. La prima fase di detta procedura, salvo diversi accordi tra le Parti, si svolge in sede aziendale e deve esaurirsi entro il termine di 15 giorni, successivi all'informativa di cui al primo comma.
5. Qualora in tale sede non si giunga ad un accordo si dà luogo ad ulteriori incontri negoziali che devono esaurirsi entro altri 35 giorni, trascorsi i quali l'impresa può attuare i provvedimenti deliberati, per la parte concernente il personale. Nei predetti incontri gli organismi sindacali aziendali possono farsi assistere da un esponente della struttura nazionale o territoriale competente e l'impresa può farsi assistere dall'ABI.
6. Per le imprese fino a 1.000 dipendenti la procedura di cui al presente articolo si svolge direttamente nella seconda fase di cui al comma 5.
7. Nelle ipotesi, invece, di trasferimento di azienda (quali fusione, concentrazione e scorporo) si applica la disciplina di legge, a prescindere dal numero dei dipendenti delle imprese interessate.
8. Nel caso di cessione del pacchetto azionario di controllo l'impresa cedente e quella cessionaria, nonché quella ceduta, dopo la cessione medesima, ne informano con immediatezza gli organismi sindacali aziendali e verificano con gli stessi se vi sono ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, ai fini dell'eventuale attivazione della procedura di cui al comma 1.
9. Durante le procedure di cui al presente articolo le Parti si asterranno da ogni iniziativa unilaterale e da ogni azione diretta.

RACCOMANDAZIONE

Le Parti raccomandano alle imprese di mantenere un'adeguata correlazione temporale, nel rispetto delle normative di riferimento, tra la fase decisionale di cui al comma 1 e la successiva informazione di cui al comma 2.

Art. 20 - Distacco del personale

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

dall'impresa distaccante e l'eventuale premio incentivante dell'impresa distaccataria che ne comunicherà criteri e modalità. Alla lavoratrice/lavoratore distaccato sarà, inoltre, garantita la complessiva continuità dello sviluppo professionale. Nell'ipotesi in cui sia previsto il premio variabile di risultato, in sede aziendale o di gruppo si stabilirà se detto premio debba essere corrisposto, al ricorrere delle condizioni, dall'impresa distaccante o dall'impresa distaccataria.

3. Qualora il distacco riguardi gruppi di lavoratrici/lavoratori, l'impresa fornisce preventivamente agli organismi sindacali aziendali, fatte salve le procedure di cui agli artt. 19, 22 e 23, una informativa per loro osservazioni, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa stessa, sulle motivazioni e sui trattamenti, nonché, in generale, sulla durata dello stesso, al fine di ricercare soluzioni condivise entro 10 giorni dalla predetta informativa.

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

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

Art. 21 - Appalti

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

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

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

4. L'impresa che decide un appalto che riguarda attività complementari e/o accessorie ad imprese od enti esterni all'area contrattuale, così come indicato all'art. 3, ovvero ad imprese, anche facenti parte del gruppo bancario, con sede all'estero, ne dà comunicazione motivata agli organismi sindacali aziendali ex art. 26 del presente contratto, i quali possono chiedere di valutare e, ove occorra, contrattare in merito alle conseguenti ricadute sul personale (livelli occupazionali, effetti su qualifiche e mobilità, interventi per la riqualificazione e, ove occorrono, cambiamenti di mansioni).

5. Entro cinque giorni dalla predetta comunicazione le organizzazioni sindacali nazionali possono chiedere all'ABI di esaminare la questione in sede nazionale e il relativo incontro dovrà tenersi entro i successivi 5 giorni. Tale eventuale intervento non interrompe la procedura aziendale che ha la durata complessiva di 20 giorni, al

termine dei quali l'impresa può rendere operativa la decisione.

RACCOMANDAZIONE DELLE PARTI

All'atto della stipulazione di un rinnovo di contratto di appalto con diversa società appaltatrice, le imprese committenti promuoveranno in capo all'appaltatore subentrante l'introduzione nel contratto di appalto di una "clausola sociale" a garanzia di soluzioni di salvaguardia occupazionale per il personale già impegnato a tempo indeterminato nel precedente appalto da almeno sei mesi.

Art. 22 - Occupazione

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

2. A richiesta dei citati organismi si dà quindi luogo, entro 10 giorni dalla avvenuta comunicazione, ad incontri nell'ambito dei quali le Parti ricercano le possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nell'impresa. A questo fine valutano prioritariamente al ricorso al "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito", l'adozione degli strumenti utilizzabili, quali interventi sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, le incentivazioni all'esodo anticipato volontario, l'uso dei contratti part-time, il contenimento del lavoro straordinario e delle assunzioni, i contratti di solidarietà, la mobilità interna, i distacchi di cui all'art. 20, la possibile assegnazione a mansioni diverse anche in deroga all'art. 2103 c.c. Nell'ambito della procedura possono essere definiti eventuali percorsi formativi e di riqualificazione per le lavoratrici/lavoratori interessati.

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

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

Art. 23 - Confronto a livello di gruppo

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

2. Nel caso di rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni (ivi comprese le fusioni) che coinvolgano due o più imprese facenti parte del medesimo gruppo, si applica la procedura di cui all'art. 19 ovvero all'art. 22 a seconda dell'esistenza o meno di tensioni occupazionali
- in unico grado - direttamente a livello della capogruppo, da esaurirsi nel termine massimo di 50 giorni, salvo diverse intese che si realizzassero fra le Parti.
3. Tale procedura che coinvolge la capogruppo si svolge tra una delegazione sindacale ad hoc definita nel numero e integrata dalle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti interessate, con funzioni di coordinamento, ai sensi dell'art. 25 dell'accordo 25 febbraio 2019; l'impresa ha facoltà di farsi assistere da ABI.
4. La negoziazione - che non riguarda gli assetti retributivi - può avere ad oggetto le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale quali i trasferimenti, i distacchi di cui all'art. 20, i livelli occupazionali, gli interventi formativi e di riqualificazione.
5. Si prevede, secondo le modalità che saranno definite con la capogruppo, un momento di verifica programmata con la capogruppo stessa e, per quanto di competenza, a livello aziendale, sull'applicazione delle intese eventualmente raggiunte e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali.
6. Anche al di fuori dei casi stabiliti dal presente articolo, la capogruppo illustra, nel corso di apposito incontro, i piani industriali alla delegazione sindacale di cui al comma 3, integrata nel numero fino ad un massimo di 3 rappresentanti sindacali appartenenti alle imprese interessate dai piani industriali medesimi.

Art. 24 - Relazioni sindacali di gruppo

1. Fermi gli accordi di gruppo in essere, in considerazione della variabilità e diversificazione dell'organizzazione societaria dei gruppi bancari, la capogruppo e la delegazione sindacale di gruppo costituita ai sensi dell'art. 25 dell'accordo 25 febbraio 2019 in materia di libertà sindacali, o comunque costituite con apposite intese, possono definire specifici Protocolli di intesa, al fine di disciplinare le relazioni sindacali di gruppo e/o materie o parti di esse attribuite al secondo livello di contrattazione dal presente contratto, ovvero al fine di svolgere al medesimo livello le procedure sindacali demandate alla sede aziendale dagli artt. 54, 55, 76, 81, 91 e 95 del presente contratto, nel rispetto dei principi di non sovrapposizione e non duplicazione nelle sedi aziendali. Tali Protocolli di intesa esplicano i loro effetti nei confronti delle aziende facenti parte del gruppo.
2. A tale livello possono essere esaminati congiuntamente anche i profili inerenti alla mobilità territoriale infragruppo, anche al di fuori dei casi di cui agli artt. 19, 22 e 23 del presente contratto.
3. In particolare, possono essere definite d'intesa fra le Parti di cui al primo comma le condizioni ed i criteri per l'erogazione del premio aziendale, nonché i relativi parametri, indicatori ed i conseguenti importi, tenuto conto di quanto previsto dagli artt. 51 e 55 del presente contratto.
4. Nei casi di cui ai commi che precedono, presso le singole aziende interessate, si procederà ad effettuare, periodicamente, con gli organismi sindacali aziendali, appositi incontri di verifica degli effetti applicativi delle

intese raggiunte a livello di gruppo.

Art. 25 - Procedura in tema di orari di lavoro

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

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

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

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

Art. 26 - Nozione di unità produttiva e organismi sindacali aziendali

Ai fini dell'applicazione del presente contratto, per unità produttive si intendono quelle previste dall'art. 24 dell'accordo 25 febbraio 2019 sulle libertà sindacali; per organismi sindacali aziendali si intendono gli organi di coordinamento delle rappresentanze sindacali aziendali facenti capo alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto o, in mancanza, le rappresentanze sindacali aziendali della/e unità produttiva/e interessata/e di cui all'accordo 25 febbraio 2019. Si fa salvo quanto sarà concordato nell'ambito delle intese da definire in tema di rappresentanze sindacali unitarie.

Art. 27 - Nuove flessibilità e normative obsolete

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

a) per acquisire ulteriori opportunità aziendali aggiuntive rispetto a quelle stabilite nel presente contratto (nuove flessibilità di utilizzo del personale);

b) per la rimozione di normative obsolete per adeguarle agli standard di settore.

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

3. Le intese anzidette verranno realizzate fra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali facenti capo alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.
4. Prima di dar luogo ai relativi incontri, l'impresa interessata provvederà ad informare le organizzazioni sindacali nazionali delle lavoratrici/lavoratori stipulanti il presente contratto e, per conoscenza, l'ABI.
5. Nei casi di cui alla lett. a), l'informativa va data con un preavviso di almeno 15 giorni.
6. Nei casi di cui alla lett. b), gli incontri aziendali potranno aver luogo trascorsi 15 giorni dal ricevimento della predetta informativa da parte delle organizzazioni sindacali nazionali delle lavoratrici/lavoratori di cui al comma 4. Ove le predette organizzazioni nazionali ritengano di formulare, entro il termine predetto, proprie osservazioni in argomento, si svolgerà, nei 15 giorni successivi, un apposito incontro in sede nazionale fra le Parti aziendali, con l'assistenza di dette organizzazioni nazionali e dell'ABI, per una preliminare valutazione dell'argomento.

Art. 28 - Impegni delle Parti

Sui temi di seguito indicati le Parti stipulanti il presente contratto si impegnano a proseguire gli incontri al fine di pervenire alla relativa conclusione con la massima tempestività.

Controlli a distanza

1. Le Parti stipulanti attiveranno, entro il 30 giugno 2022, una Commissione paritetica per esaminare congiuntamente le previsioni dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970, come modificato dall'art. 23 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, alla luce di innovazioni tecnologiche e/o organizzative ed anche dei pronunciamenti del Ministero del Lavoro e del Garante per la tutela dei dati personali emanati tempo per tempo.
2. La Commissione riferirà alle Parti circa i risultati dei propri lavori entro 6 mesi dall'avvio degli stessi, per favorire il confronto e la ricerca di soluzioni condivise.

Indicatori di "pre-crisi"

Quale misura transitoria per le imprese che presentino squilibri misurabili attraverso indicatori tali da individuare lo stato di "pre-crisi" - che verranno individuati fra le Parti stipulanti, tramite una apposita Commissione paritetica nazionale, entro il 30 giugno 2022 - le Parti aziendali opereranno sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e/o altre erogazioni aziendali (fatta eccezione per il premio aziendale per il quale vale quanto appositamente previsto) in modo da contribuire a ristabilire, attraverso il recupero di quote delle predette erogazioni, il necessario equilibrio.

Commissione nazionale sulla C.a.s.di.c.

Le Parti stipulanti istituiranno entro il 30 giugno 2022 una Commissione nazionale paritetica per esaminare nel complesso le problematiche relative alla

Cassa nazionale di assistenza sanitaria per il personale dipendente del settore del credito.

Cantiere di lavoro sull'inquadramento del personale

1. È istituito fra le Parti un Cantiere di lavoro per la definizione di un nuovo sistema di classificazione del personale, delle connesse declaratorie e degli eventuali profili professionali esemplificativi, allo scopo di rendere più flessibile la vigente disciplina, adeguandola ai mutati assetti tecnici, organizzativi e produttivi delle imprese del settore.
2. I lavori dovranno concludersi entro 12 mesi dalla data di stipulazione del presente contratto, ai fini del successivo rinnovo contrattuale.
3. Restano ferme le competenze del Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria, di cui all'art. 9, in ordine all'individuazione di nuove figure professionali conseguenti alle nuove tecnologie.

Sicurezza antirapina

Le Parti stipulanti si danno atto che le imprese bancarie considerano il "rischio rapina" ai fini del documento di valutazione di cui all'art. 28 del d.lgs. n. 81 del 2008.

Azionariato dei dipendenti

Le Parti stipulanti avvieranno i lavori della Commissione di studio prevista dall'accordo quadro "per esaminare tutte le problematiche connesse alla materia anche alla luce delle esperienze maturate in altri settori, in Italia ed in Europa".

Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede

Le Parti stipulanti si incontreranno entro il 30 giugno 2022 per approfondire la tematica.

Commissioni nazionali di studio

Le Parti stipulanti avvieranno i lavori di Commissioni nazionali di studio per esaminare, ai fini di un riordino dell'attuale normativa contrattuale, le tematiche degli scatti di anzianità e scala parametrica, entro il 30 giugno 2022.

Commissione paritetica in tema di semplificazione e razionalizzazione normativa

1. E' istituita fra le Parti firmatarie una Commissione paritetica per la semplificazione e razionalizzazione delle normative contenute nel contratto nazionale, in adempimento dell'impegno assunto con l'art. 7 dell'accordo quadro 24 ottobre 2011 sugli assetti contrattuali - Regole per un contratto sostenibile (in appendice n. 11).
2. Le Parti firmatarie concluderanno i lavori entro il 30 giugno 2022.

Previdenza complementare

1. Le Parti firmatarie individuano Previbank quale Fondo di previdenza complementare residuale di settore cui possano aderire le lavoratrici/lavoratori privi di forme di previdenza complementare aziendale.
2. Le Parti firmatarie si incontreranno entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto per i necessari adempimenti.

Commissione nazionale per la sicurezza

1. Le Parti designeranno entro il 31 maggio 2022 i componenti della Commissione nazionale per la sicurezza prevista dall'art. 10 del verbale di accordo 4 febbraio 2016 in tema di rappresentanti delle lavoratrici/lavoratori per la sicurezza, e avvieranno i lavori della stessa entro il 30 giugno 2022.

Procedure sindacali in tema di ristrutturazioni e/o riorganizzazioni - Trasferimenti di azienda - Occupazione

1. Le Parti si impegnano entro il 30 giugno 2022 ad armonizzare le procedure previste dagli artt. 19 e 22 del presente contratto.

Art. 29 - Dichiarazioni delle Parti

1. Le Parti si danno atto che la materia relativa ai comitati aziendali europei (CAE) è disciplinata dal d.lgs. n. 113 del 22 giugno 2012 per le imprese ed i gruppi di imprese di dimensione comunitaria. In relazione a quanto sopra, le medesime Parti si danno atto che i comitati aziendali europei costituiscono gli organismi attraverso i quali si sviluppano le attività di informazione e consultazione nei gruppi bancari di dimensioni comunitarie aventi "casa madre" in Italia ed auspicano che in tale ambito ci si ispiri a principi di sostenibilità e compatibilità ambientale e sociale.
2. Le Parti confermano che il modello di relazioni sindacali prefigurato dal presente contratto si completa con la dimensione territoriale, in coerenza con quanto previsto dall'art. 16 dell'accordo 25 febbraio 2019 in materia di libertà sindacali, che ha inteso valorizzare le relazioni sindacali a livello territoriale con funzioni di informativa e consultazione per gli ambiti di competenza.
3. Le Parti si danno atto che il contratto già definisce diverse forme di bilateralità regolate, all'insegna dell'etica, del rigore e della trasparenza, dal ccnl stesso o da accordi specifici, anche allo scopo di favorire un quadro normativo che assicuri i benefici fiscali o contributivi ad incentivazione del funzionamento di servizi integrativi di welfare (assistenza sanitaria e previdenza complementare).
4. Più in dettaglio, nei ccnl in vigore le Parti hanno condiviso, e qui riconfermano, la necessità di un forte impegno comune per il rilancio della bilateralità e, in particolare, degli attuali organismi (Osservatorio nazionale sull'andamento del sistema, Osservatorio sulla CSR, Osservatorio nazionale sulla produttività, Enbicredito, Cassa Nazionale di Assistenza Sanitaria per il Personale Dipendente del Settore del Credito - CASDIC, Commissione nazionale pari opportunità, Commissione politiche per l'inclusione, Fondazione Prosolidar) che debbono effettivamente operare con efficacia sulle materie ad essi demandate.

5. Le Parti costituiranno, entro il 30 giugno 2022, un'apposita Commissione tecnica paritetica al fine di recepire nel contratto nazionale l'art. 5 del d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 in tema di informazioni riservate.

6. Le Parti, fatto salvo quanto previsto al comma 5 che precede, si danno atto che le procedure di informazione e consultazione a livello aziendale e/o di gruppo previste dal presente contratto, con particolare riguardo a quelle in tema di riorganizzazioni e/o ristrutturazioni, presentazione di piani industriali, incontri annuali e semestrali, attuano, ai conseguenti effetti, quanto stabilito dal decreto legislativo di cui al comma 5.

CAPITOLO 3 - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Art. 30 - Decorrenza e procedura di rinnovo - Materie demandate

1. I contratti di secondo livello di cui all'art. 6, comma 1, secondo alinea, hanno durata triennale, sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro e intervengono a livello aziendale o di gruppo nel rispetto delle disposizioni contrattuali e di legge in materia.

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

3. Durante 2 mesi dalla data di presentazione della piattaforma per i contratti di cui al comma che precede e per il mese successivo alla scadenza dei contratti di secondo livello e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 3 mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

4. Per le ipotesi in cui il contratto di cui sopra non sia stato ancora rinnovato dopo 5 mesi dalla scadenza dello stesso, o dopo 5 mesi dalla data di presentazione della piattaforma se successiva, ABI e le segreterie nazionali dei sindacati interessati si incontreranno entro il mese successivo, in presenza dei rappresentanti dell'impresa interessata e delle relative strutture sindacali, per la ricerca di soluzioni condivise.

5. Fermo quanto previsto dall'accordo 25 febbraio 2019, per il caso in cui la contrattazione si svolga a livello di capogruppo con la Delegazione sindacale di gruppo, i contratti intervengono tra l'impresa - che può a tal fine richiedere l'assistenza dell'ABI - ed un'apposita delegazione sindacale costituita da un numero massimo di componenti che si determina in ragione di 5 moltiplicati per il numero di organizzazioni sindacali che hanno iscritti nell'impresa.

6. Il numero dei componenti la delegazione sindacale, come sopra determinato, viene ripartito fra le predette organizzazioni sindacali con i seguenti criteri:

- 2 componenti per ciascuna organizzazione sindacale che ha iscritti nell'impresa;
- ulteriori componenti per ciascuna organizzazione sindacale con i requisiti di cui sopra - nel limite massimo di 3
- in proporzione alla rispettiva rappresentatività in azienda (numero di iscritti a ciascun sindacato rispetto al

totale degli iscritti ai sindacati, con arrotondamento ad 1 in caso di percentuale uguale o maggiore a 0,5%). Della delegazione come sopra determinata, fanno parte dirigenti sindacali esterni all'azienda nei limiti, per ciascuna organizzazione, di 1 nel caso di 2 componenti e di 2 nel caso di più componenti.

7. I nominativi dei componenti la delegazione devono essere preventivamente resi noti alla Direzione dell'impresa ad opera delle organizzazioni stesse.

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

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

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

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

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

13. Le materie demandate sono le seguenti:

a) premio aziendale, salvo quanto previsto all'art. 55;

b) garanzie volte alla sicurezza del lavoro;

c) tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro;

d) assistenza sanitaria;

e) previdenza complementare, anche con riguardo alla tematica della portabilità dei contributi.

14. Nei contratti di cui al presente articolo vengono inserite le eventuali intese in materia di inquadramenti nel rispetto delle specifiche disposizioni in materia.

15. Per la presente tornata contrattuale, i contratti di cui al presente articolo non avranno decorrenza anteriore al 1° luglio 2020 e scadranno il 30 giugno 2023.

16. Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto dichiarano che intendono sottoporre ad un percorso di assemblee delle lavoratrici/lavoratori, chiamate ad esprimersi con voto certificato, le ipotesi di piattaforma e i contratti di cui al presente articolo.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

L'adozione di premi aziendali di produttività effettivamente correlati ai risultati dell'impresa in termini di reali incrementi di produttività e/o redditività, risultato, efficienza, qualità riscontrabili oggettivamente sulla base di risultanze di bilancio e/o organizzative, deve permanere e la predetta correlazione deve essere ulteriormente rafforzata.

Le Parti confermano espressamente il proprio impegno affinché il premio aziendale sia di prioritario riferimento per la misura della produttività aziendale, riassumendo le caratteristiche di elemento realmente variabile della retribuzione, in stretta correlazione con i risultati conseguiti in sede aziendale.

Le Parti confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le Parti.

In attuazione di quanto previsto dall'accordo quadro 24 ottobre 2011 (in appendice n. 11), le Parti firmatarie definiscono, con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva, in 258,00 euro annui la misura dell'elemento di garanzia retributiva, a favore delle lavoratrici/lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale di categoria.

