CCNL

23 NOVEMBRE 2023

CGIL FISAC

TESTO COORDINATO

Per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali

È il tuo contratto

VIVILO, DIFENDILO, FALLO VALERE

ABISERVIZI BANCARIA EDITRICE

CCNL

23 NOVEMBRE 2023

CGIL FISAC

TESTO COORDINATO

Per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali

ABISERVIZI BANCARIA EDITRICE

INDICE

Premessa 11

Parte Generale

Capitolo I - Area contrattuale 15
Art. 1 - Ambito di applicazione del contratto 15
Art. 2 - Attività che richiedono specifiche regolamentazioni 16
Art. 3 - Attività complementari e/o accessorie appaltabili 16
Art. 4 - Insourcing 17
Art. 5 - Nozione di controllo 18

Capitolo II - Sistema di relazioni sindacali 19
Premessa 19
Art. 6 - Assetti della contrattazione collettiva – Decorrenze e scadenze 19
Art. 7 - Procedure per il rinnovo del contratto nazionale 20
Art. 8 - Apposito elemento della retribuzione 20
Art. 9 - Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria 20
Art. 10 - Partecipazione 21
Art. 11 - Osservatorio nazionale 21
Art. 12 - Osservatorio nazionale sulla produttività 23
Art. 13 - Conciliazione delle controversie individuali di lavoro e arbitrato 23
Art. 14 - Incontro annuale 26
Art. 15 - Incontri semestrali 28
Art. 16 - Commissione nazionale sulle pari opportunità 29
Art. 17 - Pari opportunità 29
Art. 18 - Commissione politiche per l'inclusione 30
Art. 19 - Organismo paritetico sulla formazione 30
Art. 20 - Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni – Trasferimenti di azienda 30
Art. 21 - Distacco del personale 31
Art. 22 - Appalti 31
Art. 23 - Occupazione 32
Art. 24 - Confronto a livello di gruppo 33
Art. 25 - Relazioni sindacali di gruppo 33
Art. 26 - Procedura in tema di orari di lavoro 34
Art. 27 - Nozione di unità produttiva e organismi sindacali aziendali 34
Art. 28 - Nuove flessibilità e normative obsolete 34
Art. 29 - Impegni delle Parti 35
Art. 30 - Dichiarazione delle Parti 37

Capitolo III - Contrattazione di secondo livello 39
Art. 31 - Decorrenza e procedura di rinnovo – Materie demandate 39

Art. 32 - Efficacia dei contratti di secondo livello 41
Art. 33 - Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti – Controversie collettive aziendali 41

Capitolo IV - Politiche attive per l'occupazione 43
Art. 34 - Impegni per l'occupazione 43
Art. 35 - Fondo per l'occupazione 43
Art. 36 - Apprendistato professionalizzante 51
Art. 37 - Somministrazione di lavoro 55
Art. 38 - Lavoro a tempo parziale 55
Art. 39 - Telelavoro 60
Art. 40 - Lavoro agile 62
Art. 41 - Periodo di prova 64

Capitolo V - Doveri e diritti del personale – Provvedimenti disciplinari 67
Art. 42 - Obblighi delle Parti 67
Art. 43 - Servizio di cassa e gestione di valori 68
Art. 44 - Reperibilità e intervento 68
Art. 45 - Disconnessione 68
Art. 46 - Lavoratrice/lavoratore sottoposto a procedimento penale 69
Art. 47 - Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni 70
Art. 48 - Responsabilità civile verso terzi 70
Art. 49 - Provvedimenti disciplinari 71

Capitolo VI - Trattamento economico 73
Art. 50 - Tabelle retributive e struttura della retribuzione 73
Art. 51 - Tredicesima mensilità 75
Art. 52 - Premio aziendale 75
Art. 53 - Indennità modali 76
Art. 54 - Buono pasto 77
Art. 55 - Sistema incentivante 77
Art. 56 - Premio variabile di risultato sostitutivo del premio aziendale e del sistema incentivante 78
Art. 57 - Politiche commerciali 79
Art. 58 - Accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro dell'8 febbraio 2017 79

Capitolo VII - Riposo settimanale, festività e ferie 87
Art. 59 - Riposo settimanale – Festività – Semifestività 87
Art. 60 - Ferie 87
Art. 61 - Permessi per ex festività 88

Capitolo VIII - Pari opportunità e inclusione 91
Art. 62 - Pari opportunità e inclusione 91
Art. 63 - Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenza di genere sui luoghi di lavoro del 12 febbraio 2019 92

Capitolo IX - Politiche sociali e di salute e sicurezza 97
Premessa 97
Art. 64 - Permessi per motivi personali o familiari – Aspettativa non retribuita – Congedo matrimoniale 97
Art. 65 - Banca del tempo 98
Art. 66 - Malattie e infortuni 99
Art. 67 - Maternità e Paternità 101
Art. 68 - Obblighi di leva 102
Art. 69 - Lavoratrici/lavoratori studenti 102
Art. 70 - Borse di studio 104
Art. 71 - Assistenza sanitaria 105
Art. 72 - Long term care 106
Art. 73 - Modalità di attuazione dell'orario di lavoro extra standard nei casi di disagio sociale 106
Art. 74 - Videoterminali 106
Art. 75 - Pausa per addetti ai centralini 107
Art. 76 - Indennità per centralinisti non vedenti 107
Art. 77 - Iniziative sociali 107

Capitolo X - Missioni 111
Art. 78 - Missioni (Italia ed Estero) 111

Capitolo XI - Addestramento – Formazione – Criteri di sviluppo professionale e di carriera – Valutazione della lavoratrice/lavoratore 113
Art. 79 - Addestramento 113
Art. 80 - Formazione 113
Art. 81 - Formazione, innovazione tecnologica e bilateralità 115
Art. 82 - Sviluppo professionale e di carriera 117
Art. 83 - Criteri di valutazione professionale 118
Art. 84 - Valutazione della lavoratrice/lavoratore 118
Art. 85 - Coinvolgimento sindacale 118

Capitolo XII - Risoluzione del rapporto di lavoro 121
Art. 86 - Cause di risoluzione – Attestato di servizio 121
Art. 87 - Preavviso 121
Art. 88 - Dimissioni 122
Art. 89 - Contestazioni 122
Art. 90 - Trattamento di fine rapporto 123

Parte Speciale – Quadri Direttivi

Capitolo XIII - Quadri direttivi 127
Art. 91 - Definizione e inquadramento 127
Art. 92 - Fungibilità – Sostituzioni 128
Art. 93 - Trattamento economico 128
Art. 94 - Scatti di anzianità 129

Art. 95 - Formazione e sviluppo professionale 129
Art. 96 - Prestazione lavorativa 130
Art. 97 - Trasferimenti 131
Art. 98 - Legge n. 223/1991 134

Parte Speciale – Aree Professionali

Capitolo XIV - Aree professionali 137
Art. 99 - Inquadramento del personale 137
Art. 100 - Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale) 138
Art. 101 - 3ª Area professionale 138
Art. 102 - Trattamento economico 140
Art. 103 - Scatti di anzianità 140
Art. 104 - Sviluppo professionale 140
Art. 105 - Rotazioni 141
Art. 106 - Sostituzioni 141
Art. 107 - Retribuzione in caso di inquadramento superiore 142
Art. 108 - Orario settimanale 143
Art. 109 - Orario giornaliero 143
Art. 110 - Turni 144
Art. 111 - Orario di sportello 146
Art. 112 - Intervallo 147
Art. 113 - Orario multiperiodale 148
Art. 114 - Banca delle ore – Lavoro straordinario 149
Art. 115 - Riposo settimanale – Prestazioni in giorni festivi infrasettimanali e nelle semifestività 151
Art. 116 - Flessibilità individuali 151
Art. 117 - Ausiliari – Vigilanza e custodia 151
Art. 118 - Automatismi 153
Art. 119 - Trasferimenti 153

