



Piattaforma per il rinnovo

del CCNL del settore creditizio e finanziario 2019



Bancari #futuroalcontratto

COSA
ABBIAMO
COSA
CHIEDIAMO:

ORARIO DI LAVORO
LAVORO AGILE

Art. 100 – 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 comma che seguono.
2. A far tempo dal 1° gennaio 2000, il lavoratore/lavoratrice all'inizio di ogni anno e per l'anno stesso, può optare per:
 - fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate;
 - continuare ad osservare l'orario settimanale di cui al 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. 101, 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 ciascun lavoratore/lavoratrice, previo preavviso alla competente Direzione, nell'arco dell'anno medesimo sotto forma di permesso retribuito anche frazionabile, nel limite minimo di un'ora.
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. 101 – per ogni sabato di effettivo espletamento di detto incarico.
8. In via transitoria, per gli anni 2012-2018 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 2. Analoga riduzione si applica nei confronti dei lavoratori a tempo parziale sulla dotazione di cui all'art. 35, comma 15, lett. d), del presente contratto.

Art. 101 – 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 lavoratori/lavoratrici, 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 tutti i lavoratori/lavoratrici;
 - un nastro orario extra standard compreso fra le ore 7.00 e le ore 19.15, per una quota non superiore al 13% di tutto il personale dipendente dall'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), ai lavoratori/lavoratrici 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. 103, comma 4 e 9, ai lavoratori/lavoratrici 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. 103, (salvo quanto previsto al relativo comma 3), nonché coloro che espletano le attività in turno di cui all'art. 102.
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. 23 si svolgerà, per questo specifico aspetto, presso la capogruppo

Art. 102 – 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 guardiania (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. Ai lavoratori/lavoratrici 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. Il lavoratore/lavoratrice deve fruire tra la fine di un turno e l'inizio del turno seguente di un intervallo di almeno 11 ore. L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione è compresa per oltre 2 ore fra le 22 e le 6, ed in misura pari alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore.
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.

Art. 103 – 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. 101, 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, il lavoratore/lavoratrice non può essere utilizzato nella giornata di sabato per più di 20 volte l'anno, ad eccezione dei casi, rispetto ai quali non opera alcun limite, in cui il suo orario settimanale è distribuito su 6 giorni per 6 ore al giorno, ovvero su 4 giorni per 9 ore al giorno.
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. 101, comma 3.

10. Il lavoratore/lavoratrice può essere adibito allo sportello per un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri; in deroga al predetto limite, d'intesa fra l'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 giornalieri.

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 dei lavoratori/lavoratrici che siano in possesso delle richieste caratteristiche professionali.

Art. 104 – 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 giustifichino le circostanze obiettive connesse alla consumazione del pasto e le esigenze del servizio – in particolare quelle connesse all'orario di sportello – l'intervallo per la colazione può essere attuato (anche mediante l'adozione di turni) con inizio non prima delle ore 12.00 e non dopo le ore 14.40.

Art. 105 – 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 del singolo lavoratore/lavoratrice non può superare le 9 ore e 30 minuti giornalieri e le 48 ore settimanali e non può risultare inferiore nei periodi di "minor lavoro" a 5 ore giornaliere e 25 settimanali;
 - nei periodi di "maggior lavoro" – che non possono superare i 4 mesi nell'anno – è esclusa la prestazione di lavoro straordinario, salvo situazioni eccezionali.
 3. I lavoratori/lavoratrici interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale stesso.
4. L'impresa deve comunicare ai lavoratori/lavoratrici con congruo anticipo, l'articolazione di orario prestabilita sia per i periodi di maggiore che di minore lavoro, per l'intero periodo considerato. Eventuali modifiche possono essere apportate dall'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 dei lavoratori/lavoratrici 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 ai lavoratori/lavoratrici volontari e tiene conto delle esigenze personali e di famiglia rappresentate dall'interessato. Il lavoro multiperiodale non può essere effettuato dal personale a tempo parziale.
 8. Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro o di spostamento ad attività per la quale non è previsto l'orario multiperiodale, al lavoratore/lavoratrice viene corrisposto
 - per le ore eventualmente prestate oltre l'orario settimanale medio di riferimento
 - un compenso pari alla paga oraria per il numero delle ore eccedenti (nel caso di spostamento l'interessato può optare, d'intesa con l'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. 106 – Banca delle ore – Lavoro straordinario

1. L'impresa ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore/lavoratrice nel limite massimo di 2 ore al giorno o di 10 ore settimanali.
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 ed il lavoratore/lavoratrice – anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.
3. Per le prestazioni aggiuntive per le quali sono previste maggiorazioni superiori a quella relativa allo straordinario diurno feriale il lavoratore/lavoratrice, per le prime 50 ore di prestazioni aggiuntive, può scegliere il recupero secondo il meccanismo della banca delle ore che segue, ovvero il compenso per lavoro straordinario.
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 del lavoratore/lavoratrice.
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 lavoratore/lavoratrice. Trascorso tale termine, il lavoratore/lavoratrice 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 il 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, il lavoratore/lavoratrice 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. Il lavoratore/lavoratrice può verificare periodicamente il numero delle ore aggiuntive da lui eseguite.
12. L'impresa deve comunicare mensilmente alle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici stipulanti il numero complessivo delle ore di lavoro aggiuntivo effettuate nell'ambito di ogni singolo ufficio, servizio o dipendenza, specificando il numero dei lavoratori/lavoratrici che hanno effettuato dette prestazioni.
13. È in facoltà di un componente la rappresentanza sindacale del personale, appositamente designato dalle predette organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici o a turno da ciascuna di esse, di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro aggiuntivo.
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. Il lavoratore/lavoratrice può presentare eventuali reclami concernenti compensi per lavoro straordinario che devono essere presentati entro 12 mesi dalla data in cui avrebbe dovuto effettuarsi l'erogazione.