Art. 31 - Efficacia dei contratti di secondo livello

1. I contratti di secondo livello esplicano efficacia nei confronti di tutto il personale dipendente dell'azienda/e interessata/e e vincolano tutte le organizzazioni sindacali, ad ogni livello, presenti aziendali se gli organismi sindacali - legittimati a trattare ai sensi delle norme vigenti - che li sottoscrivono rappresentano la maggioranza delle lavoratrici/lavoratori ivi iscritti.

2. La rappresentatività di ciascuna organizzazione sindacale si determina considerando il numero delle lavoratrici/lavoratori iscritti presso l'azienda/e interessata/e rilevati ai sensi dell'art. 4 dell'accordo 25 febbraio 2019.

3. Le Parti ribadiscono la necessità che tutti i soggetti coinvolti siano richiamati al rispetto delle regole ed in particolare dei termini alla contrattazione di secondo livello previsti dal contratto nazionale.

Art. 32 - Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti - Controversie collettive aziendali

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro sostituisce integralmente, per le materie dallo stesso regolate, quanto contenuto nei preesistenti contratti collettivi di lavoro di categoria o aziendali, o regolamenti aziendali, fatta eccezione per le sole condizioni più favorevoli stabilite da contratti individuali stipulati "intuitu personae".
2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro rappresenta una normazione unitaria ed inscindibile con gli effetti di cui al comma che precede.
3. Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali sulle materie opzionate ai sensi dei contratti nazionali ABI e ACRI del 1994 e del 1995 per le quali non venga esercitata, entro il 30 settembre 2008, la revoca della predetta opzione.
4. E' comune impegno delle Parti stipulanti il presente contratto nazionale operare, ciascuna nel rispetto del proprio ruolo, per favorire la puntuale applicazione ed attuazione della normativa contrattuale.
5. Ai fini di cui al comma che precede ciascuna delle Parti stipulanti può chiedere un incontro da tenere in sede ABI entro 7 giorni dalla richiesta, per esaminare controversie collettive aziendali, rivenienti da questioni interpretative o da lamentate violazioni di norme del contratto stesso, con l'obiettivo di ricercare le possibili soluzioni, in presenza dei rappresentanti dell'impresa interessata e delle relative strutture sindacali.

CAPITOLO 4 - POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Art. 33 - Impegni per l'occupazione

1. Tenuto conto di quanto contenuto nella Premessa al presente contratto, le Parti confermano che la strumentazione contrattuale in tema di politiche attive per l'occupazione è finalizzata:
 - a non disperdere il patrimonio umano e professionale delle lavoratrici/lavoratori;
 - a favorire l'occupazione stabile;
 - a favorire le esigenze di flessibilità delle imprese che operano in un mercato aperto e competitivo, anche internazionale.
2. In coerenza con tali obiettivi le imprese valuteranno con la massima disponibilità la possibilità di confermare in servizio, alla scadenza, le lavoratrici/lavoratori assunti con contratti di lavoro non a tempo indeterminato.
3. Resta fermo che nei confronti della medesima lavoratrice/lavoratore ciascuna impresa non potrà ricorrere al contratto di apprendistato dopo aver utilizzato il contratto di inserimento.
4. Per il periodo di vigenza del presente contratto le imprese non utilizzeranno i seguenti istituti: apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente. Viceversa, considerato il complessivo equilibrio delle soluzioni normative convenute fra le

Parti in materia di occupazione, le imprese potranno utilizzare gli altri strumenti di flessibilità nell'accesso al lavoro disciplinati da norme di legge e di contratto.

5. Le Parti si danno atto che, nei casi di "cessioni" individuali e collettive dei contratti di lavoro, nonché nei processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione (ad esempio cessione di ramo d'azienda, NewCo) che comportino il passaggio di personale e attività ad altro datore di lavoro, sono utilizzati istituti giuridici, oggetto delle apposite procedure contrattuali e/o di legge, da cui deriva per il personale interessato la continuità del rapporto ai conseguenti effetti.

6. Le aziende, in caso di nuove assunzioni, valuteranno prioritariamente le "posizioni" delle lavoratrici/lavoratori collocati nella Sezione emergenziale del "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" nonché delle lavoratrici/lavoratori licenziati per motivi economici, i cui requisiti professionali coincidano con quelli ricercati dall'azienda.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

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

Art. 34 - Fondo per l'occupazione

1. Allo scopo di favorire la creazione di nuova occupazione stabile, le Parti stipulanti il presente contratto convengono di istituire un Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito, con l'intento di garantire una riduzione di costi per un periodo predeterminato alle imprese che procedono ad assunzioni a tempo indeterminato.

2. La gestione del Fondo verrà assicurata per il tramite dell'Ente bilaterale nazionale Enbicredito.

3. Considerati i positivi risultati ottenuti dal Fondo per l'occupazione, le modalità di funzionamento - incluso quanto previsto con il verbale di accordo 29 gennaio 2018 (in appendice n. 10) - e di finanziamento dello stesso sono prorogate sino alla data di scadenza del presente ccnl, fermo l'espletamento delle residue attività connesse all'operatività del Fondo.

4. Il Fondo sarà alimentato, con decorrenza 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2022, salvo proroga concordata dalle Parti, dai contributi dei dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali destinatarie del presente contratto, con rapporto a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti.

5. Il contributo dei dipendenti è fissato nella misura di una giornata lavorativa annua pro capite da realizzare attraverso la rinuncia per gli appartenenti alle aree professionali a 7 ore e 30 minuti delle 23 ore di riduzione d'orario di cui all'art. 104, comma 2, e per i quadri direttivi ad una giornata di ex festività di cui all'art. 59.

6. Il Fondo provvederà ad erogare alle imprese di cui sopra, per un periodo di 3 anni - e comunque in funzione

delle disponibilità del Fondo - un importo annuo pari a 2.500 euro per ciascuna lavoratrice/lavoratore che venga assunto con contratto a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato professionalizzante, che si trovi in una delle seguenti condizioni:

- giovani disoccupati fino a 32 anni di età;
- disoccupati di lungo periodo di qualsiasi età, cassaintegrati e lavoratrici/lavoratori in mobilità;
- donne nelle aree geografiche svantaggiate;
- disabili;
- lavoratrici/lavoratori nelle Regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione soprattutto giovanile.

Nel caso di cui al penultimo alinea, il predetto importo annuo è maggiorato del 20% mentre nel caso di cui all'ultimo alinea, il predetto importo annuo è pari a 3.500 euro.

7. L'importo di cui sopra verrà erogato anche nei casi di assunzione o stabilizzazione di lavoratrici/lavoratori con contratti di lavoro diversi da quello a tempo indeterminato (ad esempio, contratti a termine, contratti di inserimento, contratti a progetto, contratti di somministrazione).

8. L'importo di cui al comma 6 verrà erogato dal Fondo direttamente all'impresa interessata, al superamento del periodo di prova da parte della lavoratrice/lavoratore assunto.

9. Le Parti stipulanti attiveranno un Gruppo di lavoro paritetico per valutare entro il 30 giugno 2022 gli opportuni adeguamenti delle discipline del Fondo per l'occupazione e del Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, anche con riferimento alle modifiche legislative sopravvenute in tema di solidarietà espansiva e contratto di espansione.

10. In appendice n. 10 è riportato il Regolamento del Fondo del 31 maggio 2012 con le modifiche derivanti dal presente articolo.

Art. 35 - Apprendistato professionalizzante

PREMESSA

In tema di apprendistato, le Parti hanno inteso disciplinare prioritariamente l'apprendistato professionalizzante, ai sensi del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 ("Testo Unico dell'apprendistato"), quale tipico contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

A tal fine, l'art. 11 dell'accordo 19 gennaio 2012, di rinnovo del ccnl 8 dicembre 2007, ha previsto l'istituzione fra le Parti firmatarie di una Commissione paritetica per la revisione della disciplina contrattuale nazionale dell'istituto alla luce del citato d.lgs. n. 167 del 2011.

La Commissione ha concluso i suoi lavori in data 24 aprile 2012.

La nuova regolamentazione contrattuale ha trovato applicazione nei confronti del personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante a far data dal 26 aprile 2012.

La disciplina è stata riesaminata dalle Parti alla luce delle successive modifiche legislative.

1. Inquadramento - L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3ª area professionale di cui all'art. 97 ed alle corrispondenti norme dei contratti di secondo livello di cui all'art. 30.

Alla lavoratrice/lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante - inquadrato ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. b), del d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, al livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello derivante dalle norme richiamate al comma precedente - trascorsi i primi 18 mesi viene attribuito il trattamento economico tabellare, da riconoscere con assegno temporaneo, corrispondente, al netto, a quello del livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto stesso.

2. Durata - Il contratto di apprendistato ha una durata massima di tre anni.

3. Ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. g) del d.lgs. n. 81 del 2015, in caso di malattia, infortunio o di altra causa di sospensione involontaria del rapporto, di durata tale da pregiudicare il percorso di qualificazione dell'apprendista e comunque superiore a 30 giorni, l'impresa può disporre il prolungamento del rapporto oltre la durata concordata, previa comunicazione all'interessato.

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

5. Anzianità - Al termine del periodo di apprendistato, ove nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso ai sensi dell'art. 42, comma 4, del d.lgs. n. 81 del 2015, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ed il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente alla metà, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

6. Malattia e infortunio - In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'impresa conserva il posto e, in considerazione delle indennità erogate dagli Enti previdenziali, integra il trattamento economico per la relativa differenza, fino alla misura intera, in favore della lavoratrice/lavoratore assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo complessivo pari a:

- 6 mesi in caso di comparto c.d. secco,

- 8 mesi in caso di comparto c.d. per sommatoria.

RACCOMANDAZIONE

ABI invita le imprese a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti, affetti da patologie di particolare gravità, la previsione di cui all'art. 62.

7. Formazione - Nel rispetto delle competenze delle Regioni stabilite dall'art. 44, comma 3, del d.lgs. n. 81 del 2015 in tema di formazione di base e trasversale si condividono i seguenti criteri concernenti la formazione degli apprendisti:

a) nei confronti di ciascun apprendista l'impresa è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali prevista per ciascuno degli standard professionali, individuati nell'allegato n. 8.

La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'impresa interessata, presso altra impresa del gruppo o presso altra struttura di riferimento, anche ricorrendo ai finanziamenti di FBA ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. d) del d.lgs. n. 81 del 2015. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità e-learning od on the job;

b) il percorso formativo sarà declinato nel "piano formativo individuale". Per l'intera durata del "piano formativo individuale" dovrà essere garantita - ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. c) del d.lgs. n. 81 del 2015 - la presenza di un tutore aziendale, con formazione e competenze adeguate secondo quanto previsto nell'allegato n. 9, ove sono anche indicati i requisiti condivisi per riconoscere la "capacità formativa interna" di un'impresa;

c) per la formazione degli apprendisti le imprese articoleranno le attività formative in contenuti di base e trasversale, omogenei per tutti gli apprendisti, e contenuti di tipo professionalizzante, specifici in relazione alla qualificazione professionale da acquisire.

In assenza di regolamentazioni regionali relative all'offerta formativa pubblica di cui all'art. 44, comma 3, del d.lgs. n. 81 del 2015, le attività formative di base e trasversale, pari a 120 ore per la durata del triennio, dovranno perseguire obiettivi formativi articolati in quattro aree di contenuto:

1) competenze relazionali:

- saper valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- saper comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- saper analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- saper definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa;

2) competenze in materia di organizzazione ed economia:

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa;
- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa;
- conoscere le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
- conoscere il contesto di riferimento dell'impresa (forniture, reti, mercato, ecc.);

3) competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro:

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri delle lavoratrici/lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro;

4) competenze in materia di sicurezza sul lavoro:

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro di cui ai nn. 3) e 4) che precedono sarà - di massima - effettuata nel primo anno.

Le attività formative professionalizzanti, di durata pari a 80 ore medie per anno, e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

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

Il recupero eventuale di conoscenze linguistico/matematiche viene effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti predisposti dall'impresa. Per ciascun profilo e standard professionale l'allegato n. 8 elenca le relative competenze tecnico-professionali - generali e specifiche - che l'apprendista dovrà acquisire nel corso del rapporto con le imprese creditizie, finanziarie e strumentali, fermo restando quanto previsto al punto 7 del Protocollo 16 giugno 2004 sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario (in appendice n. 7), secondo il quale: "(...) vi sono valori etici fondamentali cui devono ispirarsi tutti coloro che, ai diversi livelli, operano nelle imprese e che l'azione delle imprese stesse e dei lavoratori deve dunque mirare ad uno sviluppo sostenibile e compatibile, ciò che comporta anche la costante attenzione agli impatti sociali ed ambientali connessi all'esercizio della propria attività";

d) deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti, anche ai fini del libretto formativo, secondo le modalità definite dalla normativa in materia;

e) al fine di consentire all'interessato conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti e tenuto conto delle previsioni del ccnl in tema di fungibilità, l'impresa può disporre il passaggio dell'apprendista da un percorso formativo ad un altro, fermi gli obblighi formativi complessivi previsti dalla normativa applicabile e la computabilità della formazione già effettuata.

8. Preavviso - In caso di risoluzione del rapporto da parte dell'impresa al termine del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c., spetta alla lavoratrice/lavoratore un preavviso di un mese, da riconoscersi tramite la corrispondente indennità sostitutiva.

9. Documentazione - Al termine del contratto di apprendistato, l'impresa rilascia alle lavoratrici/lavoratori la documentazione prevista dalla normativa di legge in materia.

10. Criteri di computo degli apprendisti - Gli apprendisti sono computati ai fini di quanto previsto dall'accordo 25 febbraio 2019 sulle libertà sindacali.

11. Rinvii - Per quanto non specificamente previsto dai comma che precedono, si applica il presente contratto nazionale, con esclusione, in particolare, del Capitolo X e di quant'altro incompatibile con tale tipologia contrattuale.

12. Ai sensi dell'art. 47, comma 4, del d.lgs. n. 81 del 2015, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato anche per la qualificazione o riqualificazione professionale delle lavoratrici/lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, ivi compresi i soggetti che percepiscono le prestazioni di cui all'art. 12, comma 1, lett. a), del D.M. 28 luglio 2014, n. 83486.

13. Agli apprendisti è data facoltà di partecipare a riunioni promosse, durante l'orario di lavoro, dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo, per illustrare materie di interesse sindacale e del lavoro, con le modalità previste dall'art. 75, commi 4 e 5.

14. In fase di prima applicazione del nuovo apprendistato, nell'ambito di un apposito incontro, l'impresa fornisce agli organismi sindacali aziendali indicazioni circa le previsioni di utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante, la dislocazione territoriale degli interessati, i criteri per l'espletamento della formazione, nonché circa la sussistenza degli elementi caratterizzanti la "capacità formativa interna" dell'impresa stessa.

NORMA TRANSITORIA

Ai rapporti di apprendistato professionalizzante in essere alla data del 25 aprile 2012 continua a trovare applicazione la disciplina di cui all'art. 28 del ccnl 8 dicembre 2007 e dell'accordo 23 giugno 2005.

Art. 36 - Somministrazione di lavoro

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

2. Ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. n. 81 del 2015, le Parti aziendali definiscono i criteri e le modalità per la determinazione e la corresponsione alle lavoratrici/lavoratori interessati di erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati collegati all'andamento economico dell'impresa (premio

aziendale o premio variabile di risultato).

3. Ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. n. 81 del 2015, i prestatori di lavoro interessati hanno diritto di esercitare i diritti sindacali.

Art. 37 - Lavoro a tempo parziale

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

Normativa applicabile

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

a) Assenze e ferie

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

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

Per i giorni di ferie goduti durante la prestazione a tempo parziale la lavoratrice/lavoratore interessato continuerà ad essere compensato con la misura retributiva corrente al momento in cui fruisce delle ferie. La disciplina dei permessi per ex festività è quella prevista dall'art. 59.

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

b) Addestramento per i neo assunti

Le imprese provvedono ad un addestramento delle lavoratrici/lavoratori, appartenenti alle 2 aree professionali, assunti con contratto non a termine a tempo parziale per un numero di settimane non inferiore a quello previsto per il corrispondente personale a tempo pieno.

Nel caso in cui la durata giornaliera dell'addestramento superi il limite dell'orario ordinario dell'interessato, la

parte eccedente verrà compensata con la paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti all'art. 110 del presente contratto e non si applicheranno i limiti stabiliti ai comma 15 e 16 che seguono.

c) Anzianità

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

NORMA TRANSITORIA

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

d) Agevolazioni per motivi di studio

Alle lavoratrici/lavoratori a tempo parziale si applicano, con l'esclusione delle previsioni relative ad assegnazioni a turni di lavoro, l'art. 65 del presente contratto, o le diverse norme aziendali opzionate, con i seguenti adattamenti:

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

e) Formazione professionale

Alle lavoratrici/lavoratori a tempo parziale si applica l'art. 76 del presente contratto, proporzionando al minor orario i quantitativi annuali in esso previsti, fermo restando il pacchetto di 24 ore retribuite di cui alla lett. a) del predetto articolo. Qualora il corso cada in tutto o in parte fuori del suo orario di lavoro la lavoratrice/lavoratore ha facoltà di parteciparvi senza alcun onere a carico dell'impresa.

Costituzione e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale

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

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

5. Le lavoratrici/lavoratori con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A loro richiesta il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato di diritto in rapporto di lavoro a tempo pieno.

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

7. Le imprese favoriranno - ai fini della precedenza nell'accoglimento - le domande avanzate da lavoratrici/lavoratori che abbiano comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità. In tale ambito è riconosciuta la priorità nei casi di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori della lavoratrice/lavoratore, nonché alla lavoratrice/lavoratore che assista coniuge o genitore convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché nei casi di lavoratrice/lavoratore il cui coniuge, figlia o genitore sia una donna vittima di molestie e violenze di genere.

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

9. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare la seguente percentuale, fermo quanto previsto al comma 25:

- 10% del complesso del personale in servizio destinatario del presente contratto per le assunzioni dall'esterno.

10. La percentuale di cui sopra si intende riferita al complesso del personale, comprensivo delle lavoratrici/lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, rilevato al 31 dicembre dell'anno precedente.

Prevalenza nelle mansioni

11. In deroga a quanto disposto dall'art. 95, comma 7, del presente contratto e ai fini ivi previsti, nei confronti della lavoratrice/lavoratore a tempo parziale si applica esclusivamente il criterio della prevalenza, intendendosi per tale l'utilizzo nelle mansioni per un numero di ore superiore alla metà dell'orario mensile dell'interessato.

Trattamento economico

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

13. Se la lavoratrice/lavoratore è adibito ad attività per la quale è prevista l'indennità di rischio, la stessa gli

viene corrisposta in proporzione alla durata dell'adibizione, con un minimo pari a 2/5 del valore giornaliero dell'indennità stessa.

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

Prestazione lavorativa e orario di lavoro

15. Ai quadri direttivi con rapporto a tempo parziale si applicano le previsioni relative alla disciplina della prestazione lavorativa di cui all'art. 92.

16. Per le 2 aree professionali, l'orario del personale a tempo parziale - fermo quanto previsto al comma 25 - viene fissato secondo i seguenti criteri:

a) la durata settimanale dell'orario del personale a tempo parziale può essere compresa tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti con distribuzione sia orizzontale, verticale o mista; per il personale inquadrato nell'Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale) che svolge attività di cui all'art. 91 del ccnl 31 marzo 2015, nonché per coloro che sono addetti a mansioni operaie di cui all'art. 92 del ccnl 31 marzo 2015, può risultare inferiore a 15 ore; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, l'orario settimanale può essere fissato nei limiti del lavoro a tempo pieno;

b) le prestazioni lavorative sono concordate fra l'impresa e la lavoratrice/lavoratore secondo le esigenze di servizio, senza obbligo di uniforme ripartizione nella settimana o nel mese, anche tramite turni di lavoro a cadenza settimanale, mensile, annuale, nel rispetto in ogni caso di una prestazione giornaliera massima di 9 ore;

c) la distribuzione dell'attività lavorativa che comprenda anche la giornata di sabato e/o domenica può essere convenuta fra le Parti solo nei casi in cui detta attività lavorativa sia consentita per il personale a tempo pieno. In altri casi, tale distribuzione può essere convenuta solo previa intesa con gli organismi sindacali aziendali;

d) alle lavoratrici/lavoratori a tempo parziale appartenenti alle 2 aree professionali vengono conservate, con i criteri in atto, le riduzioni di orario ex art. 56 del ccnl 19 dicembre 1994 (art. 53 per ACRI) e vengono attribuite, a far tempo, rispettivamente, dal 1° gennaio 2000 e dal 1° gennaio 2001, ulteriori riduzioni di orario proporzionate al minore orario effettuato, rispetto a quelle riconosciute al personale a tempo pieno (durata dell'orario settimanale di lavoro diviso 5), da fruire con gli stessi criteri di cui alle citate norme; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, il computo viene effettuato proporzionando le riduzioni d'orario del personale a tempo pieno al minor numero di giornate mediamente prestate nel mese o nell'anno, rispetto alla normale distribuzione dell'orario;

e) le prestazioni del personale ad orario parziale debbono essere, di norma, contenute nei limiti di durata fissati nel presente articolo. Unicamente per le seguenti specifiche esigenze organizzative possono venir richieste prestazioni supplementari nelle mansioni attribuite, nei limiti di 2 ore al giorno e 50 ore per anno (dal 1°

gennaio al 31 dicembre) e con un compenso, per gli appartenenti alle 2 aree professionali, corrispondente alla paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti all'art. 110, del presente contratto:

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

In alternativa al compenso per lavoro supplementare la lavoratrice/lavoratore può optare per fruire di permessi a recupero secondo il meccanismo della banca delle ore di cui all'art. 110 del presente contratto.