Allegati e Appendici

Allegato n. 1 - Elenco delle imprese cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro 157
Allegato n. 2 - Tabelle economiche 163
Allegato n. 3 - Indennità e compensi vari 166
Allegato n. 4 - Concorso spese tranviarie 167
Allegato n. 5 - Indennità di rischio 168
Allegato n. 6 - Preavviso 169
Allegato n. 7 - Missioni e diarie 171
Allegato n. 8 - Profili formativi e standard professionali per l'apprendistato professionalizzante 172
Allegato n. 9 - Il tutore aziendale 177
Allegato n. 10 - Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito 178

Appendice n. 1 - Protocollo d'intesa per disciplinare i passaggi da normative collettive diverse a quella nazionale e complementare del credito 187
Appendice n. 2 - Contributo di solidarietà generazionale 188
Appendice n. 3 - Enbicredito 189
Appendice n. 4 - Verbale di accordo in tema di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, pari opportunità e responsabilità sociale d'impresa – Verbale di accordo in tema di fruizione oraria dei congedi parentali 195
Appendice n. 5 - Trattamento di fine rapporto e previdenza 201
Appendice n. 6 - Fondo nazionale del settore del credito per progetti di solidarietà 202
Appendice n. 7 - Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario 204
Appendice n. 8 - Dichiarazione congiunta delle Parti sociali europee del settore bancario sulla formazione continua del dicembre 2002 208
Appendice n. 9 - Dichiarazione congiunta delle Parti sociali europee del settore bancario sulla responsabilità sociale d'impresa del gennaio 2014 213
Appendice n. 10 - Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito (F.O.C.) – Regolamento e altri accordi 220
Appendice n. 11 - Accordo quadro sugli assetti contrattuali – Regole per un contratto sostenibile 229
Appendice n. 12 - Accordo nazionale 8 febbraio 2017 su politiche commerciali e organizzazione del lavoro – Regolamento della Commissione nazionale 234
Appendice n. 13 - Verbale di accordo sul congedo per le donne vittime di violenze di genere 236

Dichiarazione delle Organizzazioni Sindacali Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca, Unisin 238

Documentazione

- Lettera di ABI alle Organizzazioni Sindacali del 14 luglio 2025 241
- Fondo di solidarietà del personale del credito – Verbale di accordo 12 febbraio 2005 242
- Fondo di solidarietà del personale del credito – Verbale di accordo 12 febbraio 2005 243
- Verbale di riunione sul tema dell'occupazione e per il rilancio del Fondo di solidarietà del settore 20 giugno 2007 244
- Protocollo in tema di mercato del lavoro e occupazione 16 dicembre 2009 245
- Avviso comune per favorire l'utilizzo di risorse del Fondo di solidarietà per finalità formative 16 dicembre 2009 248
- Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito – Accordo quadro 8 luglio 2011 250

- Verbale di accordo 20 ottobre 2011 (Fondo di solidarietà) 252
- Verbale di accordo interpretativo 12 gennaio 2012 (Fondo di solidarietà) 253
- Adeguamento del Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito alla legge 28 giugno 2012, n. 92 – Verbale di accordo 20 dicembre 2013 254
- Decreto 28 luglio 2014 – Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, ai sensi dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Decreto n. 83486) 255
- Verbale di accordo del 20 marzo 2017 – Modifiche/integrazioni al Regolamento del Fondo di solidarietà del personale del credito – Prestazioni ordinarie 267
- Decreto 26 luglio 2017 – Modifiche al Decreto n. 83486 del 28 luglio 2014, relativo al Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito (Decreto n. 99789) 268
- Convenzione per la fornitura di servizi di supporto alla ricollocazione professionale (Outplacement) 19 dicembre 2014 270
- Verbale di riunione 31 maggio 2001 (Casdic) 282
- Contratto collettivo nazionale di lavoro del 19 dicembre 1994 (ABI) – Estratto – Artt. da 117 a 121 282
- Contratto collettivo nazionale di lavoro del 19 dicembre 1994 (ACRI) – Estratto – Artt. 10, 12, 14, 45 e 132 286
- Contratto collettivo nazionale di lavoro del 16 giugno 1995 (ACRI) – Estratto – Art. 89 290
- Contratto collettivo nazionale di lavoro del 31 marzo 2015 (ABI) – Estratto – Artt. 35, comma 16, 91, 92 e 97, comma 1; allegati nn. 6 e 7 291

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

il 14 luglio 2025, in Roma

tra

– il **Comitato per gli Affari Sindacali e del Lavoro di ABI** composto dalla Presidente Ilaria Maria Dalla Riva, da Gabriele Arioli, Aniello Auricchio, Serenella Banfi, Matteo Bianchi, Wilma Borello, Alberto Broglio, Mauro Buscicchio, Roberto Cascella, Diana Chiaraluce, Geraldine Conti, Igor Dò, Carlo Fazzi, Fiorella Ferri, Paolo Giberti, Anna Grosso, Marco Landi, Andrea Merenda, Davide Mongillo, Stefano Morellini, Patrizia Ordasso, Roberto Parazzini, Nicola Reda, Chiara Rossato, Bruna Sandretti, Roberto Speziotto, Carlo Zucchetti e dal Direttore Generale Marco Elio Rottigni, assistiti dal Responsabile della Divisione Lavoro e Affari Sindacali Vittorio Cianchi, con la collaborazione del Vice Direttore Generale Vicario Gianfranco Torriero e di Giorgio Crespi, Federico Falcioni, Gianluca La Posta e Stefano Nigrelli;

e

– la **Federazione Autonoma Bancari Italiani** (Fabi) rappresentata dal Segretario Generale Lando Maria Sileoni, dal Segretario Generale Aggiunto Giuliano De Filippis, dal Segretario Generale Aggiunto Mattia Pari e dai Segretari Nazionali Franco Casini, Mauro Scarin, Emanuele Amenta, Gianfranco Luca Bertinotti, Daniele Ginese, Elisabetta Mercaldo, Carlo Milazzo, Giuliano Xausa e dai membri del Comitato Direttivo Centrale Mario Aina, Marco Arisi, Delfo Azzolin, Paolo Baldassarra, Carlo Bartesaghi, Michele Baù, Ernesto Biondino, Stefano Cefaloni, Paolo Cerrone, Cristian Cervi, Paolo Citterio, Paola Cogli Ciccarelli, Renato Colombo, Leonardo Comucci, Andrea Corviseri, Emanuele De Marchi, Vanessa Di Cola, Giulia Di Viesti, Flaminia Falpo, Guido Fasano, Gianpaolo Fontana, Alessandra Frigeri, Alessandro Frontini, Giuseppe Imperio, Cristian Manzoni, Roberto Marras, Piergiuseppe Mazzoldi, Domenico Mazzucchi, Roberto Mercurio, Gaetano Motta, Ettore Necchi, Simona Perosce, Mariangela Peschechera, Carmelo Raffa, Vincenzo Saporito, Antonella Sboro, Stefano Seghezza, Enrico Simonetti, Caterina Stramenga, Mauro Tessadrelli, Cosimo Damiano Torraco, Cassandra Anna Tucci, Ulrich Untersulzner, Alessandro Vanoncini, Maurizio Zaramella;