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 ciascun lavoratore/lavoratrice 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. 107 – Riposo settimanale – Prestazioni in giorni festivi infrasettimanali e nelle semifestività

1. Al lavoratore/lavoratrice che presta lavoro nel giorno fissato per il riposo settimanale (domenica od altro giorno prestabilito) spetta un riposo compensativo in altra giornata della settimana secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge.
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. 106, maggiorata del 25% salvo per i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2ª area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale adibito a mansioni di commesso) quanto previsto dall'art. 109, 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, al lavoratore/lavoratrice spetta un compenso pari al 20% della paga oraria.
5. Nei casi di prestazione in giorni festivi infrasettimanali, il lavoratore/lavoratrice può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un corrispondente permesso, in sostituzione del compenso pari alla paga oraria, calcolato come all'art. 106, 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. 108 – Flessibilità individuali

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio l'impresa può accordare:
 - al singolo lavoratore/lavoratrice, su sua richiesta, di spostare, in via non occasionale,
il proprio orario di entrata di 15 minuti con correlativo spostamento dell'orario di uscita;
ovvero,
 - ai lavoratori/lavoratrici, con esclusione di quelli indicati all'alinea che segue, una elasticità di orario di entrata e di uscita posticipato nell'ambito di 30 minuti;
 - ai lavoratori/lavoratrici a contatto diretto con il pubblico, di posticipare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata fino a 30 minuti, con correlativo spostamento dell'orario di uscita.
2. Nei casi previsti dal presente articolo non si applicano i limiti percentuali stabiliti dal presente capitolo e le relative indennità

COSA
CHIEDIAMO:

ORARIO DI LAVORO

Occorrono:

correttivi per la corretta rilevazione e retribuzione dell'orario di lavoro effettivo;
riduzione dell'orario settimanale di lavoro di 30 minuti;
riconoscimento per i Quadri Direttivi del lavoro aggiuntivo e garanzia dell'effettivo esercizio dell'autogestione dell'orario;
ricerca, in tema di turni e reperibilità, in via prioritaria della volontarietà e previsione di un sistema di verifica dell'equa assegnazione;
integrazione alle specifiche previsioni riguardanti il lavoro aggiuntivo, di cui all'art. 106 co. 12 e 13, delle fattispecie di codifiche aziendali relative alla presenza in filiale di lavoratrici e lavoratori riconducibili alle maggiori presenze non richieste.



LAVORO
AGILE

LAVORO AGILE

Per gestire un approccio organizzativo basato sulla flessibilità di tempo e di spazio, è necessario individuare, di comune accordo tra le Parti collettive, delle previsioni organizzative di lavoro agile.

Il lavoro agile:

- deve essere strumento conciliativo dei tempi di vita e di lavoro;
- deve essere strumento di limitazione della mobilità territoriale involontaria;
- deve prevedere i medesimi criteri di valutazione di tutto il personale.

Nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale individuale il lavoro agile:

può essere svolto dal domicilio del dipendente, da hub aziendale e da altro luogo, purché concordato;

deve svolgersi: a) con il rispetto della pausa pranzo e il riconoscimento del lavoro straordinario, da svolgersi comunque nei limiti previsti contrattualmente; b) nel rispetto di pause e riposi previsti dalla legge; c) prevedendo la volontarietà e un numero massimo di giorni lavorativi e settimane per anno solare.

La modulistica contrattuale individuale deve essere concordata a livello aziendale. Prevedere la consegna annuale dei dati relativi a lavoratrici/tori che applicano lo SW (numero lavoratrici/tori coinvolte/i per genere, luoghi di lavoro, orari, valutazioni, inquadramenti).

Il datore di lavoro **per garantire la salute e la sicurezza** della/del Lavoratrice/tore che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile deve consegnare, **con cadenza annuale, una informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di svolgimento del rapporto di lavoro e sull'utilizzo di attrezzature e apparecchiature messe a disposizione per lo svolgimento della prestazione**, inoltre va previsto un momento formativo/informativo (in aula o online) preventivo e successivamente una volta l'anno sulle regole di utilizzo delle dotazioni assegnate (secondo policy, privacy e salute e sicurezza).

I supporti hardware e software devono essere comunque forniti dall'azienda.

Nel dare attuazione all'art. 23 della legge 81/2017 vanno rispettate le previsioni della Circolare Inail nr. 48.

Le/i Lavoratrici/tori sono tutelati contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e sono anche tutelati per l'infortunio in itinere inteso come quello che avviene durante *“il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione all'esterno dei locali aziendali”* quando la scelta del luogo della prestazione è dettata da:

esigenze connesse alla prestazione stessa;
necessità di conciliare le esigenze di vita e di lavoro;
risponda a criteri di ragionevolezza.

È opportuno a tal proposito prevedere che:

l'attività lavorativa in modalità agile possa essere svolta presso **qualsiasi locale aziendale** opportunamente attrezzato;

nei casi esclusi dalla Circolare Inail nr. 48 dell'Inail e dalla difficile individuazione dei criteri di ragionevolezza, si attivi la polizza di copertura assicurativa extraprofessionale.

BUON LAVORO
A TUTTE E A TUTTI