E' consentito prendere visione delle registrazioni relative al lavoro supplementare ai soggetti e con la procedura di cui all'art. 110 del presente contratto.

CHIARIMENTO DELLE PARTI

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

Rotazioni

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

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

Trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

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

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

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

22. Nell'eventualità che l'impresa - tenendo anche conto della manifestata disponibilità della

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

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

Assemblee

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

Intese aziendali

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

- superamento della percentuale massima stabilita in sede nazionale per il ricorso a rapporti a tempo parziale;
- fissazione della durata settimanale dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale in misura inferiore o superiore a quelle indicate ai comma 15 e 16;
- ulteriori specifiche esigenze organizzative per l'effettuazione di prestazioni supplementari.

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

RACCOMANDAZIONE

Considerato che il lavoro a tempo parziale costituisce uno strumento che riveste una importante valenza sociale in quanto misura di effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ABI e Organizzazioni sindacali invitano le imprese ad accogliere le domande di passaggio a tempo parziale.

Art. 38 - Telelavoro

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

integrazione nel mondo del lavoro dei disabili.

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

Tipologie

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

4. Il telelavoro può svolgersi, a titolo esemplificativo:

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

Costituzione del rapporto di lavoro

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

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

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

Prestazione lavorativa - Trattamento economico

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

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

10. Il rapporto di telelavoro non può costituire pregiudizio per la lavoratrice/lavoratore nelle opportunità di

sviluppo professionale e ad ogni altro effetto del rapporto di lavoro.

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

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

Rientri in azienda - Formazione

13. L'impresa, per esigenze di servizio, può chiamare la telelavoratrice/lavoratore presso l'unità produttiva di appartenenza per il tempo necessario.

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

15. L'impresa fornisce alla telelavoratrice/lavoratore, una formazione adeguata alle specificità del rapporto e pone in essere iniziative per favorire la socializzazione delle telelavoratrice/lavoratore.

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

Diritti sindacali - Valutazioni e informative

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

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

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

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

21. Nell'ambito dell'incontro annuale l'impresa fornisce un'informativa sul numero dei rapporti di telelavoro (distinti tra assunzioni e trasformazione), sulle loro caratteristiche (attività interessate, orari, modalità di rientro

in impresa, etc.) e si rende disponibile ad esaminare congiuntamente eventuali problematiche emerse nell'applicazione della presente disciplina.

Postazioni ed attrezzature di lavoro - Sicurezza del lavoro

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

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

24. Nei confronti della telelavoratrice/lavoratore e del locale specifico nel quale ella/egli presta la sua attività di lavoro si applicano le previsioni del d.lgs. n. 81/2008, tenendo conto delle specificità della prestazione.

Verifica della disciplina

25. La presente disciplina sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti e comunque in occasione dell'emanazione di un'eventuale legge in materia, anche in vigore del presente contratto.

Art. 39 - Lavoro agile

1. L'evoluzione tecnologica rende possibile adottare soluzioni organizzative utili a favorire nuove forme di flessibilità della prestazione lavorativa capaci di realizzare un adeguato equilibrio tra gli obiettivi di efficienza e produttività delle imprese e le esigenze personali e familiari dei dipendenti.

2. È intendimento delle Parti sostenere il diffondersi di modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, determinando altresì favorevoli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone.

3. Le Parti, nel richiamare quanto indicato in materia dalla legge n. 81 del 22 maggio 2017 (artt. 18 - 24) e s.m.i., intendono promuovere e regolamentare il lavoro agile (c.d. Smart working).

Definizione

Per lavoro agile si intende una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro.

Costituzione del rapporto e Modalità di svolgimento

Il ricorso al lavoro agile avviene su base volontaria e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e

produttive aziendali e ferme le priorità previste dalla legge, tenuto altresì conto delle condizioni personali e familiari delle lavoratrici/lavoratori.

L'impresa metterà a disposizione delle lavoratrici/lavoratori la strumentazione "informatica" necessaria a rendere possibile l'esecuzione della prestazione in modalità agile.

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso:

- altra sede/hub aziendale che devono essere adeguatamente attrezzate e idonee a tutelare la dignità, la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori;
- residenza privata/domicilio della lavoratrice/lavoratore;
- altro luogo stabilito dalle parti collettive, o indicato dalla lavoratrice/lavoratore e preventivamente autorizzato dall'azienda.

La prestazione lavorativa in modalità agile si effettua entro i limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal ccnl, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale della categoria di appartenenza e fermo quanto previsto in tema di disconnessione dal presente ccnl.

La lavoratrice/lavoratore, nel corso della prestazione in lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Gli accordi aziendali/di gruppo stabiliscono la durata (a tempo determinato o indeterminato) del ricorso al lavoro agile, le relative modalità di adesione, revoca e recesso; il numero delle giornate di tale prestazione è stabilito nel limite massimo di 10 giornate mensili, salvo diversi limiti stabiliti dagli accordi aziendali/di gruppo.

Diritti e doveri

Lo svolgimento del lavoro agile:

- non muta i diritti e i doveri posti in capo alle imprese e alle lavoratrici/lavoratori dalla normativa tempo per tempo vigente;
- il buono pasto viene riconosciuto nelle giornate in cui l'attività lavorativa in modalità agile è prestata presso altra sede/hub aziendale;
- non costituisce variazione della sede di lavoro ai conseguenti effetti, né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Salute e sicurezza

Nei confronti della lavoratrice/lavoratore agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Per la prestazione resa al di fuori dei locali aziendali, nell'attuazione delle norme prevenzionali, si terrà conto dell'assenza di una postazione fissa di lavoro.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della l. n. 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Privacy

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, la lavoratrice/lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento di dati personali. La lavoratrice/lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare i provvedimenti stabiliti dalle direttive aziendali atti a garantire tale riservatezza.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 115 del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, il datore di lavoro è tenuto a garantire alla lavoratrice/lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale.

Formazione

L'adesione al lavoro agile sarà accompagnata da specifici interventi formativi rivolti alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

Informativa alle Organizzazioni sindacali

Nell'ambito dell'incontro annuale, art. 13, l'impresa fornisce un'informativa sul numero delle lavoratrici/lavoratori coinvolti e sulle diverse modalità di svolgimento.

Diritti sindacali

Alle lavoratrici/lavoratori in modalità agile vanno garantiti tutti i diritti sindacali regolati dall'accordo sulle libertà sindacali del 25 febbraio 2019.

Art. 40 - Periodo di prova

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a tre mesi (30 giorni per il personale inquadrato nell'Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale) che svolge attività di cui all'art. 91 del ccnl 31

marzo 2015, nonché per il personale addetto a mansioni operaie).

2. Alla lavoratrice/lavoratore in prova si applicano le disposizioni del presente contratto, con le eccezioni previste dai comma seguenti.
3. Durante il periodo di prova ciascuna delle Parti può recedere senza preavviso.
4. Nel caso di recesso ad iniziativa della lavoratrice/lavoratore, devono essere corrisposte le competenze fino al giorno della effettiva cessazione dal servizio, ivi compresi i ratei della gratificazione di Natale per i mesi di servizio prestato, computando, a tal fine, come mese intero l'eventuale frazione dello stesso. Nell'ipotesi di recesso ad iniziativa dell'impresa dette competenze devono essere corrisposte sino alla fine del mese in corso.
5. Compiuto il periodo di prova, il personale si intende confermato in servizio.
6. Sono esonerati dal periodo di prova coloro che abbiano già prestato servizio presso la stessa impresa ovvero presso banche incorporate (o di cui sia stata comunque assunta la prosecuzione degli affari), per almeno tre mesi.
7. Non è ammessa l'assunzione di personale a condizioni diverse da quelle stabilite dal presente contratto.

CAPITOLO 5 - DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 41 - Obblighi delle Parti

1. Il personale, nell'esplicazione della propria attività di lavoro, deve tenere una condotta costantemente informata ai principi di disciplina, di dignità e di moralità.
2. Il personale ha il dovere di dare all'impresa, nella esplicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa, secondo le direttive dell'impresa stessa e le norme del presente contratto, e di osservare il segreto di ufficio.
3. L'impresa deve porre la lavoratrice/lavoratore in condizione di conoscere le procedure di lavoro predisposte dall'impresa stessa con riferimento specifico alle mansioni che la lavoratrice/lavoratore medesimo è, di volta in volta, chiamato ad espletare. Tali procedure saranno portate a conoscenza del personale di nuova assunzione, normalmente, durante l'addestramento effettuato secondo le norme del presente contratto. Le relative comunicazioni aziendali (circolari, ordini di servizio) devono essere redatte in lingua italiana, ferme restando le previsioni in materia di bilinguismo.
4. Qualora si renda necessario illustrare dette procedure, ciò avverrà durante l'orario di lavoro (con esclusione dell'orario di sportello) mediante apposite riunioni nell'ambito dei servizi o uffici alle cui attività le procedure stesse si riferiscono.
5. Le assenze debbono essere giustificate all'impresa senza ritardo.
6. Il personale deve comunicare con sollecitudine all'impresa ogni mutamento di residenza e domicilio.
7. Al personale è vietato in particolare di:
 - prestare a terzi la propria opera, salvo preventiva autorizzazione dell'impresa, o svolgere attività comunque contraria agli interessi dell'impresa stessa o incompatibile con i doveri di ufficio;
 - accettare nomine od incarichi che comportino funzioni non compatibili con la posizione di lavoratrice/lavoratore bancario, ivi compresa la partecipazione, a qualunque titolo, a organismi collegiali tributari, comunque denominati, nei casi in cui tale partecipazione non sia obbligatoria per legge;
 - fare operazioni di borsa su strumenti finanziari derivati;
 - allontanarsi arbitrariamente dal servizio;
 - entrare o trattenersi nei locali dell'impresa fuori dell'orario normale, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio.

8. L'impresa può disporre che il personale inquadrato nell'Area unificata (ex 1^a e 2^a area professionale) di cui all'art. 96, in relazione alle mansioni svolte ed al luogo di lavoro, indossi una tenuta di lavoro appropriata che l'impresa stessa fornisce all'interessato.
9. Per l'assunzione l'impresa può chiedere all'interessato il certificato generale del casellario giudiziale di data non anteriore a 3 mesi ed il certificato dei carichi pendenti.

Art. 42 - Servizio di cassa e gestione di valori

1. I detentori di chiavi debbono garantirne la consegna per l'estrazione dei valori all'apertura dello sportello.
2. Il personale di cassa, o comunque incaricato del maneggio dei valori, ha l'obbligo di denunciare, non oltre la presentazione della situazione giornaliera, le eccedenze e le deficienze che si siano verificate nella gestione dei valori ad esso affidati.
3. Gli importi delle eccedenze di cassa, trascorso il periodo di prescrizione ordinaria, vengono devoluti agli organismi aziendali di previdenza o di assistenza se formalmente costituiti, oppure, in mancanza di questi, alla Fondazione Prosolidar.
4. Le deficienze di cassa devono essere rimborsate nel termine stabilito dall'impresa che, dopo aver sentito l'interessato, valuta i singoli casi anche in rapporto all'entità di tali deficienze.
5. Il personale di cassa, ferma restando la propria responsabilità individuale derivante dalle mansioni svolte, non risponde di banconote false la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare solo attraverso particolari apparecchiature o mezzi di riconoscimento che l'impresa non abbia messo a disposizione dell'interessato; in mancanza di tali strumenti l'interessato non risponde se la contraffazione risulti tale da poter essere tecnicamente accertata soltanto in sede di controllo da parte della Banca d'Italia o della Banca Centrale Europea.

Art. 43 - Reperibilità e intervento

1. L'impresa ha facoltà di chiedere la reperibilità ad elementi appartenenti a particolari servizi (ad esempio, centri elettronici, personale necessario per l'estrazione di valori; addetti a sistemi di sicurezza; addetti a presidi di impianti tecnologici; addetti a servizi automatizzati all'utenza): in tal caso gli interessati potranno assentarsi dalla residenza solo previa segnalazione alla Direzione, con obbligo di fornire indicazioni per la loro reperibilità e di effettuare gli eventuali interventi richiesti.
2. Al personale di cui al comma che precede spettano:
 - il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso d'intervento;
 - € 30,68 raggugliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di € 13,95;
 - limitatamente al personale appartenente alle 2 aree professionali, il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di € 18,42; per i quadri direttivi gli interventi effettuati vanno tenuti in considerazione ai fini dell'autogestione della prestazione lavorativa di cui all'art. 92.

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

Art. 44 - Disconnessione

1. La generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro rende necessario individuare un opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata della lavoratrice/lavoratore.

2. A tal fine, le Parti concordano su quanto segue:

- l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto della lavoratrice/lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza;
- è opportuno che le comunicazioni tramite strumentazione telematica risultino di contenuto sintetico e chiaro, evitando l'inoltro massivo a soggetti non direttamente interessati dalle comunicazioni medesime;
- le comunicazioni di lavoro avvengono, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali;
- fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto alla lavoratrice/lavoratore l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale; la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Restano ferme eventuali specifiche esigenze.

Art. 45 - Lavoratrice/lavoratore sottoposto a procedimento penale

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

2. Qualora l'impresa in relazione a quanto previsto dall'art. 82, lett. c) e d) intenda rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto alla lavoratrice/lavoratore interessato.

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

4. L'allontanamento dal servizio per motivi cautelari viene reso noto per iscritto alla lavoratrice/lavoratore

interessato e può essere mantenuto dall'impresa per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

5. L'impresa è tenuta ad effettuare un colloquio su richiesta della lavoratrice/lavoratore allontanato dal servizio per motivi cautelari a seguito di procedimento penale per fatti estranei all'attività lavorativa, nel rispetto del quadro normativo vigente.

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

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

8. Anche durante il periodo di allontanamento della lavoratrice/lavoratore dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così per l'impresa che per la lavoratrice/lavoratore medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 82.

Art. 46 - Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni

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

2. La tutela di cui alla presente norma non si attua in presenza di azioni penali conseguenti a fatti o ad atti commessi in violazione di istruzioni o disposizioni emanate dall'azienda ed in tutti i casi in cui il comportamento della lavoratrice/lavoratore sia in conflitto con l'azienda stessa.

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

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

5. Nei casi di cui ai comma precedenti, resta esclusa la applicabilità delle disposizioni contenute nei comma da 2 a 8 dell'art. 45.

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

7. Le garanzie e le tutele di cui ai comma 1 e 4 si applicano alla lavoratrice/lavoratore anche successivamente

alla cessazione del rapporto, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

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

9. In coerenza con quanto previsto nell'accordo nazionale 8 febbraio 2017 in tema di politiche commerciali e organizzazione del lavoro (in appendice n. 12), tutte le spese legali saranno anticipate dalle imprese nelle situazioni caratterizzate da significativi elementi oggettivi di riscontro e per tutti i gradi di giudizio. In tali ipotesi, ai fini di quanto previsto dall'art. 82, comma 1, lett. c) e d) ogni valutazione in merito alla rilevanza disciplinare del capo di imputazione, in sé considerato, sarà effettuata solo all'esito, anche non definitivo, del procedimento penale. Ciò ferme restando le prerogative aziendali a fronte del rilievo disciplinare dei comportamenti posti in essere, indipendentemente dalla loro rilevanza penale.

NOTA A VERBALE

Le Parti stipulanti chiariscono che la tutela di cui al presente articolo, alle condizioni ivi stabilite, riguarda anche i dipendenti nei cui confronti sia esercitata azione penale relativa a fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni per l'adempimento di obblighi posti a carico della banca per antiriciclaggio, lotta all'usura, MiFID e privacy.

Art. 47 - Responsabilità civile verso terzi

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

Art. 48 - Provvedimenti disciplinari

1. I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa valutato tenendo conto delle circostanze di fatto, sono:

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

rapporto (giusta causa).

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

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

4. Il termine di cui all'art. 7, comma 5, l. n. 300 del 1970 è fissato in 7 giorni lavorativi.

5. Entro il termine di cui al comma che precede, la lavoratrice/lavoratore può chiedere per iscritto l'accesso a specifici documenti, relativi ai fatti oggetto della contestazione disciplinare, necessari ad un compiuto esercizio del diritto di difesa, ferme le limitazioni previste dalla normativa sul trattamento dei dati personali. Il termine è conseguentemente interrotto dalla data della richiesta e ricomincia a decorrere dalla data in cui l'impresa dà riscontro alla lavoratrice/lavoratore.

RACCOMANDAZIONE

ABI invita le imprese ad informare ad un principio di efficienza e brevità l'intero iter procedimentale, circoscrivendo lo stesso al tempo necessario in relazione alle singole fattispecie e alla struttura organizzativa aziendale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI

In relazione alle richieste sindacali in tema di licenziamenti disciplinari illegittimi contenute nella piattaforma per il rinnovo contrattuale anche in considerazione delle peculiarità dell'attività bancaria, le Parti hanno approfondito i recenti orientamenti giurisprudenziali (tra cui, Cass. n. 12174 del 2019). Tenuto conto altresì che in giurisprudenza sull'ambito di applicazione della reintegrazione permangono incertezze, anche in ordine alla legislazione europea, sulla coerenza del complessivo assetto normativo, le Parti auspicano che nelle sedi competenti si realizzino gli opportuni interventi legislativi a tutela delle lavoratrici/lavoratori con riferimento agli aspetti collegati ai casi di licenziamento disciplinare illegittimo per insussistenza del fatto contestato o per sua irrilevanza disciplinare.

CAPITOLO 6 - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 49 - Tabelle retributive e struttura della retribuzione

1. Per il periodo di vigenza del presente contratto trovano applicazione, relativamente alle voci stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare, le tabelle in allegato n. 2.

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

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

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

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

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

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

NORMA TRANSITORIA

1. Alle lavoratrici/lavoratori destinatari del livello retributivo di inserimento professionale, ivi compresi gli apprendisti, in servizio alla data di stipulazione del presente contratto, compete un importo denominato "Integrazione ex F.O.C. 2019" a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto e fino al termine del periodo di corresponsione del livello retributivo di inserimento professionale di cui all'art. 46 del ccnl 31 marzo 2015.

2. L'"Integrazione ex F.O.C. 2019" è pari, per tredici mensilità, a:

- euro 225,91 lordi mensili;
- euro 90,62 lordi mensili, fino al 18° mese di servizio effettivo in apprendistato, per gli apprendisti che, alla data di stipulazione del presente accordo di rinnovo, abbiano prestato servizio effettivo per un periodo inferiore a 18 mesi; decorso il 18° mese di servizio effettivo in apprendistato, all'apprendista spetta l'importo di cui all'alinea che precede.

3. Tale importo:

- non è computato ai fini degli istituti contrattuali nazionali e di ogni altro trattamento aziendale, fatti salvi gli

effetti sul trattamento di fine rapporto e sul contributo datoriale alla previdenza complementare;

- compete pro quota, secondo i criteri comunemente utilizzati, in relazione al minor servizio retribuito con livello retributivo di inserimento professionale e/o alla corresponsione del medesimo in misura ridotta.

4. A fronte dell'erogazione dell'importo a titolo di "Integrazione ex F.O.C. 2019", il F.O.C. riconosce all'azienda le seguenti prestazioni:

a) 3.930,15 euro annui per ciascuna lavoratrice/lavoratore non apprendista con contratto a tempo indeterminato;

b) 3.499,32 euro annui per gli apprendisti che abbiano prestato servizio effettivo per un periodo superiore a 18 mesi;

c) 1.403,69 euro annui, fino al 18° mese di servizio effettivo in apprendistato, per gli apprendisti che abbiano prestato servizio effettivo per un periodo inferiore a 18 mesi; decorso il 18° mese di servizio effettivo in apprendistato, spetta l'importo di cui alla lettera b) che precede.

5. Le prestazioni di cui al comma che precede sono determinate tenendo conto dell'importo "Integrazione ex F.O.C. 2019" di cui al comma 2, dei connessi oneri di legge e degli effetti sul trattamento di fine rapporto.

6. Ai fini della previdenza complementare, in considerazione dell'abrogazione dell'art. 46, ccnl 31 marzo 2015, le Parti nazionali invitano le Fonti istitutive aziendali a prevedere, nei confronti delle lavoratrici/lavoratori di cui alla presente norma transitoria che siano iscritti a forme di previdenza complementare aziendale, la contribuzione datoriale in base all'aliquota ordinaria prevista per il personale con le medesime caratteristiche. Ove tale aliquota ordinaria risulti pari o superiore al 4%, le imprese interessate dovranno darne comunicazione - unitamente ai conseguenti oneri - al F.O.C. che provvederà a integrare le prestazioni di cui al comma 4 che precede.