– la **Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario** (First Cisl) rappresentata dal Segretario Generale Riccardo Colombani, dalla Segretaria Generale Aggiunta Sabrina Brezzo, dai Segretari Nazionali Domenico Iodice, Vilma Marrone e Claudio Pellegriti, e dai Dirigenti Nazionali Claudio Stroppa, Elisabetta Artusio, Fabio Brunamonti, Alessandro Delfino, Mauro Fanan, Matteo Muzio, Giacinto Palladino, Barbara Spezia e Antonio Zanelli;

– la **Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito** (Fisac Cgil) rappresentata dalla Segretaria Generale Susy Esposito, dai Segretari Nazionali Bruna Belmonte, Chiara Canton, Francisco Fidel Genre, Cristiano Hoffmann, Paolo Fidel Mele, Riccardo Sanna e Giacomo Sturniolo e dal Coordinatore del Dipartimento contrattuale Settore ABI Mario Gentile;

– la **Uil Credito, Esattorie e Assicurazioni** (Uilca) rappresentata dal Segretario Generale Fulvio Furlan, e dai Segretari Nazionali Filippo Arena, Emanuele Bartolucci, Giuseppe Bilanzuoli, Giuseppe Del Vecchio, Luca Faietti, Massimiliano Pagani, Giovanna Ricci, Renato Rodella, Mariangela Verga, Biagio Volpe, coadiuvata da Silvia Boniardi e Roberto Telatin;

– l'**Unità Sindacale Falcri-Silcea-Sinfub** (Unisin) rappresentata dal Segretario Generale Emilio Contrasto, dal Segretario Generale Aggiunto Vicario Valerio Fabi, dal Segretario Generale Aggiunto Sergio Mattiacci, dal Segretario Generale Aggiunto Pietro Pisani e dai Segretari Nazionali Piero Carcano, Alessandro Casagrande, Stefano Giuliano, Francesco Grandine, Massimiliano Lanzini, Mauro Mascetti, Luca Ravaglia, Ezio Sala Tenna, Domenicantonio Valentini;

si è completata la redazione del testo coordinato del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 novembre 2023 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

PREMESSA

Il confronto tra ABI, Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro – da sempre momento centrale nella vita del settore bancario – si è sviluppato nel solco di una tradizione di relazioni sindacali responsabili.

La valenza, anche sociale, del dialogo tra le Parti è testimoniata – in una situazione economica, sociale e geopolitica che non ha eguali negli ultimi decenni – da una interlocuzione continua, tesa a individuare soluzioni condivise volte a contribuire alla gestione dei cambiamenti nel settore.

Dopo l'evento pandemico, il contesto generale è stato caratterizzato da un'escalation di drammatici conflitti bellici alle porte dell'Europa, da un'accelerazione dell'inevitabile transizione ambientale ed energetica, da un'impennata dei tassi di inflazione, da un'incessante innovazione tecnologica e da una crescente digitalizzazione.

In questo quadro di riferimento, le imprese e i gruppi bancari sono ancora una volta chiamati a un processo di riposizionamento nei mercati e di adeguamento delle proprie organizzazioni. Evolvono rapidamente le esigenze sociali e professionali delle persone.

In tale contesto, la riflessione tra le Parti si è anzitutto sviluppata nella consapevolezza della centralità del contratto nazionale, con la principale funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutte le lavoratrici/lavoratori del settore.

Il negoziato ha confermato la responsabilità delle Parti nazionali, che hanno sviluppato un dialogo intenso e costruttivo, orientato a gestire positivamente i cambiamenti in atto nel settore.

Il contratto nazionale di lavoro è stato aggiornato con previsioni volte ad aumentare il potere di acquisto delle retribuzioni, anche attraverso interventi sull'orario di lavoro, a potenziare gli strumenti della bilateralità per sostenere, promuovere e sviluppare l'occupazione anche in una prospettiva intergenerazionale, favorendo la formazione quale strumento essenziale, il riconoscimento delle forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, la promozione del benessere sui luoghi di lavoro, la diffusione di una cultura tesa a valorizzare le diversità, l'inclusione e le politiche di genere.

Quanto definito costituisce quindi un solido impianto di regole condivise, che rappresentano un punto di riferimento su cui costruire un settore del credito solido e capace di svolgere in modo efficace il proprio fondamentale compito di tutela del risparmio e di sostegno allo sviluppo economico e sociale di famiglie, imprese, comunità e territori.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali assume in tal senso il suo valore di simbolo di condivisione di un progetto comune posto al servizio del Paese e di una crescita collettiva, con particolare attenzione alle necessità dei soggetti più deboli.

PARTE GENERALE

CAPITOLO I

AREA CONTRATTUALE

Art. 1 – Ambito di applicazione del contratto

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

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

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

4. Nei casi di cui al precedente comma, si darà luogo alla procedura di cui al Cap. II, art. 20, 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 demandi 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 ai 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. XIV.

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. 100.

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. 29, 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 self-banking, POS, electronic banking e banca telefonica.
d) Gestione di archivi, magazzini, economato (approvvigionamento di materiali d'uso); servizi centralizzati di sicurezza; vigilanza.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

CONTRATTI COMPLEMENTARI

2. 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 – 39 ore e 30 minuti a far tempo dal 1º luglio 2024, tramite riconoscimento di una riduzione dell'orario settimanale di lavoro di 30 minuti – 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 – 39 ore e 30 minuti a far tempo dal 1º luglio 2024, tramite riconoscimento di una riduzione dell'orario settimanale di lavoro di 30 minuti – 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. È 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 e non oltre il 30 novembre 2025 per valutare gli eventuali adattamenti da apportare alla disciplina in tema di controllo societario, in relazione a quanto disposto dal d.lgs. 1° settembre 1993, n. 385, recante il "Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia".

CAPITOLO II

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

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 21 marzo 2025 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 21 marzo 2025, 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 marzo 2026.

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 21 marzo 2025.

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. Il Comitato monitora e analizza le fasi di cambiamento conseguenti alle nuove tecnologie e alla digitalizzazione, nonché l'evoluzione diversificata dei modelli organizzativi del lavoro, ivi compresa la c.d. banca digitale materia del secondo livello di contrattazione, ed i cambiamenti conseguenti alle transizioni strutturali, 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. Le Parti nazionali, sulla base delle soluzioni condivise individuate dal Comitato, definiranno intese che integreranno il ccnl.

3. Le Parti concordano di avviare un'indagine di clima settoriale – tramite soggetti terzi di comprovata esperienza e qualificazione, i cui risultati saranno oggetto di analisi da parte del Comitato stesso – con attenzione anche al benessere sui luoghi di lavoro, in coordinamento con quanto previsto al punto 10 dell'Accordo 8 febbraio 2017 di cui all'art. 58 del presente contratto.

4. Il Comitato è composto dal Segretario Generale e da due Segretari nazionali per ogni Organizzazione sindacale stipulante il ccnl ABI e da un uguale numero di rappresentanti designati da ABI nell'ambito del Casl – ivi incluso il Presidente del Casl stesso – 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 bimestrale, nonché su richiesta di ABI o delle Organizzazioni sindacali anche singolarmente.

Art. 10 – Partecipazione

1. Le Parti riconoscono che la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita delle imprese/gruppi nelle sue diverse forme contribuisce alla produttività del lavoro, al miglioramento dell'ambiente lavorativo, allo sviluppo anche sociale delle persone e all'assunzione delle rispettive responsabilità, quali fattori strategici di crescita per le imprese/gruppi e per la valorizzazione delle persone che vi lavorano.

2. In tale prospettiva, nelle imprese/gruppi si potrà congiuntamente valutare di adottare – anche in via sperimentale – forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori per contribuire alla gestione del cambiamento e/o per promuovere il benessere sui luoghi di lavoro e un ambiente di lavoro inclusivo, anche funzionali per aumentare la competitività delle imprese e la produttività del lavoro e/o per condividere i risultati d'impresa.

3. Ogni eventuale iniziativa verrà adottata con modalità coerenti con i relativi contenuti ed i contesti di riferimento.

Art. 11 – 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. 14, 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. 12 – Osservatorio nazionale sulla produttività

1. È 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. 13 – 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 gli Ispettorati territoriali 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. La Commissione potrà anche svolgere le riunioni in modalità telematica secondo quanto stabilito dalle Parti

nazionali all'esito della pubblicazione del Decreto interministeriale di cui all'art. 20, comma 2, della l. 13 dicembre 2024, n. 203.

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 l'Ispettorato territoriale 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, preventiva-

mente 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 le 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. 14 – 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. 20, 23 e 24.

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. 105;
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. 26), formazione del personale (art. 80), sviluppo professionale e valutazione del personale (art. 85), sistema incentivante (art. 55);
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 alle persone con disabilità;
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. 31 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 alle persone con disabilità, 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 delle

persone con disabilità, 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 di cui all'art. 58 del presente contratto.

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 accorpare nell'incontro annuale di cui al presente articolo, le procedure di cui agli artt. 15 (incontri semestrali), 22 (appalti), 26 (orari di lavoro), 80 (formazione), 85 (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. 96, 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. 15 – 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 21 marzo 2025.

Art. 16 – 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 aziendalmente;
– 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. 17 – Pari opportunità

1. Possono costituirsi aziendalmente 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. 18 – 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. 19 – 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. 20 – 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. 21 – 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. 20, 23 e 24, 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. 22 – 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. 27 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 occorrano, 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. 23 – 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 (in appendice n. 7).

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. 21, 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. 24 – 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. 20 ovvero all'art. 23 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 21 marzo 2025; 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. 21, 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. 25 – 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 21 marzo 2025 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. 55, 56, 80, 85, 95 e 99 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. 20, 23 e 24 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. 52 e 56 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. 26 – 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. 27 – 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 21 marzo 2025 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 21 marzo 2025. Si fa salvo quanto sarà concordato nell'ambito delle intese da definire in tema di rappresentanze sindacali unitarie.

Art. 28 – 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. 29 – 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 e non oltre il 30 novembre 2025, 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 e non oltre il 30 novembre 2025 – 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 e non oltre il 30 novembre 2025 una Com-

missione 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 e non oltre il 30 novembre 2025 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 parametrale, entro e non oltre il 30 novembre 2025.

Commissione paritetica in tema di semplificazione e razionalizzazione normativa

1. È 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 e non oltre il 30 novembre 2025.

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.

Commissione nazionale per la sicurezza

1. Le Parti designeranno entro e non oltre il 31 ottobre 2025 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 e non oltre il 30 novembre 2025.

2. La Commissione nell'ambito dei compiti attribuiti dalla legge promuove anche iniziative informative e formative per la prevenzione e la gestione dei rischi con particolare attenzione a quelli da stress lavoro-correlato e quelli connessi all'evoluzione delle caratteristiche del personale nel corso della vita lavorativa, anche con ricorso ai canali di finanziamento della formazione.

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

1. Le Parti si impegnano entro e non oltre il 30 novembre 2025 ad armonizzare le procedure previste dagli artt. 20 e 23 del presente contratto.

Fondo di solidarietà

1. Le Parti convengono di adeguare la disciplina del Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, di cui al Decreto interministeriale n. 83486 del 28 luglio 2014, ai sensi dell'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, secondo le previsioni dell'art. 6 dell'accordo di rinnovo 23 novembre 2023 (allegato n. 10).

2. Le Parti stipulanti si attiveranno conseguentemente per chiedere ai competenti Ministeri di emanare con la massima tempestività il decreto di recepimento.

Art. 30 – 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 21 marzo 2025 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 par-

ticolare, 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 ente filantropico – ente del Terzo settore) che debbono effettivamente operare con efficacia sulle materie ad essi demandate.

5. Le Parti costituiranno, entro e non oltre il 30 novembre 2025, 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 III

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Art. 31 – 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 21 marzo 2025, 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. 56;
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 2024 e scadranno il 30 settembre 2026.

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. 32 – 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 aziendalmente 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 21 marzo 2025.

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

Art. 33 – 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. È 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 IV

POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Art. 34 – 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. 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.

4. 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.

5. Le imprese, 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'impresa.

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. 35 – Fondo per l'occupazione

1. Allo scopo di favorire la creazione di nuova occupazione stabile, il 1° gennaio 2012 è stato istituito il 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 è assicurata per il tramite dell'Ente bilaterale nazionale Enbicredito.

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

4. Considerati i positivi risultati ottenuti dal Fondo per l'occupazione, le modalità di funzionamento 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.

5. Il Fondo è alimentato, con decorrenza 1° gennaio 2012 e fino al 31 marzo 2026, 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.

6. 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. 108, comma 2, e per i quadri direttivi ad una giornata di ex festività di cui all'art. 61.

Intervento del F.O.C. in caso di assunzioni/stabilizzazioni a tempo indeterminato

7. A far tempo dal 1° gennaio 2024, il Fondo provvederà ad erogare alle imprese di cui al comma 5, per un periodo di 3 anni – e comunque in funzione delle disponibilità del Fondo – un importo annuo pari a 3.500 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 36 anni di età;
– disoccupati di lungo periodo di qualsiasi età, cassaintegrati e lavoratrici/lavoratori in mobilità;
– donne;
– persone con disabilità;
– 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 4.500 euro, maggiorato di ulteriori 1.000 euro annui nel caso in cui la sede di lavoro della lavoratrice/lavoratore sia nella stessa Provincia di residenza.

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

9. L'importo di cui al comma 7 verrà erogato dal Fondo direttamente all'impresa interessata, al superamento del periodo di prova da parte della lavoratrice/lavoratore assunto.

NORMA TRANSITORIA

Per le domande di prestazione relative ad assunzioni/stabilizzazioni effettuate fino al 31 dicembre 2023, trova applicazione quanto previsto dall'art. 34, comma 6 del ccnl 19 dicembre 2019.

Intervento del F.O.C. per favorire incrementi di occupazione stabile

10. Allo scopo di favorire incrementi di occupazione stabile, il F.O.C. erogherà per

ogni assunzione/stabilizzazione a tempo indeterminato che incrementi il numero delle lavoratrici/lavoratori a tempo indeterminato in essere al 1° gennaio di ciascun anno, un importo pari a 3.500 euro; l'importo è erogato alle imprese ed è condizionato alla non attivazione di riduzioni di organico e all'assenza di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nei dodici mesi successivi all'assunzione; tale prestazione è aggiuntiva rispetto a quella di cui al comma 7.