7. Detti importi sono riproporzionati nei casi di cui al comma 3, secondo alinea, della presente norma transitoria e sono ridotti degli eventuali minori oneri sostenuti dall'azienda, ivi compresi quelli che la stessa ha titolo di porre a carico e/o recuperare da soggetti terzi. A tali fini, l'impresa è tenuta a comunicare al F.O.C. la fruizione di eventuali sgravi contributivi/indennità connessi all'assunzione delle lavoratrici/lavoratori interessati.

8. Ai fini della corresponsione delle prestazioni di cui al comma 4 della presente norma transitoria, si applica - per quanto compatibile - quanto previsto dagli articoli 3 e 4 del verbale di accordo 25 novembre 2015 (in appendice n. 10). Per coloro che erano destinatari del livello retributivo di inserimento professionale anche al 31 marzo 2015, gli importi di cui all'art. 1, comma 2 e art. 2, comma 1, 1° e 3° alinea del verbale di accordo 25 novembre 2015 si sommano, rispettivamente, ai corrispondenti importi di cui al presente articolo.

Art. 50 - Tredicesima mensilità

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

2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, la gratificazione compete in proporzione dei mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.
3. Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, la gratificazione compete in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali è stato corrisposto il trattamento stesso.
4. Ai fini di cui sopra, nei confronti del personale già destinatario dei contratti collettivi ACRI in servizio al 1° novembre 1999, gli eventuali compensi percentuali saranno computati sulla media degli ultimi dodici mesi (dal 1° dicembre dell'anno precedente al 30 novembre dell'anno in corso), mentre le diarie forfettizzate in via mensile o per periodi maggiori saranno computate nella misura del 40%.

Art. 51 - Premio aziendale

1. Il premio aziendale viene erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti nella contrattazione di secondo livello di cui all'art. 30 presso ciascun istituto, fatto salvo quanto previsto dal comma 1 dell'art. 24, in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, nonché ad un migliore andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo anche conto degli apporti professionali; tale premio verrà parametrato in base all'inquadramento, tenendo anche conto degli apporti professionali, delle attività svolte e della funzione ricoperta.
2. L'accordo di cui al comma precedente deve essere raggiunto entro il mese di aprile dell'anno di riferimento. In mancanza di accordo entro tale termine, l'ABI e le Segreterie nazionali dei sindacati interessati si incontreranno entro il mese di giugno dello stesso anno, in presenza dei rappresentanti dell'impresa interessata e delle relative strutture sindacali, per la ricerca di soluzioni condivise.
3. Nella definizione degli importi relativi al premio aziendale possono utilizzarsi, a titolo esemplificativo, uno o più parametri tra i seguenti indicatori depurati da componenti straordinarie positive o negative:
 - a) indicatori di redditività (ad es.: ROE, ROA, utile attività ordinarie su patrimonio, risultato lordo di gestione corretto per il rischio su totale attivo, etc.);
 - b) indicatori di efficienza (ad es.: costi operativi/margine di intermediazione, costi operativi/attività fruttifere, costo del lavoro/margine di intermediazione, costo del lavoro per dipendente, etc. - le voci di redditività lorda possono essere rettificata per tener conto degli oneri connessi al rischio di credito imputati a conto economico in via ordinaria -);
 - c) indicatori di produttività (ad es.: VAP, valore aggiunto per dipendente, margine di intermediazione per dipendente, fondi intermediati per dipendente, ricavi da servizi per dipendente, impieghi + raccolta per dipendente, etc. - le voci di redditività lorda possono essere rettificata per tener conto degli oneri connessi al rischio di credito imputati a conto economico in via ordinaria -);
 - d) indicatori di qualità definiti a livello aziendale;

e) indicatori di rischiosità (ad es.: sofferenze/impieghi, etc.);

f) indicatori di struttura (ad es.: raccolta indiretta/raccolta diretta, gestioni patrimoniali/raccolta, etc.).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NORMA TRANSITORIA

Le Parti stipulanti si incontreranno entro il 30 giugno 2022 per valutare gli adattamenti del comma 6 del presente articolo alla vigente normativa sui principi contabili.

Art. 52 - Indennità modali

1. L'indennità di rischio per il personale incaricato del servizio di cassa e della custodia pegni spetta nei casi, nelle misure mensili e con i criteri indicati nella tabella allegata (all. n. 5).
2. L'indennità di rischio cessa col cessare delle funzioni che la giustificano e non spetta nel caso di assenza dal servizio superiore al mese che non sia dovuta a ferie o a malattia.
3. Alle lavoratrici/lavoratori che siano chiamati a sostituire personale utilizzato in mansioni comportanti l'attribuzione dell'indennità di rischio, l'indennità stessa compete, per il periodo di adibizione a tali mansioni, nella misura prevista per la lavoratrice/lavoratore sostituito.
4. Al personale adibito in via continuativa e prevalente a lavori in locali ubicati prevalentemente (cioè per oltre metà dell'altezza) al di sotto del livello stradale spetta un'indennità nella misura indicata nell'allegato n. 3.
5. A ciascuna lavoratrice/lavoratore, eccezion fatta per i quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo, che presta servizio in centri con popolazione superiore a duecentomila abitanti viene corrisposto mensilmente un concorso spese tranviarie nella misura indicata nella tabella allegata (all. n. 4).

Art. 53 - Buono pasto

1. A ciascuna lavoratrice/lavoratore, eccezion fatta per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo, spetta, per ogni giornata in cui effettua l'intervallo di cui all'art. 108, ovvero ai turnisti che effettuano la pausa, un buono giornaliero per la consumazione del pasto di € 1,81.
2. Detto buono pasto viene compensato fino a concorrenza con quanto eventualmente riconosciuto allo stesso titolo, anche tramite mense aziendali.
3. Il buono pasto non spetta al personale in missione che fruisce del trattamento di diaria, ovvero del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto.

Art. 54 - Sistema incentivante

1. L'impresa può prevedere l'istituzione di premi incentivanti (anche sotto forma di stock option e stock granting), la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio aziendale di cui all'art. 51.
2. L'impresa stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi medesimi (ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o di rete, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee).
3. Nella determinazione dei premi l'impresa deve tener conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte, fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.

4. Gli anzidetti elementi - che devono risultare oggettivi e trasparenti - sono oggetto di informazione agli organismi sindacali aziendali prima della loro applicazione. L'impresa si rende disponibile, su richiesta dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e proposte, nella prospettiva di ricercare soluzioni condivise, nello spirito del Protocollo 16 giugno 2004 (in appendice n. 7).

Trascorsi

10 giorni dall'inizio della procedura, qualora non siano state raggiunte soluzioni condivise, ciascuna delle Parti potrà chiedere che la procedura prosegua con l'assistenza di ABI e delle Segreterie nazionali dei Sindacati interessati. Al termine della procedura, della durata complessiva di 20 giorni, l'impresa può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

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

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti ritengono opportuno che le imprese prevedano, nell'ambito dei sistemi incentivanti, anche obiettivi di qualità e che i sistemi incentivanti siano coerenti con i principi contenuti nella normativa comunitaria sui Mercati di Strumenti Finanziari (MiFID) e nelle disposizioni di vigilanza in tema di compliance, nonché nelle disposizioni di Banca d'Italia o dettati dalle competenti Autorità internazionali relativamente alla componente variabile dei sistemi di remunerazione.

RACCOMANDAZIONE

Le Organizzazioni sindacali raccomandano alle aziende che in occasione delle c.d. "campagne prodotto" si ispirino ai medesimi principi adottati per il sistema incentivante di cui al Chiarimento a verbale che precede.

Art. 55 - Premio variabile di risultato sostitutivo del premio aziendale e del sistema incentivante

1. Su iniziativa dell'azienda o della capogruppo, le parti aziendali o di gruppo, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 30 in tema di contrattazione di secondo livello, possono prevedere, in sostituzione del premio aziendale e del sistema incentivante di cui agli artt. 51 e 54, un unico premio variabile di risultato da determinare sulla base di criteri, concordati tra le parti, di produttività e/o redditività aziendale e/o di gruppo, nonché di altri obiettivi, anche di carattere qualitativo, generali o specifici per gruppi omogenei di posizioni lavorative, tenendo conto anche degli apporti professionali individuali.

2. Tale elemento retributivo dovrà presentare i caratteri di variabilità e di effettiva correlazione ai risultati dell'impresa in coerenza con quanto previsto dall'art. 5 dell'accordo quadro 24 ottobre 2011 (in appendice n. 11).

3. I criteri di determinazione dell'elemento retributivo di cui sopra, dovranno altresì rispettare i principi contenuti nelle disposizioni di Banca d'Italia o dettati dalle competenti Autorità internazionali relativamente alla componente variabile dei sistemi di remunerazione.

RACCOMANDAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Le Organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori raccomandano l'adozione dell'elemento retributivo denominato "premio variabile di risultato" e la preventiva condivisione dei criteri distributivi.

Art. 56 - Politiche commerciali

1. Le Parti confermano la rilevanza dei principi definiti nel Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004 (in appendice n. 7), che qui si intende integralmente richiamato.

2. Conseguentemente, le Parti convengono che le aziende pongano in essere - nel perseguire i propri obiettivi di risultato economico - misure idonee a:

- favorire il rispetto di valori etici fondamentali quali la dignità, la responsabilità, la fiducia, l'integrità e la trasparenza;

- promuovere comportamenti coerenti con i principi sopra richiamati in riferimento alle attività di indirizzo, pianificazione, coordinamento e controllo delle politiche commerciali adottate, anche attraverso un'adeguata attività di informazione, formazione e sensibilizzazione;

- ricondurre ai predetti valori eventuali comportamenti difforni.

3. A tali principi, considerando anche il chiarimento a verbale in calce all'art. 54, dovranno ispirarsi le politiche commerciali delle imprese che applicano il presente contratto, anche in riferimento al profilo di coerenza necessario tra le stesse e le specificità della clientela di riferimento, prestando anche attenzione al clima aziendale.

4. Le Parti confermano che l'Accordo nazionale 8 febbraio 2017 su politiche commerciali e organizzazione del lavoro è allegato al presente contratto collettivo nazionale di lavoro quale parte integrante dello stesso (in appendice n. 12).

CAPITOLO 7 - RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E FERIE

Art. 57 - Riposo settimanale - Festività - Semifestività

1. Il riposo settimanale deve coincidere con la domenica salvo le eccezioni stabilite dalle disposizioni di legge che regolano la materia.
2. Sono considerati giorni semifestivi: la vigilia di Ferragosto, la vigilia di Natale, il 31 dicembre nonché, in ciascuna località, la ricorrenza del Santo Patrono; per il personale il cui normale orario di lavoro preveda la prestazione in giornata di sabato, è altresì considerata giornata semifestiva la vigilia di Pasqua.
3. Le imprese operanti nel Comune di Roma comunicheranno, preventivamente, agli organismi sindacali aziendali il numero di lavoratrici/lavoratori che nel Comune medesimo saranno tenuti a svolgere la propria prestazione di lavoro nella giornata, festiva per il Comune in parola, dei SS. Apostoli Pietro e Paolo. A tal riguardo le imprese daranno la precedenza - compatibilmente con le necessità operative - al personale che si sia dichiarato disponibile.
4. In considerazione della vigente disciplina di legge in tema di coincidenza delle festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno con la domenica e del consolidato indirizzo giurisprudenziale maturato al riguardo, l'impresa ha facoltà di riconoscere, d'intesa con la lavoratrice/lavoratore, in alternativa al compenso aggiuntivo, altrettante giornate di permesso, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 58 - Ferie

1. La lavoratrice/lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite.
2. Aree professionali: La durata delle ferie del personale è stabilita come segue:
 - con oltre 10 anni di anzianità giorni 25 lavorativi;
 - da oltre 5 e sino a 10 anni di anzianità giorni 22 lavorativi;
 - dall'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione e sino a 5 anni giorni 20 lavorativi (22 giorni per le lavoratrici/lavoratori inquadrati nella 3ª area professionale, 4° livello retributivo).

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

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

spettano rispettivamente 20 o 12 giorni a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 59 - Permessi per ex festività

1. Alla lavoratrice/lavoratore spetta annualmente un numero di permessi giornalieri retribuiti corrispondente a quello delle giornate che (già indicate come festive dagli artt. 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260) non siano più, per successive disposizioni di legge, riconosciute come tali, alle seguenti condizioni:
 - che dette ex festività ricorrano in giorni in cui sia prevista la prestazione lavorativa ordinaria per l'interessato, secondo l'orario settimanale contrattualmente stabilito per il medesimo;
 - che la lavoratrice/lavoratore abbia diritto per quei giorni all'intero trattamento economico.
2. I permessi di cui sopra sono fruibili nel periodo 16 gennaio - 14 dicembre di ogni anno. La richiesta di fruizione va effettuata con un congruo preavviso; ove la lavoratrice/lavoratore intenda fruire dei permessi medesimi, in tutto o in parte, in aggiunta a periodi di ferie ovvero - anche se disgiuntamente dalle ferie medesime
 - in tre o più giornate consecutive, deve effettuare segnalazione in tal senso alla Direzione al momento della predisposizione dei turni di ferie. L'utilizzo dei permessi nei periodi desiderati avviene compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. Per i permessi di cui al presente articolo che, pur spettando, non siano stati comunque utilizzati nell'anno, come pure per gli eventuali resti frazionari inferiori alla giornata, viene liquidata la corrispondente retribuzione sulla base dell'ultima mensilità percepita nell'anno di competenza secondo il comune criterio (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata), entro la fine di febbraio dell'anno successivo.
4. Ai fini di cui al comma 1, vengono convenzionalmente considerate come date di cadenza per le festività dell'Ascensione e del Corpus Domini, quelle in atto prima dell'entrata in vigore della legge 5 marzo 1977, n. 54 (e cioè, rispettivamente, il 39° ed il 60° giorno dopo la domenica di Pasqua).
5. In via transitoria, per gli anni 2012-2022 il numero di permessi per ex festività dei quadri direttivi è ridotto di una giornata e il relativo ammontare è destinato a finanziare il Fondo per l'occupazione.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti firmatarie, nel condividere l'obiettivo della coincidenza tra l'orario contrattuale e l'orario di fatto, sottolineano la necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative e organizzative dell'impresa, la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste dal presente contratto per riduzioni di orario, banca delle ore, ex festività e ferie, evitando l'accumulo di residui negli anni successivi e prevedendo il recupero di eventuali giacenze relative ad anni precedenti. Le imprese potranno in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a favorire il raggiungimento della finalità di cui sopra.

CAPITOLO 8 - POLITICHE SOCIALI E DI SALUTE E SICUREZZA

PREMESSA

Le Parti individuano come valori condivisi la tutela della salute, della sicurezza e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere

comportamenti e applicazioni consapevoli e coerenti, con un'attenzione ed un approccio globale ai fattori di rischio, nell'ambito delle relative norme di legge e contrattuali.

Art. 60 - Permessi per motivi personali o familiari - Aspettativa non retribuita - Congedo matrimoniale

1. Le assenze per brevi permessi retribuiti che l'impresa concede per giustificati motivi personali o familiari, non sono computabili nelle ferie annuali.
2. Per interessi di famiglia e per gravi motivi di indole privata, l'impresa può accordare adeguati periodi di congedo, determinando se - e per quale durata - debba corrispondere il trattamento economico.
3. L'impresa, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconosce alla lavoratrice/lavoratore che ne faccia richiesta una aspettativa non retribuita per motivi di studio, familiari e personali e per lo svolgimento di attività di volontariato ai sensi del comma 1 dell'art. 73 del presente contratto, fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi.
4. Ai fini dell'applicazione dell'aspettativa non retribuita di cui sopra, le imprese accoglieranno le domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra i tre e gli otto anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.
5. Le imprese valuteranno la situazione dei dipendenti affetti da malattie irreversibili e di particolare gravità (soggetti sottoposti a trattamenti di emodialisi, affetti da neoplasie, ovvero da patologie di analoga importanza) ai fini delle conseguenti necessità di cura.
6. In occasione del matrimonio viene concesso un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie.
7. I 3 giorni di permesso di cui all'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, spettano alle lavoratrici/lavoratori anche in caso di ricovero del figlio o del coniuge o del genitore, limitatamente ai giorni di effettivo ricovero.
8. Le imprese valuteranno con particolare attenzione, ai fini della concessione di permessi, periodi di congedo, aspettativa non retribuita di cui al presente

articolo, le situazioni familiari che comportino la necessità di assistenza di figli in condizioni di disagio (es.: bullismo, tossicodipendenza, anoressia/bulimia).

9. I permessi per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA) accordati durante l'anno scolastico ai sensi di quanto previsto all'appendice n. 4, sono retribuiti.

RACCOMANDAZIONI DELLE PARTI

Le Parti raccomandano alle imprese di favorire la fruizione delle flessibilità previste dal presente articolo e dall'art. 112 da parte delle lavoratrici/lavoratori che prestano assistenza a familiari ai sensi della Direttiva (UE) 2019/1158 del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Le Parti raccomandano alle imprese, ai fini della concessione di permessi o periodi di congedo di cui al presente articolo, di valutare con particolare attenzione le esigenze connesse ai percorsi di adozione (inclusa la fase di riconoscimento dell'idoneità), affido e tutela di minori.

Art. 61 - Banca del tempo

1. È volontà comune delle Parti valorizzare iniziative che coniughino la conciliazione tra tempi di vita e lavoro e la solidarietà sociale, in particolare a favore delle lavoratrici/lavoratori che, per motivazioni differenti, necessitano di sostegno e supporto in maniera più intensa in determinati momenti della loro vita.
2. A tal fine, le Parti - alla luce delle previsioni di cui all'art. 24 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, nonché delle positive esperienze realizzate nel settore - definiscono le seguenti linee guida per l'istituzione della "Banca del tempo" nelle aziende/gruppi che non si siano già dotati di una propria regolamentazione.
3. La "Banca del tempo" costituisce un bacino annuale di ore di assenza retribuita a favore delle lavoratrici/lavoratori che, per far fronte a gravi e accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi.
4. La "Banca del tempo" è alimentata tramite il versamento volontario da parte delle lavoratrici/lavoratori di giornate di ferie dell'anno di competenza eccedenti i limiti di legge, di permessi ex festività e banca delle ore nonché di eventuali ulteriori permessi contrattuali e potrà altresì essere integrata da ulteriori dotazioni a carico delle Aziende, sulla base di quanto definito negli Accordi aziendali e di gruppo.
5. La donazione di ferie e/o permessi da parte delle lavoratrici/lavoratori a favore della "Banca del tempo" avviene a titolo gratuito e definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti e indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge/contratto in capo alle lavoratrici/lavoratori donanti.
6. Le dotazioni della "Banca del tempo" vengono messe a disposizione delle lavoratrici/lavoratori richiedenti secondo criteri di priorità che tengono conto della rilevanza delle situazioni personali e/o familiari nonché nel rispetto di limiti individuali di fruizione definiti negli accordi aziendali e di gruppo.
7. Le dotazioni della "Banca del tempo" hanno natura esclusiva di permesso retribuito e non possono in nessun caso dar luogo a monetizzazione alcuna.
8. Le predette dotazioni scadranno il 31 dicembre dell'anno di riferimento.
9. La richiesta da parte delle lavoratrici/lavoratori di fruizione dei permessi "Banca del tempo" potrà avvenire, di norma, subordinatamente all'esaurimento delle proprie dotazioni personali di assenza a qualsiasi titolo spettanti, nonché dietro presentazione di adeguata documentazione attestante i motivi della richiesta, nel rispetto della normativa in tema di privacy.
10. La fruizione dei permessi "Banca del tempo" potrà avvenire - salvo diverse previsioni contenute negli accordi aziendali/di gruppo - a giornate intere, mezze giornate nonché per frazioni orarie, di norma non inferiori a 60 minuti.

Art. 62 - Malattie e infortuni

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

2. I periodi di assenza per malattia e infortunio possono essere calcolati dall'impresa con riferimento ai 48 mesi

precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato. In tal caso i periodi di conservazione del posto e del trattamento economico sono i seguenti:

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

4. I periodi suindicati sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tbc, nonché nel caso

di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.

5. In caso di malattia di carattere oncologico i periodi di conservazione del posto e dell'intero trattamento economico sono raddoppiati con un massimo di 36 mesi complessivi.

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

7. Alle lavoratrici/lavoratori affetti da malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative e/o che si sottopongano a terapie salvavita spettano flessibilità di orario in entrata con correlativo spostamento dell'orario di uscita, ovvero permessi tramite una riduzione della prestazione giornaliera e successivo recupero con prolungamento della predetta prestazione da effettuarsi non oltre 1 mese dalla fruizione di ciascun permesso.

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

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

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

11. Le imprese segnaleranno, con un mese di anticipo, alle lavoratrici/lavoratori interessati, nei singoli casi, la scadenza del termine del periodo di comporto contrattualmente previsto.

12. Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati la lavoratrice/lavoratore, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio. Nei casi di malattie di carattere oncologico ovvero di patologie di analoga gravità, la durata massima dell'aspettativa di cui al presente comma è elevata a 24 mesi, fruibili continuativamente, ovvero frazionabili in due periodi.