Intervento del F.O.C. in funzione supplente del Fondo di solidarietà in caso di assunzione dalla Sezione emergenziale

11. Il F.O.C. provvede ad erogare all'impresa che assume con contratto a tempo indeterminato, in applicazione del presente ccnl, le lavoratrici/lavoratori destinatari dell'assegno emergenziale di cui all'art. 12, comma 1, lett. a) del D.M. 28 luglio 2014, n. 83486, un importo (c.d. "premio all'assunzione") di:
– € 60.000, laddove l'assunzione intervenga nei primi 12 mesi dall'ingresso nella Sezione emergenziale;
– € 30.000, laddove l'assunzione intervenga nel successivo periodo di permanenza nella Sezione emergenziale.

12. Per l'accesso alle prestazioni di cui al comma 11, l'impresa deve, a pena di decadenza, presentare domanda al F.O.C. entro 30 giorni dalla data di superamento del periodo di prova dell'interessato – attraverso modalità informatiche segnalate da Enbicredito – fornendo le seguenti informazioni per ciascuna lavoratrice/lavoratore assunto:
a) nome, cognome e codice fiscale;
b) data di assunzione;
c) documentazione attestante la titolarità dell'assegno emergenziale;
d) codice IBAN del c/c aziendale sul quale effettuare il versamento della prestazione.

13. Il Comitato di Gestione di Enbicredito provvede ad effettuare, entro 30 giorni dalla presentazione, l'istruttoria formale delle domande verificando la regolarità delle stesse e comunica alle imprese interessate l'accoglimento o meno della domanda. È in facoltà del Comitato di Gestione procedere ad accertamenti in ordine a quanto sopra.

14. La prestazione di cui al comma 11 assorbe quella prevista dal comma 7 del presente articolo ed è erogata dal Fondo in tre tranches di pari importo, secondo le seguenti modalità:
– il primo versamento, trascorsi 12 mesi dall'assunzione per la quale la domanda è stata accolta, ferma la permanenza in servizio della lavoratrice/lavoratore;
– i versamenti successivi, alla scadenza, rispettivamente, del secondo e del terzo anno di permanenza in servizio della lavoratrice/lavoratore.

Ai fini di cui sopra, le imprese sono tenute a comunicare tempestivamente al F.O.C. l'eventuale cessazione del rapporto di lavoro con gli interessati.

15. Il premio all'assunzione di cui al comma 11 compete – nelle misure e con le cadenze temporali sopra previste – anche all'impresa che assuma con contratto a tempo indeterminato, in applicazione del presente ccnl, lavoratrici/lavoratori licenziati per motivi economici da una impresa destinataria dei ccnl di settore, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, senza diritto a pensione ovvero a misure di accompagnamento alla medesima.

Intervento del F.O.C. per assicurare una copertura al termine del periodo di percezione delle prestazioni della Sezione emergenziale del Fondo di solidarietà

16. Nei confronti dei soggetti destinatari dell'assegno emergenziale del Fondo di solidarietà, che abbiano fruito dei programmi di supporto alla ricollocazione professionale (OTP), di cui all'art. 12, lett. b) del D.M. 83486/2014 e non abbiano occupazione "stabile" al termine del periodo di permanenza nella Sezione emergenziale, il F.O.C. eroga ai soggetti stessi le seguenti prestazioni:

– € 2.000 lordi mensili, per le retribuzioni tabellari annue di cui all'art. 12, comma 3, lett. a), del D.M. 83486/2014;
– € 2.500 lordi mensili, per le retribuzioni tabellari annue di cui all'art. 12, comma 3, lett. b), del D.M. 83486/2014;
– € 3.000 lordi mensili, per le retribuzioni tabellari annue di cui all'art. 12, comma 3, lett. c), del D.M. 83486/2014.

L'importo della prestazione mensile di cui sopra non può comunque risultare superiore all'importo complessivo, comprensivo dell'indennità NASpI, percepito dall'interessato nell'ultimo mese di spettanza dell'assegno emergenziale. La predetta prestazione, permanendo lo stato di disoccupazione, viene erogata per un periodo massimo di 18 mesi con riguardo ai soggetti che, alla data del 23 novembre 2023, siano destinatari dell'assegno emergenziale del Fondo di solidarietà ovvero della prestazione di cui al presente comma o lo divengano successivamente.

17. Per l'accesso alla prestazione di cui al comma che precede, il soggetto interessato deve, a pena di decadenza, presentare domanda al F.O.C. – attraverso modalità informatiche segnalate da Enbicredito – entro 30 giorni dal venir meno del diritto all'assegno emergenziale, fornendo le seguenti informazioni:

a) nome, cognome, indirizzo di residenza o domicilio e codice fiscale;
b) indirizzo di posta elettronica certificata (PEC);
c) documentazione attestante la titolarità, la misura dell'assegno emergenziale e il termine di percezione dello stesso;
d) documentazione attestante la fruizione di programmi di supporto alla ricollocazione professionale (OTP), di cui all'art. 12, lett. b) del D.M. 83486/2014;
e) documentazione comprovante lo stato di disoccupazione;
f) codice IBAN del c/c sul quale effettuare il versamento della prestazione.

18. Il Comitato di Gestione di Enbicredito provvede ad effettuare, entro 30 giorni dalla presentazione, l'istruttoria formale delle domande verificando la regolarità delle stesse e comunica agli interessati, entro il medesimo termine, l'accoglimento o meno della domanda. È in facoltà del Comitato di Gestione procedere ad accertamenti in ordine a quanto sopra.

19. Il F.O.C. eroga le prestazioni di cui al comma 16 con cadenza trimestrale, previa attestazione da parte dell'interessato della permanenza dello stato di disoccupazione nel periodo di riferimento. In caso di inadempimento dell'obbligo in questione, l'interessato decade dal diritto alla prestazione.

20. Nel caso in cui, durante i 18 mesi di cui al comma 16, gli interessati percepiscano redditi da lavoro, autonomo o dipendente, tali da far venire meno il diritto alla NASpI o ad altre forme pubbliche di sostegno al reddito per una durata inferiore al periodo residuo di prestazione erogabile, la prestazione F.O.C. si sospende per il periodo corrispondente. Laddove l'interessato dovesse trovarsi nuovamente in stato di disoccupazione, la prestazione F.O.C. – su richiesta dello stesso – riprende per il periodo residuo.

21. Il F.O.C. provvede ad erogare all'impresa che assume con contratto a tempo indeterminato, in applicazione del presente ccnl, lavoratrici/lavoratori destinatari della prestazione di cui al comma 16, un "premio all'assunzione" nella misura di € 15.000, da riconoscere in un'unica soluzione trascorsi 12 mesi dall'assunzione per la quale la domanda è stata accolta, ferma la permanenza in servizio della lavoratrice/lavoratore. A tali fini, si applicano, per quanto compatibili, le previsioni di cui ai commi 12 e 13.

22. Il premio all'assunzione di cui al comma 21 che precede compete – nella misura e con la cadenza temporale ivi previste – anche all'impresa che assuma con contratto a tempo indeterminato, in applicazione del presente ccnl, lavoratrici/lavoratori licenziati per motivi economici da una impresa destinataria dei ccnl di settore, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, senza diritto a pensione ovvero a misure di accompagnamento alla medesima.

23. Per le prestazioni di cui ai commi 11, 15, 16, 21 e 22 le Parti stimano un utilizzo delle dotazioni del F.O.C. non superiore al 15% delle giacenze al 30 novembre 2023, fermo restando che, considerate le finalità delle norme, il Comitato di Gestione di Enbicredito potrà autorizzare prestazioni anche eccedenti tale misura.