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

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

Esempi a verbale:

1. Una lavoratrice/lavoratore che, ai sensi della tabella di cui al comma 2, ha diritto ad 8 mesi di comparto retribuito più 8 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 7 dei predetti 8 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comparto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tali da raggiungere gli 8 mesi), a 2 mesi di aspettativa con retribuzione al 50% e ad ulteriori 6 mesi di aspettativa non retribuita.
2. Una lavoratrice/lavoratore che, ai sensi della tabella di cui al comma 2, ha diritto a 14 mesi di comparto retribuito più 8 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 13 dei predetti 14 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comparto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tale da raggiungere i 14 mesi), a 1 mese di aspettativa con retribuzione al 100%, a 4 mesi di aspettativa con retribuzione al 50% e ad ulteriori 3 mesi di aspettativa non retribuita.

RACCOMANDAZIONE

ABI raccomanda alle imprese di valutare con la massima considerazione, ai fini di quanto previsto dal comma 4 del presente articolo, la condizione dei dipendenti affetti da patologie di analoga gravità.

Art. 63 - Maternità e Paternità

1. Durante il congedo di maternità dal lavoro per gravidanza e puerperio, alla lavoratrice/lavoratore compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, nel limite massimo di cinque mesi.
2. Nel caso in cui sia posta a carico di Enti previdenziali l'erogazione di trattamenti sostitutivi in misura inferiore a quella di cui al comma precedente, le prestazioni in parola vengono integrate dalle imprese per la relativa differenza sempre nel predetto limite massimo di cinque mesi.

3. Ove, durante il periodo di astensione obbligatoria, interviene una malattia, si applica l'articolo che precede, a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.
4. Le lavoratrici/lavoratori che sono stati assenti dal servizio per periodi significativi a causa di maternità, malattia o infortunio, saranno ammessi al rientro in servizio, in presenza di mutamenti organizzativi e/o di nuove attività nel frattempo intervenuti, a forme di aggiornamento professionale che - nell'ambito delle previsioni contrattuali in essere - facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.
5. In occasione della paternità, ai lavoratori spettano 7 giorni di permesso retribuito fruibili fino al 5° mese dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento del figlio. Tale dotazione è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali quantitativi di permessi analoghi previsti da specifiche norme di legge.
6. Compatibilmente con le esigenze di servizio, l'impresa può accordare durante il primo anno di vita del bambino alle lavoratrici/lavoratori che ne facciano richiesta, una riduzione della durata dell'intervallo di cui all'art. 108, fermo quanto previsto dalla legge in materia di pause.

Art. 64 - Obblighi di leva

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro, ma lo sospendono a tutti gli effetti fino alla data di effettiva ripresa del servizio.
2. I periodi di cui sopra vengono computati ai fini degli scatti di anzianità, nonché della maturazione degli scaglioni previsti per la determinazione dei trattamenti di ferie, di malattia e di preavviso.
3. I benefici di cui sopra non sono cumulabili con quanto eventualmente fosse attribuito allo stesso fine dall'impresa al dipendente anche per effetto di leggi od accordi in materia.
4. Il lavoratore deve riprendere servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.
5. Non riprendendo servizio entro detto termine, il lavoratore è considerato dimissionario, salvo il caso di forza maggiore.
6. Al lavoratore chiamato alle armi per servizio di leva, oltre alle competenze maturate fino al giorno della cessazione del servizio, spetta una erogazione pari a due mensilità dell'ultimo trattamento economico percepito, ciascuna delle quali calcolata come segue:
 - per le aree professionali: 84,96% della voce stipendio;
 - per il 1° ed il 2° livello dei quadri direttivi: 85,09% della voce stipendio;
 - per il 3° livello dei quadri direttivi:
 - 89,00% della voce stipendio e dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999;

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

- per il 4° livello dei quadri direttivi:

- 89,00% della voce stipendio;

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

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti si danno atto che gli effetti di quanto previsto dal presente articolo, relativamente alla chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, sono sospesi a decorrere dal 1° gennaio 2005, in virtù di quanto previsto dall'art. 1929 del d.lgs. 15 marzo 2010, n. 66.

Art. 65 - Lavoratrici/lavoratori studenti

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, alle lavoratrici/lavoratori 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. Alle lavoratrici/lavoratori 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, alle lavoratrici/lavoratori iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale, spetta - una sola volta per ciascun esame previsto dal piano di studi approvato dalla facoltà - un ulteriore giorno di permesso retribuito, da fruire nella giornata lavorativa precedente quella in cui è prevista la prova di esame.

3. Alle lavoratrici/lavoratori studenti che sostengono esami per il conseguimento della licenza di scuola secondaria di primo e di secondo grado presso scuole statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelle a carattere artistico, spetta, in aggiunta ai permessi di cui al precedente comma e per una sola volta, un permesso retribuito di 8 giorni lavorativi; tale permesso è usufruibile a richiesta degli interessati, da presentare alla Direzione aziendale competente con

almeno cinque giorni di anticipo. In occasione dell'esame di laurea e di laurea magistrale, tale permesso spetta, secondo le anzidette modalità, rispettivamente nella misura di 5 e 3 giorni lavorativi.

4. Alle lavoratrici/lavoratori 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 corsi di laurea e di laurea magistrale, spetta un permesso retribuito di 20 ore all'anno, da fruire in 4 giornate lavorative e per 5 ore al giorno; tale permesso va richiesto dagli interessati alla Direzione aziendale competente con almeno cinque giorni di anticipo e spetta per il numero di anni - più due - di corso legale degli studi previsto dagli ordinamenti delle scuole di istruzione secondaria. Tale permesso spetta per il numero di anni - più uno - di corso legale di studi previsto per il conseguimento della laurea e della laurea magistrale.

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

6. I permessi retribuiti e non retribuiti di cui ai precedenti quarto e quinto comma possono essere fruiti soltanto durante il normale periodo scolastico o accademico; in caso di contemporaneità di richieste da parte di più lavoratrici/lavoratori 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 lavoratrici/lavoratori della stessa categoria stabilmente addetti all'unità produttiva medesima, dando la precedenza alle lavoratrici/lavoratori studenti non universitari che devono sostenere esami e, in subordine, alle lavoratrici/lavoratori con maggiore anzianità di servizio.

7. Alle lavoratrici/lavoratori 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 € 133,51.

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

- € 136,35 al conseguimento della laurea;

- € 85,22 al conseguimento della laurea magistrale.

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

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti chiariscono che quanto previsto nel 2°, 3°, 4°, 5° e 8° comma del presente articolo trova applicazione ove si tratti di titoli di studio riconducibili ad una delle discipline che davano diritto al riconoscimento di anzianità convenzionali ai sensi delle disposizioni contenute negli artt. 54, 1° comma, lett. d) e 32, 1° comma,

lett. d) dei ccnl ABI 19 dicembre 1994 e 22 giugno 1995, nonché negli artt. 98, 3° comma, e 58, 3° comma, dei ccnl Acri 19 dicembre 1994 e 16 giugno 1995, abrogate dall'art. 37 del ccnl 11 luglio 1999.

IMPEGNO DELLE PARTI

Le Parti potranno esaminare in vigore del presente contratto l'impatto sulla normativa contrattuale di eventuali modifiche dell'ordinamento universitario.

Art. 66 - Borse di studio

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

a) € 74,89 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;

b) € 105,87 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado;

c) € 216,91 agli studenti universitari.

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

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

- agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo e secondo grado che abbiano superato l'anno scolastico di riferimento;

- agli studenti universitari che abbiano acquisito almeno 40 crediti formativi alla fine della sessione d'esami dell'anno accademico di riferimento.

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

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

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

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

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

IMPEGNO DELLE PARTI

Le Parti potranno esaminare in vigenza del presente contratto l'impatto sulla normativa contrattuale di eventuali modifiche dell'ordinamento universitario.

Art. 67 - Assistenza sanitaria

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

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

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

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

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

Art. 68 - Long term care

1. A far tempo dal 1° gennaio 2008 è prevista una copertura assicurativa per long term care, in relazione all'insorgenza di eventi imprevedibili ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza.

2. Detta copertura è garantita per il tramite della Cassa nazionale di assistenza sanitaria per il personale dipendente del settore del credito (Casdic) attraverso un contributo annuale pari, a far tempo dal 1° gennaio

2012, a € 100 pro capite a carico dell'impresa, da versare entro il mese di gennaio di ogni anno (€ 50 fino al 31 dicembre 2011).

3. Specifiche intese fra le Parti regolano quanto necessario per il funzionamento dell'istituto stesso (ad esempio, inizio della copertura assicurativa; tipologia delle prestazioni garantite; modalità anche temporali del versamento).

Art. 69 - Modalità di attuazione dell'orario di lavoro extra standard nei casi di disagio sociale

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

a) non modificare il suo precedente orario di lavoro;

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

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

Art. 70 - Videoterminali

1. La lavoratrice/lavoratore addetto in via esclusiva ai videoterminali dopo 2 ore di adibizione continuativa a tali apparecchiature ha, di regola, diritto ad una pausa di un quarto d'ora.
2. Le lavoratrici/lavoratori di cui al comma precedente che siano inseriti nei turni presso servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile, hanno diritto nella giornata - in luogo delle pause di cui al primo comma del presente articolo - a due pause di 10 minuti, oltre alla pausa di 30 minuti di cui al comma 4 dell'art. 106.
3. In caso di accertata inidoneità della lavoratrice/lavoratore all'adibizione ai videoterminali, l'impresa adotterà gli opportuni provvedimenti cercando di avvicinare gli interessati in altre mansioni.
4. Le previsioni del presente articolo sono globalmente sostitutive delle analoghe previsioni aziendali. Sono, comunque, fatti salvi gli effetti di quanto previsto dall'art. 94, ultimo comma, del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999.

NOTA A VERBALE

Ai fini dell'applicazione della presente norma, deve intendersi per addetto ai videoterminali la lavoratrice/lavoratore cui sia affidato in modo abituale o sistematico per 20 ore settimanali, dedotte le pause, il compito di operare su dette apparecchiature; sono pertanto esclusi dall'applicazione della disposizione stessa coloro che utilizzano i videoterminali come strumento per lo svolgimento dei compiti loro propri (ad es.: addetti allo sportello con o senza maneggio di valori).

Art. 71 - Pausa per addetti ai centralini

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

2. Qualora al centralino siano contemporaneamente adibiti più operatori, la pausa deve essere usufruita in modo da non determinare interruzioni nel funzionamento del servizio; se al centralino è adibito un unico operatore, la pausa viene concessa ove risulti possibile la sostituzione dell'interessato nelle anzidette mansioni.
3. Detta pausa assorbe fino a concorrenza le analoghe concessioni (ivi comprese le eventuali riduzioni di orario di lavoro) che fossero già in atto in sede aziendale.

Art. 72 - Indennità per centralinisti non vedenti

L'indennità giornaliera per i centralinisti non vedenti prevista dalla legge n. 113 del 29 marzo 1985 è fissata in € 6, elevata ad € 7 in caso di settimana lavorativa distribuita su cinque giorni.

Art. 73 - Iniziative sociali

VOLONTARIATO

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

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

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

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

- comportamenti offensivi a connotazione sessuale;
- altri atti e/o comportamenti offensivi che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente od implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
- qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che rientrano nella sfera personale.

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

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

6. Con riferimento all'impatto su taluni aspetti del rapporto di lavoro del riconoscimento delle unioni di fatto, le Parti stipulanti convengono - considerato il carattere non settoriale della tematica - di seguire con attenzione l'evoluzione della materia sia sotto il profilo delle iniziative legislative che delle esperienze che maturino negli

altri maggiori settori produttivi.

RISPETTO DELLE CONVINZIONI RELIGIOSE

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

MOBILITÀ NELLE AREE URBANE

8. Le Parti nazionali si riservano di esaminare congiuntamente la materia alla luce della complessiva normativa tempo per tempo vigente e, in particolare, delle disposizioni di cui all'art. 229, comma 4, D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito in L. 17 luglio 2020, n. 77, e del Decreto del Ministero della Transizione Ecologica del 12 maggio 2021.

INCLUSIONE E PROVVIDENZE PER LE PERSONE DIVERSAMENTE ABILI

Le Parti riconoscono il valore dell'inclusione delle diversità e confermano l'impegno a sviluppare politiche di sostegno a favore delle persone in condizione di diversa abilità. A tal fine le Parti invitano le Aziende a favorire l'adozione di una organizzazione aziendale "disability friendly", anche eliminando ostacoli e barriere architettoniche in caso di ristrutturazioni.

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

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

11. Nell'ambito delle misure organizzative di sostegno, le imprese comunicheranno al proprio interno le figure competenti per la gestione del tema, quale ad esempio il disability manager.

12. Le imprese garantiscono un'adeguata dotazione di postazioni e di presidi a supporto.

13. Le imprese, nel corso di un incontro, informano gli organismi sindacali aziendali circa le azioni poste in essere con riferimento alle previsioni del presente paragrafo e sugli sviluppi delle iniziative eventualmente condivise. Tale informativa può essere resa nell'ambito di quanto previsto dall'art. 13, lett. D).

UNIONI CIVILI

14. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, si considerano integralmente e, ad ogni conseguente effetto, le disposizioni previste dalla legge 20 maggio 2016, n. 76.

CAPITOLO 9 MISSIONI

Art. 74 - Missioni (Italia ed Estero)

1. Al personale inviato in missione compete:

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

Per i quadri direttivi il rimborso delle spese di viaggio in 1ª classe od in aereo (classe turistica) o con altro mezzo preventivamente autorizzato dall'impresa;

B) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;

C) il rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'impresa;

D) il trattamento di seguito indicato.

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

3. Oltre il predetto limite temporale la lavoratrice/lavoratore può optare per il trattamento di diaria di cui all'allegato n. 7, ovvero il rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute (e adeguatamente giustificate) nel corso della missione stessa, fino ad un limite massimo di rimborso pari alla misura del trattamento di diaria altrimenti spettante all'interessato. Qualora il rimborso spese risulti inferiore all'importo della diaria, alla lavoratrice/lavoratore compete, in aggiunta a detto rimborso, la corresponsione a titolo di diaria della quota residua fino al suddetto limite massimo. Nei confronti dei quadri direttivi il trattamento di diaria resta comunque escluso per i primi 4 giorni di missione nel mese.

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

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

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

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

8. Al personale inviato in missione all'estero, spetta, nel caso di superamento dei 4 giorni di missione nel mese, oltre il rimborso delle spese effettivamente sostenute per viaggio e permanenza all'estero in relazione al mandato ricevuto, una diaria non inferiore alla metà di quella prevista dal presente contratto. Nei confronti dei quadri direttivi tale trattamento di diaria resta comunque escluso per i primi 4 giorni di missione nel mese.

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

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

RACCOMANDAZIONE

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

CAPITOLO 10

ADDESTRAMENTO - FORMAZIONE - CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA - VALUTAZIONE DELLA LAVORATRICE/LAVORATORE

Art. 75 - Addestramento

1. Le imprese provvedono ad un opportuno addestramento dei dipendenti nuovi assunti con contratto non a termine inquadrati nella 3ª area professionale, 1° livello retributivo ovvero inquadrati nell'Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale) che svolgono attività di cui all'art. 92, comma 7, del ccnl 31 marzo 2015 (esclusi gli addetti a mansioni operaie), da tenersi di norma durante il periodo di prova e comunque entro il primo anno di servizio.

2. Tale addestramento, di durata non inferiore a quattro settimane, anche non continuative, per le lavoratrici/lavoratori inquadrati nella 3ª area professionale, 1° livello retributivo o a due settimane per i dipendenti inquadrati nell'Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale) che svolgono attività di cui all'art. 92, comma 7, del ccnl 31 marzo 2015 (esclusi gli addetti a mansioni operaie), si svolge durante il normale orario di lavoro.

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

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

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

Art. 76 - Formazione

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

2. Avuto riguardo ai principi contenuti nella Dichiarazione congiunta delle Parti sociali europee del settore bancario sulla formazione continua - il cui testo si riporta in appendice n. 8 al presente contratto - e fatto salvo quanto disciplinato in materia di formazione d'ingresso in relazione alle previsioni di legge, la formazione continua del personale:

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

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

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

B) un ulteriore "pacchetto" di 26 ore annuali, di cui 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro,

la formazione di cui alle lett. a) e b) potrà essere svolta anche tramite autoformazione, con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica.

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

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

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

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

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

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

10. All'attuazione di quanto previsto dal presente articolo può anche procedersi mediante la istituzione di corsi a carattere interaziendale da realizzarsi ad iniziativa e nell'ambito di quelle imprese che per la loro dimensione, per l'appartenenza ad un gruppo bancario, od altre ragioni di carattere tecnico ed organizzativo ne ravvisassero la necessità.

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

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

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

1. *Efficacia ed effettività della formazione* - Considerato il valore strategico della formazione quale strumento per accompagnare la realizzazione delle profonde trasformazioni in atto nel settore bancario, nonché quale strumento essenziale per la tutela dell'occupazione le Parti - ferma l'importanza della formazione in aula - convergono sull'opportunità di creare le condizioni organizzative e di contesto che ne favoriscano la diffusione e la piena fruibilità, anche attraverso l'utilizzo dei canali digitali, assicurando in tal modo l'efficacia e l'effettività del processo formativo.

2. *Formazione flessibile (c.d. Smart Learning)* - Alla luce di quanto indicato in tema di diffusione, fruibilità ed efficacia della formazione, nonché al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le Parti riconoscono l'interesse all'adozione di modalità innovative di fruizione dei pacchetti formativi previsti dal presente ccnl o di ulteriori corsi organizzati dalle imprese, cogliendo le opportunità offerte dalle moderne tecnologie.

Le Aziende e i Gruppi che non si siano già dotati di una propria regolamentazione potranno realizzare anche a titolo sperimentale modalità di formazione flessibile, intesa quale modalità innovativa di fruizione a distanza della formazione che si realizza, su base volontaria, in luogo diverso dalla sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, senza pregiudizio sulla operatività delle unità di appartenenza delle lavoratrici/lavoratori interessati.

A tal fine, le Aziende e i Gruppi individueranno e illustreranno agli organismi sindacali aziendali, nell'ambito dell'incontro di cui al comma 8 del presente articolo, i contenuti, la durata massima e le modalità di fruizione della formazione flessibile, nonché il personale destinatario.

Art. 77 - Formazione, innovazione tecnologica e bilateralità

1. Le Parti nell'ambito del rinnovo del presente ccnl confermano la centralità della formazione e delle persone anche nell'attuale fase sempre più permeata dai processi di digitalizzazione e dall'innovazione tecnologica, che richiede l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze.

2. Condividono l'opportunità di ricercare soluzioni per favorire la sostenibilità della formazione attraverso i canali di finanziamento, valorizzando la bilateralità quale positiva realtà nel settore ed espressione di una consolidata esperienza di relazioni sindacali inclusive.

3. Tenuto altresì conto della rappresentatività delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente ccnl, le Parti si impegnano quindi ad individuare congiuntamente le soluzioni necessarie per favorire la partecipazione di tutte le medesime Organizzazioni sindacali nei diversi enti (fondi interprofessionali, enti bilaterali) e sostenere l'efficace impiego delle risorse dedicate alla formazione finanziata nei confronti di tutte le categorie di personale.

Art. 78 - Sviluppo professionale e di carriera

1. Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per le lavoratrici/lavoratori e per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie.
2. Pertanto le imprese si impegnano a valorizzare e sviluppare le capacità professionali, evitando ogni discriminazione diretta o indiretta che possa incidere sulle progressioni di carriera, secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle imprese stesse, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.
3. Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:
 - A) una formazione adeguata;
 - B) l'esperienza pratica di lavoro;
 - C) la mobilità su diverse posizioni di lavoro.
4. Detto sviluppo professionale terrà conto dei diversi apporti professionali connessi al differente inquadramento del personale e in connessione alla valutazione professionale del personale concorre allo sviluppo di carriera del personale stesso.
5. In relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane l'impresa può prevedere, informandone gli organismi sindacali, percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedano sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.
6. Lo sviluppo professionale per gli appartenenti alla 3ª area professionale e per i quadri direttivi si realizza con i criteri riportati nelle rispettive parti speciali.
7. Le Parti si danno atto che, fermo quanto previsto all'art. 63 in tema di reinserimento di lavoratrici/lavoratori assenti per maternità, l'esercizio dei diritti previsti dalla normativa in materia non pregiudica lo sviluppo professionale degli stessi.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si danno atto che, ai fini dell'esperienza pratica di lavoro di cui al comma 3, lett. b) del presente articolo, ivi inclusa quella utile per i percorsi professionali ove definiti:

- i periodi di congedo parentale (già astensione facoltativa) sono utili per un massimo di 5 mesi;
- il cumulo dei medesimi periodi di congedo parentale con i congedi di maternità non può comunque essere utile per più del 50% del periodo di esperienza pratica di lavoro eventualmente previsto.

RACCOMANDAZIONE

Le Parti raccomandano alle imprese di rafforzare modalità di sviluppo idonee a promuovere le pari opportunità di genere in tutta l'organizzazione aziendale, anche al fine di diffondere la piena ed effettiva partecipazione

femminile con particolare riferimento alle posizioni più elevate.