Piattaforma per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro

24. A far tempo dal 30 luglio 2018, Enbicredito ha reso operativa una piattaforma informatica per favorire l'incontro fra la domanda e l'offerta di lavoro nell'ambito delle imprese del settore bancario, dedicata – in fase di prima applicazione ed in via sperimentale –alle lavoratrici/lavoratori destinatari della Sezione emergenziale del Fondo di solidarietà ed a quelli licenziati dalle imprese predette per motivi economici, senza diritto a pensione ovvero a misure di accompagnamento alla medesima.

25. La piattaforma, denominata "FOClavoro", è gestita per il tramite del sito internet www.foclavoro.org. Il Comitato di Gestione di Enbicredito stabilisce modalità e criteri di inserimento dei *curricula* trasmessi dai soggetti interessati, di comunicazione delle modifiche che dovessero tempo per tempo intervenire e di consultazione delle informazioni presenti in piattaforma. Alla piattaforma possono accedere, con modalità definite da parte del Comitato di Gestione dell'Ente, i componenti del Comitato stesso, le lavoratrici e i lavoratori e le imprese di cui al comma che precede.

26. L'impresa, ferma l'autonomia della stessa nelle politiche di recruiting e nella definizione dei profili professionali ricercati, comunica (anche tramite link al proprio portale) a FOClavoro – utilizzando i canali informatici indicati da Enbicredito – ricerche di personale di potenziale interesse per i soggetti inseriti nella piattaforma.

27. Resta comunque fermo quanto previsto dall'art. 34, comma 5, del presente contratto, secondo cui "le imprese, 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'impresa".

Intervento del F.O.C. in caso di staffetta generazionale

28. Nei casi di c.d. staffetta generazionale prevista nell'ambito del Fondo di Solidarietà ed il cui regolamento le Parti si impegnano ad adeguare, il F.O.C. garantisce, tramite il datore di lavoro, alla lavoratrice/lavoratore interessato da una riduzione

dell'orario di lavoro, un importo pari al 25% della retribuzione persa. Tale prestazione è riconosciuta fino alla maturazione del primo requisito di pensione anticipata o di vecchiaia e comunque per un periodo massimo di 36 mesi; la prestazione è da riproporzionare in caso di prestazione lavorativa a tempo parziale resa per frazioni di anno. Al fine di garantire alla lavoratrice/lavoratore la prestazione di cui al presente comma, il F.O.C. eroga al datore di lavoro un importo determinato tenendo conto degli oneri contributivi dovuti sul predetto importo. Il F.O.C. rimborsa altresì al datore di lavoro un importo corrispondente all'onere a suo carico per la contribuzione previdenziale correlata in favore degli interessati. Per la prestazione di cui al presente comma le Parti convengono di destinare il 10% delle dotazioni del F.O.C. giacenti al 30 novembre 2023.

Intervento del F.O.C. a sostegno della riconversione e riqualificazione professionale

29. Il F.O.C. provvede ad erogare una prestazione a sostegno della riconversione e riqualificazione professionale, finalizzata a fronteggiare possibili eccedenze di personale dovute a mutamenti nell'organizzazione del lavoro.

30. La prestazione di cui al comma che precede riguarda le ore destinate alle attività di formazione, per le quali è riconosciuta la normale retribuzione, delle lavoratrici/lavoratori coinvolti nei richiamati mutamenti nell'organizzazione del lavoro che comportino cambiamenti di mansioni ovvero rilevanti modifiche nelle modalità di svolgimento delle stesse, con particolare riguardo alle nuove tecnologie che rendono necessaria l'acquisizione delle relative conoscenze.

31. A far tempo dal 1° gennaio 2024, tale prestazione è riconosciuta nella misura di € 90 per giornata/uomo (€ 80 fino al 31 dicembre 2023), al ricorrere delle seguenti condizioni:

– insussistenza di altri finanziamenti riconosciuti all'impresa al medesimo titolo di cui al comma 30, fermo il Chiarimento delle Parti in calce al comma 36;
– sottoscrizione di contratti collettivi aziendali o di gruppo che prevedano programmi di riconversione e riqualificazione professionale – coerenti con le Linee guida riportate in calce al comma 36 – stipulati nell'ambito delle procedure contrattualmente previste rispettivamente dagli articoli 20, 23 e 24 del presente contratto collettivo per i processi che comportino mutamenti nell'organizzazione del lavoro, ferme le finalità di cui al comma 29. A far tempo dal 1° gennaio 2024, i menzionati accordi possono essere stipulati anche al di fuori dei processi di ristrutturazione.

32. Per l'accesso alla prestazione di cui al comma 29, l'impresa presenta domanda al F.O.C. entro il 31 dicembre di ciascun anno – attraverso modalità informatiche segnalate da Enbicredito – corredata da una copia dell'accordo medesimo e del programma di formazione concordato, contenente le seguenti informazioni:

a) numero delle lavoratrici/lavoratori coinvolti nei programmi di formazione;
b) numero di giornate/uomo di formazione previste;
c) dichiarazione di conformità a quanto previsto dai commi 30 e 31, primo alinea;
d) codice IBAN del c/c aziendale sul quale effettuare il versamento della prestazione.

33. Il Comitato di Gestione di Enbicredito provvede ad effettuare l'istruttoria formale della domanda verificando la regolarità della stessa e comunica all'impresa interessata l'accoglimento o meno della domanda. È in facoltà del Comitato di Gestione procedere ad accertamenti in ordine a quanto sopra, con particolare riguardo alla registrazione da parte delle imprese delle ore/giornate di formazione effettuate.

34. Le domande inoltrate dalle imprese sono prese in considerazione dal Comitato di Gestione seguendo l'ordine di presentazione delle stesse. La prestazione viene erogata dal F.O.C. entro 30 giorni dal ricevimento di un'attestazione da parte dell'impresa interessata relativa all'avvenuta realizzazione dei programmi di formazione da esaurirsi entro 12 mesi dalla data di presentazione della domanda. Tale attestazione dovrà indicare nome, cognome e codice fiscale delle lavoratrici/lavoratori interessati.

35. Per la prestazione di cui al comma 29 le Parti convengono di destinare, dalla data di decorrenza del presente contratto, il 15% delle dotazioni del F.O.C. giacenti al 30 novembre 2023. Il Comitato di Gestione di Enbicredito definisce il plafond massimo che ciascuna impresa/gruppo potrà utilizzare a tali fini.

36. Il Comitato di Gestione di Enbicredito ha altresì facoltà di esaminare situazioni aziendali legate a condizioni di particolare criticità occupazionale per stabilire, per tali casi, criteri di precedenza per l'accesso alle prestazioni di cui al comma 29 nonché il superamento delle percentuali di cui al comma 35.

CHIARIMENTO DELLE PARTI

Le Parti chiariscono che, nel caso di altri finanziamenti riconosciuti all'impresa al medesimo titolo di cui al comma 30 per importi inferiori all'importo definito dal comma 31, la prestazione di cui al comma 29 è riconosciuta fino a concorrenza con il predetto importo. In tal caso, la domanda di cui al comma 32, o l'attestazione di cui al comma 34, è integrata con l'indicazione dell'entità del finanziamento riconosciuto. Per quanto riguarda, in particolare, i finanziamenti a carico di FBA e Fondir si prende in considerazione l'importo derivante dall'avvenuta approvazione, da parte dei relativi organismi preposti, dei piani formativi successivamente all'emanazione dei bandi.