Art. 79 - Criteri di valutazione professionale

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

Art. 80 - Valutazione della lavoratrice/lavoratore

1. L'impresa attribuisce annualmente alla lavoratrice/lavoratore un giudizio professionale complessivo.
2. Il giudizio di cui al comma che precede, accompagnato da una sintetica motivazione, deve essere comunicato per iscritto alla lavoratrice/lavoratore entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce.
3. La lavoratrice/lavoratore viene informato periodicamente circa il merito della valutazione professionale formulata dall'impresa e delle linee adottate dall'impresa stessa al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo.
4. Nei casi in cui le assenze della lavoratrice/lavoratore dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, servizio militare, siano di durata tale da non consentire una valutazione ai fini del giudizio professionale, si fa riferimento - agli effetti degli automatismi, del premio aziendale, dell'ex premio di rendimento e del premio variabile di risultato - all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato.
5. L'eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e il premio aziendale, il premio variabile di risultato, nonché l'elemento di garanzia retributiva, non vengono erogati in caso di giudizio di sintesi negativo.
6. La lavoratrice/lavoratore che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lei/lui svolta può presentare un proprio ricorso alla Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla comunicazione. Nella procedura la lavoratrice/lavoratore può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale, a cui conferisce mandato.ù
7. L'impresa, sentita la lavoratrice/lavoratore entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.
8. La lavoratrice/lavoratore, 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.
9. Il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa ai sensi del presente articolo e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa ai sensi dell'art. 41, comma 2, del presente ccnl.

Art. 81 - Coinvolgimento sindacale

1. L'impresa, anche su richiesta degli organismi sindacali aziendali, comunica agli stessi - nel corso di un apposito incontro - gli indirizzi, i principi e i criteri che si intendono adottare per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso.
2. Gli organismi sindacali predetti formulano loro considerazioni e proposte nell'ambito di una procedura di confronto della durata massima di 30 giorni finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di cui al comma che precede, fermo restando che al termine della procedura stessa l'impresa rende operativi i propri provvedimenti. Procedura analoga, ma della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l'impresa intendesse apportare successivamente.
3. L'impresa, al termine della procedura, porta a conoscenza delle lavoratrici/lavoratori indirizzi, principi e criteri di cui sopra.
4. Le Parti aziendali concordano le modalità di verifica per l'applicazione dei principi e criteri suindicati.

CAPITOLO 11

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 82 - Cause di risoluzione - Attestato di servizio

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

A) per risoluzione del rapporto da parte dell'impresa o della lavoratrice/lavoratore per aver l'interessato superato il periodo di conservazione del posto e l'eventuale periodo di aspettativa di cui all'art. 62 (fermo il minimo di legge previsto in caso di tbc), nonché per invalidità permanente riconosciuta in base alla legge sull'assicurazione invalidità e vecchiaia;

B) per risoluzione del rapporto da parte dell'impresa nei confronti della lavoratrice/lavoratore ultrasessantenne che sia in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbia optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi della vigente normativa di legge in materia;

C) per risoluzione del rapporto da parte dell'impresa per giustificato motivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604;

D) per risoluzione del rapporto da parte dell'impresa per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;

E) per dimissioni;

F) per risoluzione del rapporto da parte della lavoratrice/lavoratore per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;

G) per morte.

2. Quanto previsto dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, commi da 4 a 7, si applica a tutti le lavoratrici/lavoratori delle imprese che occupino complessivamente più di 15 dipendenti. Tale previsione si riferisce alle lavoratrici/lavoratori, in servizio alla data del 7 marzo 2015, delle imprese che occupavano complessivamente più di 15 dipendenti alla medesima data.

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

Art. 83 - Preavviso

1. Il periodo di preavviso prestato in servizio va computato a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.
2. Durante il periodo di preavviso prestato in servizio, eccettuato il caso di dimissioni, l'impresa è tenuta ad accordare alla lavoratrice/lavoratore adeguati permessi, non inferiori a due ore giornaliere, per consentirgli la ricerca di altra occupazione.
3. Qualora il preavviso risulti sostituito dalla corrispondente indennità, il rapporto di lavoro è risolto all'atto della effettiva cessazione del servizio.
4. In caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'impresa ai sensi delle lett. a), b) e c) dell'art. 82, spetta alla

lavoratrice/lavoratore un preavviso secondo quanto previsto nell'allegato n. 6.

5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per morte della lavoratrice/lavoratore (art. 82, lett. g), oltre al trattamento economico fino al termine del mese in corso, l'indennità di mancato preavviso compete agli aventi causa nelle misure riportate nel medesimo allegato n. 6.
6. Per il personale già destinatario dei contratti collettivi ACRI continueranno a trovare applicazione, limitatamente alle lavoratrici/lavoratori in servizio alla data del 1° novembre 1999, i corrispondenti trattamenti previsti dagli artt. 132 e 89 rispettivamente dai ccnl 19 dicembre 1994 e 16 giugno 1995.

Art. 84 - Dimissioni

1. In caso di risoluzione del rapporto ai sensi della lett. e) dell'art. 82, le dimissioni debbono essere presentate per iscritto con il preavviso di un mese, salvo diverso termine concordato e fermo che, comunque, al dimissionario compete l'intero trattamento economico fino alla scadenza del preavviso.
2. E' in facoltà dell'impresa di far cessare il servizio nel giorno delle dimissioni, o in qualsiasi giorno entro la scadenza del preavviso corrispondendo al dimissionario l'intero trattamento economico fino alla scadenza.
3. In caso di dimissioni nel periodo in cui, a norma del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, è previsto il divieto di licenziamento, spetta - previa presentazione di idonea certificazione medica - il trattamento economico fino al termine del mese in corso.
4. In caso di risoluzione del rapporto da parte della lavoratrice/lavoratore ai sensi della lett. f) dell'art. 82, spetta al medesimo, che non si trovi nelle condizioni di cui alla lett. b) dell'art. 82, la stessa indennità di mancato preavviso che gli competerebbe se la risoluzione del rapporto si fosse verificata ad iniziativa dell'impresa per giustificato motivo, nonché il seguente trattamento:
 - con anzianità fino a 10 anni di effettivo servizio 4 mensilità;
 - con anzianità superiore a 10 anni di effettivo servizio 6 mensilità.
5. Nel caso in cui la lavoratrice/lavoratore si trovi, invece, nelle condizioni di cui alla lett. b) dell'art. 82, la lavoratrice/lavoratore stesso, anziché al trattamento previsto nel comma precedente, ha diritto a quello previsto per il caso di risoluzione del rapporto di lavoro per limiti di età.

Art. 85 - Contestazioni

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, e qualora sorga contestazione circa la somma spettante alla lavoratrice/lavoratore o agli aventi diritto, l'impresa è tenuta a liquidare immediatamente la parte non contestata di tale somma, senza pregiudizio per la parte dei diritti in contestazione. Nel caso di risoluzione per giusta causa da parte dell'impresa, se i fatti che l'hanno determinata hanno provocato danno materiale all'impresa, è possibile operare la compensazione ai sensi dell'art. 1252 c.c. tra quanto dovuto alla lavoratrice/lavoratore e quanto al medesimo imputabile a titolo di risarcimento.
2. Ove non venga raggiunto un diretto accordo tra le parti sull'ammontare del danno, detto conteggio può essere effettuato in sede giudiziale, sempre fino a concorrenza delle somme relative, salvo restando comunque ogni eventuale maggior diritto dell'impresa stessa.

Art. 86 - Trattamento di fine rapporto

1. La retribuzione annua di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto è costituita dai seguenti emolumenti.
2. Per le aree professionali:
 - stipendio;
 - scatti di anzianità;
 - importo ex ristrutturazione tabellare;

e, ove spettino, da

 - assegno temporaneo per gli apprendisti di cui all'art. 28 del ccnl 8 dicembre 2007;
 - assegno di cui all'art. 103, ultimo comma;
 - indennità di rischio;
 - indennità per lavori svolti in locali sotterranei;
 - concorso spese tranviarie;
 - indennità di cui all'art. 105, 3° comma;

- indennità di turno diurno;
 - assegni di cui all'art. 114;
 - eventuale ex premio di rendimento aziendale.
3. Per i quadri direttivi:
 - stipendio;
 - tutti gli emolumenti costitutivi del trattamento economico aventi carattere continuativo anche se con corresponsione periodica, compresa, ove spetti, l'indennità di rischio.
 4. Da tale computo restano esclusi soltanto gli emolumenti di carattere eccezionale, quanto corrisposto a titolo di effettivo rimborso, anche parziale, di spese sostenute ed i trattamenti corrisposti ai sensi degli artt. 74 e 93 o, comunque, corrisposti con finalità similari al quadro direttivo trasferito o in missione.
 5. Nei confronti del personale già destinatario del contratto collettivo ACRI del 19 dicembre 1994 appartenente alle aree professionali in servizio alla data del 1° novembre 1999, continua ad applicarsi, in luogo del presente articolo, l'art. 45 del predetto ccnl.
 6. Nel periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2022 il trattamento di fine rapporto delle lavoratrici/lavoratori è calcolato esclusivamente sulle voci tabellari stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare.

PARTE SPECIALE QUADRI DIRETTIVI

CAPITOLO XII QUADRI DIRETTIVI

Art. 87 – Definizione e inquadramento

1. La categoria dei quadri direttivi è articolata in quattro livelli retributivi.
2. DECLARATORIA – Sono quadri direttivi le lavoratrici/lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano stabilmente incaricati dall'impresa di svolgere, in via continuativa e prevalente, mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni e che abbiano maturato una significativa esperienza, nell'ambito di strutture centrali e/o nella rete commerciale, ovvero elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altre lavoratrici/lavoratori appartenenti alla presente categoria e/o alla 3ª area professionale, ivi comprese le responsabilità connesse di crescita professionale e verifica dei risultati raggiunti dai predetti diretti collaboratori.
3. Tali funzioni e compiti possono prevedere l'effettivo esercizio di poteri negoziali nei confronti di terzi, in rappresentanza dell'impresa, da espletarsi con carattere di autonomia e discrezionalità, in via generale, nell'ambito definito dalle deleghe di poteri aziendali conferite al riguardo, anche in via congiunta, restando comunque escluse le facoltà di firma a carattere meramente certificativo o dichiarativo o simili.
4. Nell'ambito della predetta declaratoria sono inquadrati nella presente categoria:- gli incaricati di svolgere attività specialistiche caratterizzate generalmente dal possesso di metodologie professionali complesse, da procedure prevalentemente non standard, con input parzialmente definiti ed in contesti sia stabili che innovativi (ad esempio nell'ambito dei seguenti rami di attività: legale, analisi e pianificazione organizzativa, controllo di gestione, marketing, ingegneria finanziaria, auditing, tesoreria);- i responsabili della gestione di significativi segmenti o gruppi di clientela o i responsabili di linee di prodotto e/o di attività di promozione e di consulenza finanziaria con rilevante autonomia di poteri conferiti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;- i preposti a succursale, comunque denominate, che – in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'impresa – svolgono, con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'impresa nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'impresa stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'impresa medesima.
Fermo quanto sopra viene comunque riconosciuto, quale inquadramento minimo, il 1° livello retributivo per i preposti a succursale da 5 a 6 addetti compreso il preposto; il 2° livello retributivo se gli addetti sono 7; il 3° livello retributivo da 8 a 9 addetti e il 4° livello retributivo da 10 addetti in poi.
A tali fini va computato il personale appartenente almeno alla 3ª area professionale e il personale inquadrato nell'Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale) che svolge attività di cui all'art. 92, comma 7 (escluso l'ultimo alinea), del ccnl 31 marzo 2015. Relativamente al computo delle lavoratrici/lavoratori a tempo parziale si applica la disciplina di legge in materia.
5. Le Parti stipulanti valuteranno la possibilità di individuare in sede nazionale ulteriori profili professionali esemplificativi.
6. Su richiesta di una delle Parti aziendali, possono essere individuati, tempo per tempo, con accordi aziendali gli

inquadramenti relativi a nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione, nonché i relativi nuovi ruoli chiave correlati ai diversi livelli di responsabilità sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale.

7. Al quadro direttivo che abbia stabilmente espletato l'attività cui è correlata l'indennità di ruolo chiave per almeno 12 mesi - da computare a decorrere dall'assegnazione e comunque non prima della data di stipulazione del presente contratto - verrà assicurato, in caso di revoca dell'incarico cui è correlata l'indennità stessa, un importo corrispondente sotto forma di assegno ad personam riassorbibile.
8. In relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane, l'impresa può prevedere percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedono sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.

NOTA A VERBALE

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

Art. 88 - Fungibilità - Sostituzioni

1. In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggiore interscambio nei compiti in impresa, può essere attuata la piena fungibilità - nell'ambito della categoria dei quadri direttivi - rispettivamente fra il 1°, il 2° e il 3° livello retributivo e fra il 2°, il 3° e il 4° livello retributivo. Nei confronti dei quadri direttivi di 3° e 4° livello cui sia stata attribuita l'indennità di ruolo chiave, la piena fungibilità può essere attuata solo rispetto ai livelli immediatamente inferiori.
2. L'assegnazione della lavoratrice/lavoratore alla categoria dei quadri direttivi, ovvero ai relativi livelli retributivi, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di 5 mesi, a meno che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratrici/lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.
3. Nei casi sopra indicati deve essere corrisposto per il periodo della sostituzione, fino all'attribuzione del livello o al rientro dell'assente ai sensi dei precedenti comma, l'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente la lavoratrice/lavoratore è stato chiamato ad esplicare.

NORMA TRANSITORIA

Per il periodo di vigenza del presente contratto si conferma la piena fungibilità nell'ambito della categoria dei quadri direttivi tra il 1° ed il 4° livello retributivo.

Art. 89 - Trattamento economico

1. Fermo quanto previsto al Cap. VI del presente contratto, le voci che compongono il trattamento economico dei quadri direttivi sono le seguenti:
 - stipendio,
 - scatti di anzianità,
 - importo ex ristrutturazione tabellare per ciascuno scatto di anzianità,e, ove spettino:
 - "assegno ex intesa 8 dicembre 2007" di cui al comma 3 dell'art. 90;
 - "assegno ex intesa 11 luglio 1999" di cui alla norma transitoria in calce all'art. 90;
 - indennità varie (ad es., indennità di rischio, sotterraneo);
 - "assegno ad personam" derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999.

Art. 90 - Scatti di anzianità

1. A far tempo dal 1° novembre 1999, gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione a tale data); 4 anni per il primo scatto in tutti i casi di assunzione, nonché in caso di passaggio al 3° o 4° livello retributivo dei quadri direttivi. Ogni scatto decorre dal primo giorno del mese in cui matura.
2. Per il personale destinatario dei ccnl 19 dicembre 1994 e del ccnl 22 giugno 1995 (per ACRI 16 giugno 1995), in servizio rispettivamente al 19 dicembre 1994 e 1° luglio 1995, resta confermato il numero degli scatti ivi stabilito. Gli scatti di anzianità per il personale assunto dopo tali date appartenente al 1° ed al 2° livello dei quadri direttivi spettano nel numero complessivo massimo di 8; per il 3° e 4° livello dei quadri direttivi spettano, in luogo dei precedenti, nel numero complessivo massimo di 7 e decorrono dalla data di assunzione o nomina (v. tabella in all. n. 2).
3. Qualora in caso di passaggio al 3° livello della categoria dei quadri direttivi, che avvenga successivamente al 31 dicembre 2007, emerga che l'interessato viene a beneficiare di un incremento annuo inferiore a € 3.000, l'impresa provvede a erogare la differenza necessaria a garantire comunque detto incremento minimo sotto forma di "assegno ex intesa 8 dicembre 2007".
4. L'assegno in parola è riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi. L'assorbimento per effetto degli scatti di anzianità avviene in ragione della differenza tra la misura dello scatto prevista per il 3° livello retributivo e quella prevista per il 2° livello retributivo.
5. Tale differenza va mantenuta inalterata tempo per tempo rispetto alla retribuzione del quadro direttivo di 2° livello con pari anzianità.
Nel periodo 1° gennaio 2013 - 31 luglio 2014 non matura l'anzianità delle lavoratrici/lavoratori ai fini degli scatti di anzianità e dell'importo ex ristrutturazione tabellare.

NORMA TRANSITORIA

Per i passaggi dal 2° al 3° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi, avvenuti fino al 31 dicembre 2007, resta in vigore la previsione relativa all'"assegno ex intesa 11 luglio 1999", di cui all'art. 76, comma 3, del ccnl 12 febbraio 2005.

Art. 91 - Formazione e sviluppo professionale

1. Lo sviluppo professionale in questa area è finalizzato alla individuazione da parte dell'impresa di figure professionali - correlate ai diversi livelli di responsabilità sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale. Ai fini del coinvolgimento sindacale in tema di sviluppo professionale si applica l'art. 81 del presente contratto.
2. L'impresa definisce - fatto salvo quanto previsto dall'art. 87 - ruoli chiave che possono essere raggruppati in aggregazioni omogenee di competenze, sia specialistiche che di gestione e/o coordinamento e/o controllo di risorse tecniche e umane, con particolare riguardo alle esigenze di mercato e commerciali, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.
3. In particolare, la formazione in questa area deve risultare coerente rispetto ai predetti ruoli di riferimento, con specifica attenzione allo sviluppo delle competenze gestionali, di coordinamento e di attuazione integrata dei processi produttivi e/o organizzativi.

Art. 92 - Prestazione lavorativa

1. La prestazione lavorativa dei quadri direttivi deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario.
2. La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella 3ª area professionale addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di "autogestione" individuale che tengano conto delle esigenze operative.
3. L'impresa valuta la possibilità di corrispondere al quadro direttivo un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno. Tale valutazione avviene nell'ambito di quanto previsto dagli artt. 79 e 80. Nel corso dell'incontro annuale di cui all'art. 13 l'impresa fornisce un'informativa, di complesso e a consuntivo, sulle proprie determinazioni in materia.

4. La predetta erogazione può essere corrisposta a cadenza annuale, alla data prevista per l'erogazione del premio aziendale o del premio variabile di risultato.
5. La prestazione lavorativa dei quadri direttivi non si effettua, salvo eccezionali temporanee esigenze, nei giorni festivi, nonché di sabato (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal lunedì al venerdì) o lunedì (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal martedì al sabato) nonché di sabato pomeriggio e lunedì mattina (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal lunedì pomeriggio al sabato mattina). Nel caso che, ricorrendo le suddette esigenze, il quadro direttivo sia chiamato ad effettuare le proprie prestazioni lavorative in tali occasioni l'impresa esenterà, correlativamente, l'interessato dallo svolgere in altro giorno le proprie prestazioni.
6. Ai quadri direttivi utilizzati nei turni notturni (compresi fra le ore 22.00 e le ore 6.00) spetta, per ciascuna notte in cui effettuano detti turni, il compenso di cui all'allegato n. 3. Ai quadri direttivi che svolgono attività di promozione e consulenza, ovvero addetti ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, al sabato (nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio al sabato mattina o dal martedì al sabato), spetta il compenso di cui in allegato (all. n. 3) per ogni sabato di effettivo espletamento di detto incarico.
7. L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione è compresa per oltre 2 ore fra le 22 e le 6, ed in misura pari alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore.
8. In relazione a quanto precede, nei casi in cui abbiano a verificarsi situazioni contrastanti con quello che è lo spirito della presente norma, la questione potrà formare oggetto di esame fra gli organismi sindacali aziendali e l'impresa.
9. Su richiesta di una delle Parti stipulanti, le organizzazioni sindacali e l'ABI si impegnano ad effettuare gli opportuni interventi.

CHIARIMENTI A VERBALE

1. Le Parti, in coerenza con quanto previsto dal presente articolo, sottolineano la rilevanza dell'autogestione della prestazione lavorativa - il rigido controllo della quale non è compatibile con le caratteristiche della categoria - anche quale fattore di responsabile autovalutazione dei quadri direttivi circa i "tempi" della propria attività di lavoro, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell'impresa.
2. Le Parti condividono, altresì, che una corretta applicazione della presente disciplina non può prescindere dal porre in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa da parte delle lavoratrici/lavoratori interessati, anche con riguardo a quelle specifiche figure professionali (ad es., quadri direttivi preposti a succursali) per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà. A tal fine, le imprese esamineranno eventuali proposte degli organismi sindacali aziendali.
3. Le Parti si danno atto che ai fini della valutazione dello stato di salute delle lavoratrici/lavoratori addetti al lavoro notturno, che deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici (art. 14, d.lgs. n. 66 del 2003), si applicano le previsioni relative alla nozione di "periodo notturno" e di "lavoratore notturno" di cui all'art. 1 del medesimo d.lgs. n. 66 del 2003.