* * *

PROGRAMMI DI FORMAZIONE

LINEE GUIDA

Ai fini dell'accesso alla prestazione di cui al comma 29 del presente articolo, i programmi di formazione condivisi nell'ambito degli accordi collettivi aziendali o di gruppo:

1. individuano specifici obiettivi di riconversione e riqualificazione professionale nella prospettiva di preservare l'occupabilità del personale coinvolto in cambiamenti di mansioni ovvero interessato da rilevanti modifiche nelle modalità di svolgimento delle stesse, con particolare riguardo alle nuove tecnologie che rendono necessaria l'acquisizione delle relative conoscenze;
2. sono valutati preventivamente nell'ambito degli Organismi paritetici sulla formazione, ove presenti;
3. prevedono, anche in ragione dei contenuti e delle caratteristiche della formazione da erogare, una opportuna modulazione tra formazione "in aula" e altre modalità di formazione con l'ausilio di adeguata strumentazione, anche informatica;
4. si riferiscono ad ambiti diversi dalla formazione per gli apprendisti e dall'addestramento per i neoassunti e dalla formazione c.d. obbligatoria non strettamente connessa al mutamento di mansioni;

5. prevedono la registrazione da parte delle imprese delle ore/giornate di formazione effettuate;
6. prevedono, in sede aziendale/di gruppo, una verifica di quanto stabilito dagli accordi anche con riferimento alla modulazione delle modalità di cui al punto 3.

Intervento del F.O.C. per agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro

37. Le Parti, alla luce di quanto affermato dalla Commissione Europea e dal MIUR, con particolare riguardo al Regolamento di cui al D.M. 3 novembre 2017, n. 195, recante la Carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza scuola-lavoro, riconoscono il valore di una più stretta integrazione tra il mondo della scuola e delle imprese e l'importanza dell'istruzione e della formazione anche ai fini della crescita economica e della creazione di posti di lavoro.

38. In tale prospettiva, le Parti ritengono importante contribuire allo sviluppo delle abilità delle persone, favorendo scelte consapevoli degli studenti nella prosecuzione degli studi e per la futura occupabilità, coerentemente con i risultati di apprendimento previsti dal profilo educativo dell'indirizzo di studi frequentato. In particolare, si richiama quanto previsto dall'art. 1, comma 1, della predetta Carta che prevede di dare agli studenti "l'opportunità di conoscere ambiti professionali, contesti lavorativi e della ricerca, utili a conseguire e integrare le competenze curriculari, al fine di motivarli e orientarli a scelte consapevoli, nella prospettiva della prosecuzione degli studi o dell'ingresso nel mondo del lavoro".

39. Ciò posto, le Parti intendono agevolare una conoscenza effettiva del mondo del lavoro da parte degli studenti, anche con l'inserimento nei progetti formativi delle tematiche relative all'educazione finanziaria in coerenza con l'art. 24-bis del d.l. n. 237 del 2016, alla responsabilità sociale di impresa, riservando uno spazio all'approfondimento congiunto circa il ruolo delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e delle imprese.

40. In considerazione e nel rispetto dei commi che precedono, nel caso di percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO), previsti dalla normativa vigente, di cui le imprese/gruppi abbiano informato, anche con riferimento alle relative modalità di realizzazione, gli organismi sindacali aziendali/di gruppo o, ove presenti, gli organismi paritetici sulla formazione, il F.O.C. eroga all'impresa interessata un importo pari a € 100 per ciascuno studente coinvolto nel progetto, quale contributo alla determinazione di un "tutoraggio di qualità".

41. Per l'accesso alla prestazione di cui al comma 40, l'impresa presenta domanda al F.O.C. attraverso modalità informatiche segnalate da Enbicredito, fornendo la seguente documentazione:

a) copia della convenzione stipulata dall'impresa con indicazione delle finalità e della durata del percorso per le competenze trasversali e per l'orientamento e delle attività da svolgere durante l'esperienza;
b) documentazione attestante il numero degli studenti coinvolti nel percorso per le competenze trasversali e per l'orientamento;
c) codice IBAN del c/c aziendale sul quale effettuare il versamento della prestazione.

42. Il Comitato di Gestione di Enbicredito provvede ad effettuare l'istruttoria formale della domanda verificando la regolarità della stessa e comunica all'impresa interessata l'accoglimento o meno della domanda. È in facoltà del Comitato di Gestione procedere ad accertamenti in ordine a quanto sopra.

43. La prestazione di cui al comma 40 è erogata dal Fondo in un'unica soluzione entro 30 giorni dal ricevimento di un'attestazione da parte dell'impresa interessata relativa all'avvenuta realizzazione del percorso per le competenze trasversali e per l'orientamento.

44. Per la prestazione di cui al comma 40 le Parti convengono di destinare, dalla data di entrata in vigore del presente contratto, l'1,1% delle dotazioni del F.O.C. giacenti al 30 novembre 2023.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti, nell'adottare la disciplina di cui ai commi 40 e seguenti, hanno tenuto in considerazione che i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento, alla luce delle finalità degli stessi, non possono comportare attività lavorativa in senso proprio, tenuto conto dei chiarimenti del MIUR del marzo 2017.

Intervento del F.O.C. per il finanziamento della quota a carico dell'impresa dei programmi di outplacement (OTP)

45. Nelle ipotesi di cui all'art. 12, comma 7, del D.M. 28 luglio 2014, n. 83486, relative ai casi di dichiarazione di fallimento, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria qualora la continuazione dell'attività non sia disposta o sia cessata, il F.O.C. può provvedere – nei casi di impossibilità da parte dell'impresa – a finanziare quanto previsto dal comma 5 del medesimo art. 12, con riferimento ai programmi di supporto alla ricollocazione professionale di cui al citato art. 12, comma 1, lett. b). Per la prestazione di cui al presente comma le Parti convengono di destinare 200.000 euro delle dotazioni del F.O.C. giacenti al 30 novembre 2023.

* * *

46. Il Comitato di Gestione di Enbicredito è incaricato di assumere le decisioni necessarie per rendere operativo quanto previsto dal presente articolo, presidiandone la realizzazione.

Art. 36 – 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. 101 ed alle corrispondenti norme dei contratti di secondo livello di cui all'art. 31.

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 comporto c.d. secco,
– 8 mesi in caso di comporto 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. 66.

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 21 marzo 2025 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 XI 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. 79, commi 4 e 5.

14. In fase di prima applicazione del nuovo apprendistato, nell'ambito di un appo-

sito 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.

Art. 37 – 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. 38 – 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. 61.

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. 114 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. 69 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. 80 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 es-

sere 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. 99, 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. 96.

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. 114, 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. 114 del presente contratto.

È consentito prendere visione delle registrazioni relative al lavoro supplementare ai soggetti e con la procedura di cui all'art. 114 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. 39 – 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 delle persone con disabilità.

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 vigenza del presente contratto.

Art. 40 – 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. 14, 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 21 marzo 2025.

Art. 41 – 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 V

DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 42 – 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:

a) 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;

b) fare operazioni di borsa su strumenti finanziari derivati;

c) allontanarsi arbitrariamente dal servizio;

d) entrare o trattenersi nei locali dell'impresa fuori dell'orario normale, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio.

8. La lavoratrice/lavoratore che intenda prestare a terzi la propria opera fornisce preventivamente all'impresa le informazioni utili a consentire la valutazione dell'assenza delle condizioni ostative o limitative previste dalla legge. Tali condizioni, se ritenute sussistenti, vanno comunicate alla lavoratrice/lavoratore nei successivi 15 giorni.