Art. 93 - Trasferimenti

1. L'impresa, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, può trasferire il quadro direttivo ad unità produttiva situata in comune diverso. Nel disporre il trasferimento l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.
2. Nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto 52 anni di età ed abbiano maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso della lavoratrice/lavoratore stesso. La disposizione che precede non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 50 km e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a succursali, comunque denominate.
3. Il trasferimento, salvo che particolari ragioni d'urgenza non lo consentano, viene disposto dall'impresa con un preavviso non inferiore a 45 giorni di calendario per il dipendente che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti e 30 giorni di calendario per le altre lavoratrici/lavoratori, fermo che, ove non sia possibile rispettare i suddetti termini - restando il trasferimento operativo - il quadro direttivo beneficerà di un'erogazione commisurata a tante diarie per quanti sono i residui giorni di preavviso non fruito.
4. Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, il quadro direttivo trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità di seguito indicate:

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

- A) il rimborso delle spese effettive di viaggio, come previsto alla lett. a) dell'art. 74;
- B) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- C) il rimborso della eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- D) la diaria nella misura prevista in allegato n. 7 - o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 74 - per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un massimo normalmente di 60 giorni.
- 2 - al quadro direttivo che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:
- A) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, come previsto alla lettera a) dell'art. 74;
- B) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- C) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- D) la diaria nella misura prevista in allegato n. 7 - o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 74 - per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un massimo normalmente di 120 giorni, più tante diarie - pari al 60% della misura prevista in allegato n. 7 - quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo necessario al trasloco.
5. L'impresa, inoltre, direttamente o tramite terzi, fornisce al quadro direttivo l'alloggio nella nuova sede di residenza, stipulando con lo stesso un contratto di locazione o sublocazione al canone determinato secondo i criteri dell'art. 1 del D.M. 30 dicembre 2002 (recante criteri per la determinazione dei canoni di locazione nella contrattazione territoriale).
6. Ove tale contratto non si risolva anticipatamente per cessazione del rapporto di lavoro o per nuovo trasferimento, lo stesso sarà rinnovato alla scadenza per un ulteriore periodo fino ad una durata complessiva di 8 anni dalla data del trasferimento.
7. L'alloggio in parola dovrà avere di norma le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, etc.) di quello che il dipendente occupava nella sede di provenienza.
8. L'impresa provvede al rimborso delle spese di trasloco nei confronti del quadro direttivo che è tenuto, per effetto della cessazione del rapporto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 82, a lasciare libero l'immobile di cui ai precedenti comma e che reperisce il nuovo alloggio nella stessa piazza; ove la cessazione del rapporto avvenga per morte, identico trattamento compete ai familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari. La previsione di cui al presente comma non è cumulabile con quelle dei comma 11 e 12.

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

- una mensilità e mezza, qualora l'effettivo cambio di residenza concerna il solo interessato. Detta indennità è pari a due mensilità se la distanza della piazza (comune) di destinazione è superiore ai 100 km, secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico;

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

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

- per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi: 85,09% della voce stipendio;

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

- per il 4° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio; 86,96% dell'eventuale ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado;

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

11. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 82, l'impresa provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal presente articolo (escluse le diarie), qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro cinque anni dalla data dell'ultimo trasferimento e questi, entro un anno dalla risoluzione stessa, prenda effettiva residenza in altra località del territorio nazionale.

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

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

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

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

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

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

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

RACCOMANDAZIONE

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

In tal caso, in considerazione della transitorietà della situazione, troverà applicazione quanto previsto al punto 1, lett. a), b) e d) del predetto comma 4, ferma restando l'eventuale integrazione con i rimborsi di cui alle lett. a), b), c) e d) - limitatamente alle diarie per i familiari - di cui al successivo punto 2 laddove nel corso di due anni dall'avvenuto trasferimento, il quadro direttivo interessato trasferisca anche il proprio nucleo familiare. In questa ipotesi, l'una tantum eventualmente già percepita nella misura di cui al 1° alinea del comma 9 verrà integrata alla misura dell'alinea successivo.

Art. 94 - Legge n. 223/1991

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

PARTE SPECIALE AREE PROFESSIONALI

CAPITOLO 13 AREE PROFESSIONALI

Art. 95 - Inquadramento del personale

1. Le lavoratrici/lavoratori destinatari della presente Parte speciale sono inquadrati nelle aree professionali e nei livelli retributivi previsti dagli articoli che seguono.
2. La declaratoria definisce le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale.
3. I profili professionali rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle figure in essi considerate relativi ai singoli livelli.
4. In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire alle lavoratrici/lavoratori conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, l'impresa può attribuire alla lavoratrice/lavoratore, anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale

di appartenenza, senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico.

5. Ove alla lavoratrice/lavoratore vengano temporaneamente affidate attività proprie di un livello retributivo superiore, l'interessato ha diritto per il periodo di utilizzo in tali compiti alla corresponsione della relativa differenza di retribuzione.
6. Alla lavoratrice/lavoratore al quale vengano stabilmente affidate attività proprie di livelli retributivi diversi nell'ambito della medesima area professionale è riconosciuto l'inquadramento nel livello corrispondente all'attività superiore, sempre che quest'ultima sia svolta laddove previsto - con continuità e prevalenza, secondo i criteri che seguono.
7. Ai fini del presente capitolo e di quello che precede si considera convenzionalmente adibizione "continuativa e prevalente" - laddove prevista, in materia di inquadramento del personale, dal presente contratto nonché nelle corrispondenti norme degli accordi aziendali

- l'utilizzo, nei compiti ivi indicati, per almeno 3 ore giornaliere (anche non consecutive nella giornata) e per un periodo di almeno 10 giorni mensili (anche non consecutivi nel mese).

8. Per quanto non previsto in sede nazionale in materia di inquadramento del personale vale quanto stabilito nei contratti di secondo livello di cui all'art. 30 per quel che attiene ai profili professionali già identificati nei contratti stessi, rispetto a quelli esemplificativamente indicati nel presente contratto. Restano ferme le eventuali disposizioni più favorevoli per le lavoratrici/lavoratori contenute nei medesimi contratti di secondo livello.

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Art. 96 - Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale)

1. Le Parti convengono di unificare la 1ª e la 2ª area professionale previste dal ccnl 31 marzo 2015 in un livello retributivo cui sono correlati i seguenti importi:

- stipendio mensile: 2.042,47 euro;
- scatto di anzianità: 29,07 euro;
- importo ex ristrutturazione tabellare: 5,59 euro.

2. Appartengono a questa area le lavoratrici/lavoratori stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, le attività di cui alle declaratorie e ai relativi profili professionali esemplificativi degli artt. 91 e 92 del ccnl 31 marzo 2015.

NORMA DI RACCORDO

1. Le lavoratrici/lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore del ccnl, inquadrati nella 1ª e 2ª area professionale di

- cui agli artt. 91 e 92 del ccnl 31 marzo 2015, sono automaticamente inseriti nel predetto livello retributivo.
2. Le lavoratrici/lavoratori già inquadrati nel 3° livello retributivo della 2ª area professionale di cui all'art. 92 del ccnl 31 marzo 2015, conservano sotto forma di "Integrazione stipendio ex ccnl 2019", non riassorbibile in caso di futuri incrementi retributivi, la differenza di trattamento economico relativa alla voce stipendio e, eventualmente, alla voce scatti di anzianità/importo ex ristrutturazione tabellare.
 3. Per le lavoratrici/lavoratori già inquadrati nella 1ª area professionale di cui all'art. 91 o al 1° livello retributivo della 2ª area professionale di cui all'art. 92 del ccnl 31 marzo 2015, la nuova voce stipendio assorbirà fino a concorrenza l'importo maturato a titolo scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare. L'eventuale residuo inferiore all'importo intero di uno "scatto di anzianità" e "importo ex ristrutturazione tabellare" verrà conservato a titolo di "integrazione scatti di anzianità" ed assorbito a seguito della maturazione del successivo scatto.
 4. Per le lavoratrici/lavoratori già inquadrati al 31 dicembre 2019 nel 3° livello retributivo della 2ª area professionale, continuano a trovare applicazione le relative seguenti previsioni del ccnl del 31 marzo 2015: art. 35, comma 16; art. 97, comma 1; allegato n. 6; allegato n. 7.

Art. 97 - 3ª Area professionale

1. Appartengono a questa area le lavoratrici/lavoratori che sono stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate da contributi professionali operativi e/o specialistici anche di natura tecnica e/o commerciale e/o amministrativa che richiedono applicazione intellettuale eccedente la semplice diligenza di esecuzione.
2. Le relative decisioni, nell'ambito di una delimitata autonomia funzionale, sono di norma circoscritte da direttive superiori, prescrizioni normative, modalità e/o procedure definite dall'impresa, ma possono anche concorrere a supportare i processi decisionali superiori.

Nell'ambito della predetta declaratoria generale:

nel 1° livello retributivo sono inquadrati le lavoratrici/lavoratori stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente da procedure globalmente standardizzate, con input prevalentemente predefiniti, tali da richiedere la risoluzione di problemi che presentano ridotte variabili e da limitati compiti di coordinamento e/o controllo di altre lavoratrici/lavoratori;

nei livelli retributivi superiori al primo sono inquadrati le lavoratrici/lavoratori stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente dalla combinazione di più risorse tecniche/economiche e umane, orientate al raggiungimento dei risultati aziendali nell'ambito di autonomie delimitate, ivi compresa la responsabilità nel coordinamento e/o controllo di altre lavoratrici/lavoratori appartenenti alla presente area, nell'ambito di unità operative o nuclei di lavoro (uffici, sezioni, servizi, reparti, sedi, filiali, succursali, agenzie, sportelli comunque denominati) di ridotte dimensioni.

4. Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi:

PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI - 3ª AREA PROFESSIONALE

1° livello retributivo - Profili

- cassieri e addetti agli sportelli, compresi coloro che effettuino esborsi e/o introiti di valori;
- addetti all'incasso degli effetti, delle bollette e similari;
- addetti a compiti comportanti l'autonoma determinazione o scelta di dati variabili (ad es. commissioni, spese, valute, cambi, controvalori) da utilizzare per la compilazione di documenti o lettere di natura contabile, moduli

- e distinte;
- addetti ai “terminali” nell’ambito dei sistemi c.d. in “tempo reale” – e, cioè, ad apparecchiature operanti in collegamento diretto con l’elaboratore centrale – in quanto svolgano compiti che richiedano l’autonoma determinazione o scelta di elementi variabili non prefissati o predisposti e che comportino controlli e valutazioni di merito sulle risposte ai singoli messaggi scambiati con l’elaboratore centrale;
 - operatori addetti a sistemi di elaborazione elettronica di dati o a mezzi periferici che interagiscono con il sistema informativo principale;
 - addetti ad attività proprie dell’area che richiedano adeguata conoscenza di una lingua straniera.

4° livello retributivo – Profili

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

5. Fermo quanto previsto al comma 4, 3° alinea dell’art. 87, per quanto riguarda le succursali ad operatività ridotta e comunque con un organico complessivo pari o inferiore a 4 addetti compreso il preposto, si applica – fatte salve diverse determinazioni nelle sedi aziendali in considerazione di situazioni particolari – quanto segue:

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

6. Ai fini del presente articolo va computato il personale appartenente alla presente area professionale e il personale inquadrato nell’Area unificata (ex 1^a e 2^a area professionale) che svolge attività di cui all’art. 92, comma 7 (escluso l’ultimo alinea), del ccnl 31 marzo 2015. Relativamente al computo delle lavoratrici/lavoratori a tempo parziale si applica la disciplina di legge in materia.

Art. 98 – Trattamento economico

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

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

e, ove spettino

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

Art. 99 – Scatti di anzianità

1. A far tempo dal 1° novembre 1999 gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per

- quello in corso di maturazione a tale data); 4 anni per il primo scatto in tutti i casi di assunzione. Ogni scatto decorre dal primo giorno del mese in cui matura.
2. Per il personale in servizio al 19 dicembre 1994 resta confermato il numero massimo complessivo di 12 scatti. Gli scatti di anzianità per il personale assunto dopo tale data spettano nel numero complessivo massimo di 8 (v. tabella in all. n. 2).
 3. Nel periodo 1° gennaio 2013 - 31 luglio 2014 non matura l'anzianità delle lavoratrici/lavoratori ai fini degli scatti di anzianità e dell'importo ex ristrutturazione tabellare.

Art. 100 - Sviluppo professionale

1. Lo sviluppo professionale per il personale della 3ª area viene perseguito in prima istanza tramite formazione di base (conoscenze generali relative al funzionamento dell'impresa, ai prodotti e servizi, alle procedure produttive e distributive; sviluppo di capacità di relazioni commerciali con la clientela).
2. A tale fase ne seguirà una più avanzata opportunamente integrata con esperienze pratiche di lavoro e mobilità su diverse posizioni di lavoro finalizzata ad accrescere nella lavoratrice/lavoratore le competenze (specialistiche e/o commerciali e/o di coordinamento gerarchico).
3. Particolare attenzione sarà dedicata alla modulazione di progetti di sviluppo professionale per i profili più elevati della 3ª area, allo scopo di favorire la possibilità di accesso a ruoli di maggior rilievo anche facenti parte della categoria dei quadri direttivi.

Art. 101 - Rotazioni

1. Le lavoratrici/lavoratori inquadrati nella 3ª area professionale, anche al fine di favorire l'accrescimento delle proprie capacità professionali, possono richiedere alla Direzione aziendale competente, dopo 3 anni di adibizione alle medesime mansioni (6 anni per le lavoratrici/lavoratori addetti alle mansioni di cui alle lett. a), c), d), e) dell'allegato n. 5) di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza.
2. La Direzione aziendale accoglierà la richiesta di cui sopra compatibilmente con le esigenze operative e tenuto altresì conto delle attitudini del richiedente, utilizzando l'interessato anche nell'ambito di diverso nucleo operativo (reparto, ufficio, servizio, succursale).
3. Qualora le richieste avanzate non trovino accoglimento entro 3 mesi dalla relativa presentazione, l'interessato può chiedere alla Direzione aziendale competente che gli vengano forniti motivati chiarimenti.
4. Le lavoratrici/lavoratori di cui al comma 1 hanno diritto, dopo 8 anni di adibizione alle medesime mansioni, di ottenere, su richiesta, di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza. Tale rotazione, nei limiti di cui al successivo comma, deve avvenire entro un anno dalla presentazione della richiesta scritta.
5. L'impresa è tenuta a soddisfare le richieste di cui al comma precedente entro un limite di rotazioni, nel corso di ogni anno, del 10% del personale inquadrato nella 3ª area professionale del nucleo operativo comunque denominato, nel quale presta la propria attività il richiedente e compatibilmente con la possibilità di far ricoprire il posto che si rende vacante.
6. Le domande sono accolte secondo l'ordine di presentazione.

Art. 102 - Sostituzioni

1. L'impresa può incaricare le lavoratrici/lavoratori di sostituirne altro di livello retributivo superiore anche se di diversa area professionale. In tal caso l'interessato ha diritto, dopo un periodo di cinque mesi di servizio, comunque distribuiti nel corso di un semestre, purché vi siano almeno trenta giorni lavorativi di servizio continuativo, al livello retributivo corrispondente ai compiti che effettivamente è stato chiamato ad esplicare.
2. Tuttavia i sostituti delle lavoratrici/lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto acquisiscono il livello retributivo superiore, anche se di diversa area professionale, solo nel caso in cui venga a cessare, per qualsiasi motivo, il rapporto di lavoro dell'assente e comunque non prima di 6 mesi dall'inizio della sostituzione. Quando si tratti di sostituzione di lavoratrice/lavoratore di livello superiore (esclusi i passaggi nell'ambito della 3ª area professionale), anche se di diversa area, il sostituto ha diritto, dopo 9 mesi dall'inizio della sostituzione, al livello corrispondente alle mansioni che effettivamente è stato chiamato ad esplicare, anche se non intervenga la cessazione del rapporto di lavoro dell'assente.
3. Nei casi sopra indicati deve essere corrisposto per il periodo della sostituzione, fino all'attribuzione del livello o al rientro dell'assente ai sensi dei precedenti comma, rispettivamente, l'assegno contrattuale inerente al livello superiore

corrispondente ai compiti che effettivamente la lavoratrice/lavoratore è stato chiamato ad esplicare, oppure la differenza di retribuzione in base all'art. 103.

4. La norma di cui sopra non riguarda le imprese presso le quali le sostituzioni in oggetto avvengano mediante l'assegnazione dell'incarico a determinate lavoratrici/lavoratori a condizioni nel complesso più favorevoli di quelle indicate nel comma precedente.

Art. 103 - Retribuzione in caso di inquadramento superiore

1. In caso di passaggio del personale inquadrato nella 3ª area professionale, al 1° o al 2° livello dei quadri direttivi, nonché dell'appartenente all'Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale) di cui all'art. 96 al 1° livello retributivo della 3ª area professionale, all'interessato vengono attribuiti:

A) lo stipendio fissato per l'inquadramento acquisito;

B) lo stesso numero di scatti di anzianità e di importi ex ristrutturazione tabellare maturati all'atto del passaggio, nelle misure previste per il nuovo inquadramento.

2. Nei casi di passaggi diversi da quelli previsti dal comma 1, all'interessato vengono attribuiti:

A) lo stipendio fissato per l'inquadramento acquisito;

B) un numero di scatti di anzianità e di importi ex ristrutturazione tabellare - nelle misure previste per il nuovo inquadramento - per un importo che risulti complessivamente il più vicino alla cifra che l'interessato ha maturato globalmente allo stesso titolo nell'inquadramento precedente.

3. Nei casi di passaggi di cui al comma 1 alla lavoratrice/lavoratore che fruisca prima del passaggio di un numero di scatti superiore all'anzianità di servizio effettiva e convenzionale spettanti in base alle norme contrattuali o regolamentari in vigore, in luogo delle disposizioni di cui al primo comma si applica quanto previsto dal comma 2.

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

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

Art. 104 - Orario settimanale

1. L'orario di lavoro settimanale (di norma dal lunedì al venerdì) è fissato in 37 ore e 30 minuti (40 ore per il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e per i guardiani notturni nonché per il personale di cui agli artt. 3 e 4), fatto salvo quanto previsto ai commi che seguono.

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

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

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

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

- su 4 (4 giorni x 9 ore) o su 6 (6 giorni x 6 ore) giorni;
- dal lunedì pomeriggio al sabato mattina;
- comprendente la domenica;
- in turni;
- di cui all'art. 105, comma 4.

5. Sono escluse ulteriori riduzioni di orario e specifiche indennità.

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

7. Al personale che svolge attività di promozione e consulenza, ovvero è addetto ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, al sabato (nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio al sabato mattina o dal martedì al sabato), spetta il compenso di cui in allegato (all. n. 3) - non cumulabile con eventuali indennità di turno e indennità di cui al comma 3 dell'art. 105 - per ogni sabato di effettivo espletamento di detto incarico.

8. In via transitoria, per gli anni 2012-2022 la dotazione di cui al comma 2 del presente articolo è ridotta di 7 ore e 30 minuti e il relativo ammontare è destinato a finanziare il Fondo per l'occupazione. Per il medesimo periodo non trova applicazione il primo alinea del comma. Analoga riduzione si applica nei confronti delle lavoratrici/lavoratori a tempo parziale sulla dotazione di cui all'art. 37, comma 16, lett. d), del presente contratto.

Art. 105 - Orario giornaliero

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

- un nastro orario standard compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.15 per tutte le lavoratrici/lavoratori;
- un nastro orario extra standard compreso fra le ore 7.00 e le ore 19.15, per una quota non superiore al 13% di tutto il personale dipendente dall'impresa;
- articolazione dell'orario anche oltre i predetti nastri entro il limite del 2% per attività per le quali sussistano effettive esigenze operative, con intese con gli organismi sindacali aziendali che non comportino oneri aggiuntivi a carico delle imprese.

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

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

4. Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 19.15 (19.30 per le attività soggette a specifiche regolamentazioni), ad eccezione dei casi di cui all'art. 107, comma 4 e 9, alle lavoratrici/lavoratori compete, oltre all'orario settimanale di 36 ore, l'indennità di turno diurno di cui all'allegato (all. n. 3) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

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

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

7. Dai nastri orari e dalle percentuali di cui al presente articolo restano, inoltre, esclusi il personale necessario per l'operatività nei casi di cui all'art. 107, (salvo quanto previsto al relativo comma 3), nonché coloro che espletano le attività in turno di cui all'art. 106.

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

9. Nei casi in cui un gruppo bancario intenda presidiare, tramite una o più imprese dello stesso, specifici segmenti di mercato o di attività (quali banche specializzate in “canali” telefonici o telematici), le predette percentuali possono essere calcolate sul personale complessivo del gruppo medesimo ed il “risultato” utilizzato presso le predette imprese specializzate.

10. In tal caso la procedura di confronto di cui all’art. 25 si svolgerà, per questo specifico aspetto, presso la capogruppo.

Art. 106 - Turni

1. Per le attività appresso indicate l’impresa ha facoltà di adottare le seguenti articolazioni di orario, anche in turni giornalieri a carattere continuativo:

1) distribuzione nell’intero arco settimanale per 24 ore giornaliere relativamente a:

A) sistemi di controllo centralizzato - a vari livelli - dei servizi di sicurezza;

B) presidi di impianti tecnologici che assicurano servizi automatizzati all’utenza (quali bancomat, gestione sportelli automatici, POS, banca telematica);

C) servizi di guardiana (vigilanza e custodia);

D) gestione carte di credito e debito;

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

A) operatori in cambi, titoli e/o strumenti finanziari su mercati regolamentati e non, in relazione agli orari specifici dei mercati stessi;

B) sistemi di pagamento;

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

A) autisti;

B) intermediazione mobiliare;

C) centri servizi, centrali e periferici, limitatamente ad attività connesse a “fusi orari”;

D) servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile.

4. distribuzione dal lunedì alla domenica fra le ore 6 e le ore 22:

A) banca telefonica.

2. Per turni si intendono articolazioni d’orario che iniziano o terminano fuori dell’orario extra standard. Agli

interessati - esclusi gli addetti ai servizi di guardiania - compete, oltre all'orario settimanale di 36 ore, l'indennità di turno di cui in allegato (all. n. 3) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

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

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

5. Il lavoro domenicale nel caso di cui al punto 1, lett. d), il lavoro domenicale e quello notturno nei casi di cui al punto 3, lett. c) e d), nonché il lavoro notturno nel caso di cui al punto 4, possono essere effettuati da un limitato numero di addetti, strettamente necessari allo svolgimento delle attività di presidio "stabile".

6. Al personale che effettua turni notturni compresi fra le ore 22 e le ore 6 spetta, inoltre, l'indennità di turno notturno indicato in allegato (all. n. 3) per ciascuna notte in cui li compia. La lavoratrice/lavoratore deve fruire tra la fine di un turno e l'inizio del turno seguente di un intervallo di almeno 11 ore. L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione è compresa per oltre 2 ore fra le 22 e le 6, ed in misura pari alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore.

7. Esclusi gli addetti alle attività di cui alle lett. a) e c) del punto 1, prestazioni comprese per oltre 2 ore fra le 22 e le 6 sono effettuate nel limite massimo individuale di 80 volte l'anno.

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Art. 107 - Orario di sportello

1. L'impresa o la capogruppo hanno la facoltà di fissare l'orario di sportello fra le ore 8 e le ore 20.

2. L'impresa o la capogruppo, nel corso di un apposito incontro, informano preventivamente gli organismi sindacali aziendali o le delegazioni di gruppo circa le articolazioni di orario di lavoro e di sportello di cui al primo comma. Nel medesimo incontro o al massimo entro i 10 giorni successivi i predetti organismi sindacali possono

formulare loro osservazioni, con l'eventuale assistenza delle rispettive segreterie nazionali. Al termine di tale periodo l'impresa può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

3. Qualora l'impresa o la capogruppo intendano fissare l'inizio dell'orario di sportello fra le ore 7 e le ore 8 - al di là della percentuale di cui all'art. 105, comma 1, secondo alinea, e del 10% delle succursali - ovvero il termine fra le ore 20 e le 22, devono avviare un confronto negoziale con gli organismi sindacali competenti, da concludere entro 10 giorni dall'informativa, per individuare, mediante accordo fra le Parti, soluzioni condivise.

4. Tali limiti possono essere superati, previa informativa sindacale, nelle succursali operanti presso:

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

5. Presso le succursali di cui al comma 4, nonché presso quelle situate in località turistiche e presso strutture pubbliche o di pubblica utilità, l'impresa ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro e di sportello degli addetti in modo da ricomprendere il sabato.

6. Il lavoro domenicale e l'apertura degli sportelli in tale giornata è possibile nei casi stabiliti dalla legge, fra i quali possono rientrare le fattispecie di cui al comma 4 (esclusi i complessi industriali).

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

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

9. Nelle succursali operanti presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, le articolazioni degli orari di apertura degli sportelli (durata di apertura e orari di entrata e di uscita del personale interessato) tengono conto delle esigenze di servizio al pubblico delle predette strutture. Al personale interessato il cui orario giornaliero termini oltre le ore 18.15, compete l'indennità di cui all'art. 105, comma 3.

10. La lavoratrice/lavoratore può essere adibito allo sportello per un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri; in deroga al predetto limite, d'intesa fra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali - laddove lo consentano le condizioni tecniche ed organizzative (ad es., tempi

necessari per le operazioni di chiusura) - la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 7 ore giornaliere.

11. In caso di distribuzione settimanale "4x9", il personale può essere adibito allo sportello per un massimo di 8 ore giornaliere. In deroga al predetto limite, d'intesa fra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali laddove lo consentano le condizioni tecniche ed organizzative (ad esempio tempi necessari per le operazioni di chiusura) - la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 8 ore e 30 minuti giornaliere.

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

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

CHIARIMENTI A VERBALE

Le Parti stipulanti chiariscono che, nell'ambito della facoltà aziendale di distribuire l'orario settimanale di lavoro secondo le articolazioni di orario settimanale 6x6 e 4x9 del personale addetto alle succursali presso località turistiche, nonché presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, sarà data precedenza ai "volontari".

Le Parti stipulanti chiariscono altresì che nei casi di cui ai commi 1 e 3 del presente articolo è possibile - laddove lo consentano le condizioni tecniche ed organizzative - ridurre e/o collocare al giorno successivo i tempi necessari per le operazioni di chiusura:

- informandone gli organismi sindacali aziendali ove i tempi di chiusura non comportino il superamento, rispettivamente, delle ore 20 e le ore 22, ovvero nel caso di spostamento al giorno successivo;
- con intesa sindacale in caso di superamento di detti orari.

RACCOMANDAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto raccomandano alle imprese di verificare prioritariamente, ai fini delle articolazioni di orario di cui al comma 3, la disponibilità delle lavoratrici/lavoratori che siano in possesso delle richieste caratteristiche professionali.

Art. 108 - Intervallo

1. Il personale - tranne che nei giorni semifestivi ha diritto ad un intervallo di 1 ora per la colazione. Tale intervallo viene attuato, salvo quanto previsto al comma successivo, fra le ore 13.25 e le ore 14.45.
2. La durata dell'intervallo può essere ridotta o protratta, rispettivamente, fino a mezz'ora e fino a 2 ore, con intesa fra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali.
3. Nei casi di orari diversi dal nastro standard, nonché laddove lo giustificino le circostanze obiettive connesse alla consumazione del pasto e le esigenze del servizio - in particolare quelle connesse all'orario di sportello - l'intervallo per la colazione può essere attuato (anche mediante l'adozione di turni) con inizio non prima delle ore 12.00 e non

dopo le ore 14.40.

Art. 109 - Orario multiperiodale

1. Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative o commerciali programmabili, l'impresa ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro, in modo da superare, in determinati periodi dell'anno, l'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti (36 ore nei casi di distribuzione su 4 o su 6 giorni), e da prevedere prestazioni ridotte in altri periodi dell'anno.
2. In ogni caso:
 - l'orario settimanale medio nel periodo preso a riferimento deve comunque risultare pari ai predetti limiti;
 - la prestazione della singola lavoratrice/lavoratore non può superare le 9 ore e 30 minuti giornalieri e le 48 ore settimanali e non può risultare inferiore nei periodi di "minor lavoro" a 5 ore giornaliere e 25 settimanali;
 - nei periodi di "maggior lavoro" - che non possono superare i 4 mesi nell'anno - è esclusa la prestazione di lavoro straordinario, salvo situazioni eccezionali.
3. Le lavoratrici/lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale stesso.
4. L'impresa deve comunicare alle lavoratrici/lavoratori con congruo anticipo, l'articolazione di orario prestabilita sia per i periodi di maggiore che di minore lavoro, per l'intero periodo considerato. Eventuali modifiche possono essere apportate dall'impresa d'intesa con l'interessato.
5. In occasione della presentazione del piano annuale di gestione degli orari, l'impresa deve informare preventivamente gli organismi sindacali aziendali in merito alle attività e al numero delle lavoratrici/lavoratori ai quali ritiene di applicare la presente disciplina, precisando le relative articolazioni di orario.
6. In ogni caso, l'orario multiperiodale può essere adottato per un numero di dipendenti non superiore al 2% di tutto il personale dipendente dall'impresa.
7. L'impresa, ove possibile, dà la precedenza alle lavoratrici/lavoratori volontari e tiene conto delle esigenze personali e di famiglia rappresentate dall'interessato. Il lavoro multiperiodale non può essere effettuato dal personale a tempo parziale.
8. Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro o di spostamento ad attività per la quale non è previsto l'orario multiperiodale, alla lavoratrice/lavoratore viene corrisposto - per le ore eventualmente prestate oltre l'orario settimanale medio di riferimento - un compenso pari alla paga oraria per il numero delle ore eccedenti (nel caso di spostamento l'interessato può optare, d'intesa con l'impresa, per il meccanismo della banca delle ore).
9. La presente disciplina sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti anche in vigenza del presente contratto.

Art. 110 - Banca delle ore - Lavoro straordinario

1. L'impresa ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale della lavoratrice/lavoratore nel limite massimo di 2 ore al giorno o di 10 ore settimanali.
2. FLESSIBILITÀ. Le prestazioni aggiuntive, fino a 50 ore nell'anno, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo che segue. Tale meccanismo opera - d'intesa fra l'impresa e la lavoratrice/lavoratore - anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.
3. Per le prestazioni aggiuntive per le quali sono previste maggiorazioni superiori a quella relativa allo straordinario diurno feriale la lavoratrice/lavoratore, per le prime 50 ore di prestazioni aggiuntive, può scegliere il recupero secondo il meccanismo della banca delle ore che segue, ovvero il compenso per lavoro straordinario.
4. LAVORO STRAORDINARIO. Oltre il limite di cui al comma 2, le prime 50 ore danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o al compenso per lavoro straordinario, a richiesta della lavoratrice/lavoratore.
5. Le ulteriori 50 ore danno diritto al compenso per lavoro straordinario appresso indicato.
6. Comunque il lavoro straordinario può essere effettuato entro il limite massimo di 100 ore per anno solare: detto limite va osservato nei confronti di ciascun dipendente.
7. Il lavoro straordinario non può essere effettuato nel giorno di domenica, nei giorni festivi, ed in quello del sabato (ovvero di lunedì nei casi di distribuzione dell'orario settimanale dal martedì al sabato) salvo particolari ed eccezionali esigenze.
8. CRITERI DI RECUPERO. Nei primi 6 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra impresa e lavoratrice/lavoratore. Trascorso tale termine, la lavoratrice/lavoratore ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'impresa di almeno:
 - 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
 - 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
 - 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.
9. Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre 24 mesi dal predetto espletamento. Trascorso tale termine l'impresa, nei successivi 6 mesi, fisserà - previo accordo con la lavoratrice/lavoratore - il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruite. In difetto di accordo l'impresa provvederà ad indicare, entro il medesimo termine di 6 mesi, i tempi di fruizione.
10. Nei casi di prolungate assenze - quali malattie, infortuni, maternità, aspettative retribuite e non - che

abbiano impedito l'effettuazione del recupero entro i predetti termini, la lavoratrice/lavoratore interessato potrà scegliere tra la fruizione del recupero al rientro in servizio entro un congruo termine da concordare con l'impresa, ovvero la corresponsione del relativo compenso per lavoro straordinario. Tale compenso viene riconosciuto, altresì, nei casi di cessazione del rapporto, per le prestazioni aggiuntive non recuperate.

11. La lavoratrice/lavoratore può verificare periodicamente il numero delle ore aggiuntive da lei/lui eseguite.

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

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

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

15. Il lavoro straordinario viene retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria calcolata secondo il comune criterio (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata diviso 7,5) ai fini di cui sopra con le seguenti maggiorazioni:

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

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

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

NOTA A VERBALE

Le Parti nazionali ribadiscono la necessità di attenersi rigorosamente ai criteri di recupero previsti dal presente articolo e, a tal fine, ritengono imprescindibile la sussistenza dei seguenti fattori:

- adottare gli accorgimenti necessari affinché ciascuna lavoratrice/lavoratore interessato conosca tempo per tempo (tendenzialmente con cadenza mensile), con la massima trasparenza, la propria situazione con riferimento al quantitativo di ore confluite in banca delle ore e ai relativi termini di scadenza per il recupero;
- porre in essere tutte le possibili misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibile il recupero delle prestazioni aggiuntive confluite in banca delle ore entro i termini e alle condizioni contrattuali. A tal fine le imprese sollecitano la programmazione del recupero delle ore con cadenza anticipata rispetto al termine di fruizione di 24 mesi.

Le Parti si danno, infine, atto che il diritto alla fruizione dei permessi "a recupero" deve tenere conto, in particolari periodi dell'anno, degli standard di operatività.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti stipulanti convengono sulla necessità di contenere il ricorso al lavoro straordinario.

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

Art. 111 - Riposo settimanale - Prestazioni in giorni festivi infrasettimanali e nelle semifestività

1. Alla lavoratrice/lavoratore che presta lavoro nel giorno fissato per il riposo settimanale (domenica od altro giorno prestabilito) spetta un riposo compensativo in altra giornata della settimana secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge.
2. Se il lavoro è limitato alle ore antimeridiane, il riposo compensativo viene effettuato di norma nelle ore antimeridiane del giorno lavorativo successivo, ferma la corresponsione del compenso sottoindicato.
3. Il lavoro compiuto in giorno prestabilito per il riposo dà diritto - oltre al riposo compensativo - ad un compenso pari alla paga oraria calcolata come all'art. 110, maggiorata del 25% salvo, per le lavoratrici/lavoratori inquadrati nell'Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale) che svolgono attività di cui all'art. 92, comma 3 (limitatamente al personale adibito a mansioni di commesso), del ccnl 31 marzo 2015, quanto previsto dall'art. 113, comma 12.
4. Per ogni ora di prestazione effettuata nella giornata di domenica, nei casi in cui detta giornata non coincida con quella destinata al riposo settimanale, alla lavoratrice/lavoratore spetta un compenso pari al 20% della paga oraria.
5. Nei casi di prestazione in giorni festivi infrasettimanali, la lavoratrice/lavoratore può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un corrispondente permesso, in sostituzione del compenso pari alla paga oraria, calcolato come all'art. 110, maggiorata del 30%.
6. Nei giorni semifestivi - fermo quant'altro previsto dal presente contratto in materia di orari di lavoro e di sportello - la prestazione di lavoro non può superare le 5 ore ad eccezione del personale di custodia e addetto alla guardiania diurna o notturna. Le prestazioni compiute oltre le 5 ore dal personale di custodia addetto alla guardiania diurna, dai guardiani notturni e dal personale adibito ai turni nei giorni semifestivi, vengono compensate con una indennità pari, per ciascuna ora prestata, alla paga oraria maggiorata del 30%.
7. Nei giorni semifestivi l'orario di sportello non può superare le 4 ore e 30 minuti.

Art. 112 - Flessibilità individuali

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio l'impresa può accordare:

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

ovvero,

- alle lavoratrici/lavoratori, con esclusione di quelli indicati all'alinea che segue, una elasticità di orario di entrata e di uscita posticipato nell'ambito di 30 minuti;

- alle lavoratrici/lavoratori a contatto diretto con il pubblico, di posticipare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata fino a 30 minuti, con correlativo spostamento dell'orario di uscita.

2. Nei casi previsti dal presente articolo non si applicano i limiti percentuali stabiliti dal presente capitolo e le

relative indennità.

Art. 113 - Ausiliari - Vigilanza e custodia

1. In deroga alle disposizioni che precedono in tema di orari di lavoro e relativi trattamenti indennitari, l'orario di lavoro giornaliero delle lavoratrici/lavoratori inquadrati nell'Area unificata (ex 1^a e 2^a area professionale) che svolgono attività di cui all'art. 91 del ccnl 31 marzo 2015, nonché di coloro che sono addetti a mansioni operaie di cui all'art. 92 del ccnl 31 marzo 2015 viene normalmente ripartito in due periodi determinati dall'impresa in rapporto alle esigenze del servizio; tuttavia per speciali servizi, d'intesa con gli organismi sindacali aziendali, l'orario può essere suddiviso in tre periodi, nel quale caso spetta il rimborso delle spese tranviarie per il terzo periodo.
2. Tra la fine dell'ultimo periodo di lavoro e l'inizio del primo periodo del giorno successivo, devono intercorrere non meno di 12 ore.
3. Il comma che precede non riguarda il personale di custodia addetto alla guardiania diurna, i guardiani notturni e gli addetti alla conduzione di autoveicoli e motoveicoli.
4. Il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e i guardiani notturni - i quali osservano comunque l'orario di cui all'art. 104, comma 1 (fatte salve le riduzioni d'orario di cui all'art. 104, comma 2 e 6) - osserva un orario giornaliero massimo di ore 10.30.
5. Al personale di cui al comma 1, che sostituisce il guardiano notturno, oltre al riposo compensativo nella giornata successiva, è corrisposto uno speciale compenso nelle misure indicate in allegato (all. n. 3).
6. Il sostituto del guardiano notturno è tenuto, durante il servizio di vigilanza, a svolgere i servizi di pulizia ed accessori dei quali può essere incaricato il guardiano.
7. Per il sostituto del guardiano notturno, la durata dell'orario di lavoro è regolata dalle stesse norme previste per il guardiano sostituito.
8. In caso di semplice pernottamento in aggiunta al normale lavoro diurno - entro il limite delle ore 8.30 per notte - spetta il compenso indicato in allegato (all. n. 3).
9. Il personale addetto a mansioni operaie è, di norma, escluso dai predetti servizi.
10. Le lavoratrici/lavoratori inquadrati nell'Area unificata (ex 1^a e 2^a area professionale) che svolgono attività di cui all'art. 92, comma 3, del ccnl 31 marzo 2015 (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso) possono anche essere adibiti a turno alla custodia diurna nei locali dell'impresa.
11. Al predetto personale adibito a turno alla custodia diurna nella giornata di sabato - ovvero di lunedì, nei casi in cui l'orario settimanale sia distribuito dal martedì al sabato - è corrisposto, per tale servizio, che non può durare per più di ore 8.30, il compenso indicato in allegato (all. n. 3).
12. Il predetto personale adibito a turno alla vigilanza diurna nei locali dell'impresa in giornata destinata a riposo settimanale, ha diritto al riposo compensativo in altro giorno lavorativo della settimana successiva, con diritto ad un compenso pari al 30% della paga oraria, calcolata come all'art. 110.
13. Il medesimo personale può anche venir adibito al servizio di vigilanza notturna o di pernottamento nei locali dell'impresa in provvisoria sostituzione del personale adibito al servizio stesso, nei casi di assenza per riposo settimanale, ferie, malattia, servizio militare, limitatamente, in questi due ultimi casi, ai primi 3 mesi di assenza.
14. Nel caso di vigilanza notturna (escluso, quindi, il pernottamento) non è ammessa la prestazione del lavoro diurno nella giornata lavorativa successiva da parte delle suddette lavoratrici/lavoratori.
15. I servizi di pernottamento e di vigilanza notturna prestati dalle medesime lavoratrici/lavoratori in base ai precedenti comma non devono in nessun caso superare le ore 8.30 per notte.
16. Per detti servizi vengono corrisposti per ciascuna notte i compensi indicati in allegato (all. n. 3).
17. Il sostituto del guardiano notturno è tenuto, durante il servizio di vigilanza (escluso, quindi, il caso di solo pernottamento), a svolgere il servizio di pulizia del quale sia incaricato il guardiano sostituito.

Art. 114 - Automatismi

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

Art. 115 - Trasferimenti

1. Il trasferimento della lavoratrice/lavoratore ad unità produttiva situata in comune diverso, può essere disposto dall'impresa solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive. Nel disporre il trasferimento l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.
2. Il trasferimento deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per la piazza (per il comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 km.
3. Nei confronti della lavoratrice/lavoratore che abbia compiuto 50 anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso della lavoratrice/lavoratore stesso.
4. La disposizione di cui al comma 3 non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 30 km. e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a succursali comunque denominate.
5. Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, la lavoratrice/lavoratore trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità di seguito indicate:
 - 1 - Alla lavoratrice/lavoratore che non abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:
 - A) il rimborso delle spese effettive di viaggio come previsto alla lett. a) dell'art. 74;
 - B) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
 - C) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
 - D) la diaria nella misura prevista nell'allegato n. 7 per il tempo strettamente necessario al trasloco con un minimo di 3 giorni.
 - 2 - Alla lavoratrice/lavoratore che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali abbia l'obbligo degli alimenti:
 - A) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, come lett. a) dell'art. 74;
 - B) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
 - C) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
 - D) la diaria nella misura prevista nell'allegato n. 7 per il tempo strettamente necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un minimo di 15 giorni ed un massimo normalmente di 30 giorni, più tante diarie - nella misura del 60% - quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il

tempo strettamente necessario al trasloco.

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

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

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

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

10. L'impresa potrà applicare, in sostituzione del meccanismo del "contributo alloggio" di cui sopra, la disciplina della fornitura dell'alloggio prevista dall'art. 93.

11. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 82 mentre la lavoratrice/lavoratore è addetto a succursale esistente in località diversa da quella in cui prestava precedentemente servizio, l'impresa provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal presente articolo (escluse le diarie) qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro 2 anni dalla data dell'ultimo trasferimento dell'interessato e questi, entro 6 mesi dalla risoluzione stessa, riprenda effettiva residenza nella località in cui prestava servizio prima dell'ultimo trasferimento, o nella località in cui ha avuto luogo l'assunzione.

12. Detta disposizione si applica, in caso di morte della lavoratrice/lavoratore, nei riguardi dei familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari, con facoltà per gli interessati - fermo che in ogni caso il rimborso spese suindicato viene concesso per il trasferimento in un'unica località - di optare per località, nel territorio nazionale, diversa da quelle specificate nel comma 11, nella quale sussistano effettivi interessi familiari.

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

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