9. L'impresa può disporre che il personale inquadrato nell'Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale) di cui all'art. 100, in relazione alle mansioni svolte ed al luogo di lavoro, indossi una tenuta di lavoro appropriata che l'impresa stessa fornisce all'interessato.

10. 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. 43 – 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 ente filantropico – ente del Terzo settore.

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. 44 – 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 ragguagliate 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. 96.

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. 45 – 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. 46 – 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. 86, 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. 86.

Art. 47 – 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. 46.

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 di cui all'art. 58 del presente contratto, 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. 86, 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. 48 – 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 svol-

gimento 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. 49 – 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 VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 50 – 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 ccnl 19 dicembre 2019, compete un importo denominato "Integrazione ex F.O.C. 2019" a decorrere dalla data di entrata in vigore del ccnl 19 dicembre 2019 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 ccnl 19 dicembre 2019, 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. 51 – 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. 52 – Premio aziendale

1. Il premio aziendale viene erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti nella contrattazione di secondo livello di cui all'art. 31 presso ciascun istituto, fatto salvo quanto previsto dal comma 1 dell'art. 25, 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 rettificate 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 servi-

zi per dipendente, impieghi + raccolta per dipendente, etc. – le voci di redditività lorda possono essere rettificate 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 e per congedo di maternità.

10. 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 e non oltre il 30 novembre 2025 per valutare gli adattamenti del comma 6 del presente articolo alla vigente normativa sui principi contabili.

Art. 53 – 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. 54 – 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. 112, ovvero ai turnisti che effettuano la pausa, un buono giornaliero per la consumazione del pasto di € 4,00.

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. 55 – 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. 52.

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 Sin-

dacati 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. 56 – 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. 31 in tema di contrattazione di secondo livello, possono prevedere, in sostituzione del premio aziendale e del sistema incentivante di cui agli artt. 52 e 55, 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. 57 – 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 difformi.

3. A tali principi, considerando anche il chiarimento a verbale in calce all'art. 55, 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 parte integrante del presente contratto collettivo nazionale di lavoro ed è riportato all'art. 58 che segue ai fini dell'unitaria applicazione.

Art. 58 – Accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro dell'8 febbraio 2017

Le Parti confermano che l'Accordo nazionale 8 febbraio 2017 su politiche commerciali e organizzazione del lavoro è parte integrante del presente contratto collettivo nazionale di lavoro ed è di seguito riportato ai fini dell'unitaria applicazione.

(Omissis)

premesso che

– le Parti stipulanti il presente Accordo intendono valorizzare, implementare, diffondere e rendere quanto più effettiva ed efficace l'applicazione dei principi del Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004 e dell'articolo 53 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 31 marzo 2015, attraverso l'individuazione di azioni e comportamenti atti a favorire lo sviluppo di politiche commerciali sostenibili, rispettose della dignità dei lavoratori e delle esigenze della clientela, secondo gli impegni ivi declinati:
  - 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 difformi.

A tali principi, considerando anche il Chiarimento a verbale e la Raccomandazione delle Osl in calce all'art. 51 del ccnl citato, dovranno ispirarsi le politiche commerciali delle imprese che applicano il ccnl medesimo, anche in riferimento al profilo di coerenza necessario tra le stesse e le specificità della clientela di riferimento, prestando anche attenzione al clima aziendale;

– in occasione della definizione del testo coordinato del richiamato ccnl, le Organizzazioni sindacali, anche in considerazione di quanto realizzato presso taluni gruppi bancari e imprese del settore, hanno chiesto ad ABI di sviluppare un confronto allo scopo di definire un Accordo nazionale in materia di politiche commerciali e di organizzazione del lavoro;
– ABI si è dichiarata disponibile in tal senso, sottolineando l'importanza di individuare possibili iniziative che riaffermino i valori etici cui ispirare i rapporti tra le imprese bancarie, il personale e la clientela;
– al riguardo, si è svolto tra le Parti nazionali un ampio ed intenso confronto, anche tramite un'apposita Commissione costituita pariteticamente tra le stesse, volto a condividere principi e criteri di comportamento il più possibile comuni e condivisi da parte delle imprese del settore.

Tutto ciò premesso, che costituisce parte integrante del presente Accordo, le Parti convengono quanto segue.

1. Ambito di applicazione

Il presente Accordo si applica alle imprese conferenti ad ABI mandato di rappresentanza sindacale.

Fermo quanto sopra:

– nelle imprese o gruppi di imprese presso i quali non siano già stati definiti specifici accordi in materia, nel rispetto della relativa autonomia, sarà valutata la definizione di accordi;
– nelle imprese o gruppi di imprese presso i quali siano già stati sottoscritti specifici accordi in materia si procederà, nel rispetto della relativa autonomia, a valutare i raccordi che si rendessero necessari con il presente Accordo.

Ai fini di cui ai precedenti alinea, si procederà, entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, ad un incontro in sede aziendale o di gruppo con gli organismi sindacali competenti.

2. Quadro normativo eteronomo di riferimento

Il presente Accordo deve avere a riferimento puntuale il quadro legislativo e normativo applicabile che costituisce un sistema di regole, provenienti dalle competenti Istituzioni europee e nazionali, particolarmente ampio e complesso, in continua evoluzione e quindi soggetto a successive modificazioni da parte delle predette Autorità.

3. Obiettivi, principi e valori

Le Parti intendono:

– riaffermare la centralità del settore bancario ed il suo fondamentale ruolo a sostegno dell'economia del Paese ed a tutela del risparmio, nell'interesse delle famiglie, delle imprese e dei territori;
– rafforzare la reputazione complessiva e la fiducia verso le imprese del settore e valorizzare il ruolo fondamentale dei lavoratori;

– individuare principi e valori che risultino di indirizzo e prevenzione per il miglioramento costante della qualità dei rapporti fra banche, personale e clientela e del clima lavorativo;
– affermare la necessità di un'organizzazione del lavoro trasparente e sostenibile, che individui con chiarezza le responsabilità operative ai vari livelli e che sia coerente con le finalità del presente Accordo;
– diffondere, quali valori positivi nei confronti di tutti i portatori di interesse, la cultura delle regole e della prevenzione dei comportamenti eventualmente non conformi, individuando, in tale ambito, misure che assicurino sintesi efficaci fra obiettivi delle imprese ed attese dei lavoratori in tema di clima aziendale e relazioni interne, tenendo altresì presente che i processi di vendita dipendono anche dal modello di servizio scelto da ciascuna banca;
– orientare l'evoluzione delle imprese bancarie, in un contesto competitivo, verso uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile.

Posto quanto sopra, le Parti si riconoscono nei seguenti principi e valori:
– le imprese, nel perseguire i propri obiettivi economici, in un mercato globale basato sulla competitività e sulla concorrenza, devono mirare soprattutto all'eccellenza delle performance, in termini di "qualità e valore" dei prodotti e servizi offerti, avendo a riferimento il ruolo fondamentale di tutela del risparmio e di sostegno dell'economia;
– politiche commerciali responsabili e sostenibili, coerenti con i valori etici e di integrità fondamentali, favoriscono il raggiungimento nelle imprese degli obiettivi di produttività/redditività anche nel medio/lungo periodo, nell'interesse comune di imprese, lavoratori e clientela;
– la centralità dei clienti e la qualità dei prodotti offerti, la trasparenza delle condizioni ed una adeguata consulenza, nel pieno rispetto delle norme tempo per tempo vigenti e delle regolamentazioni aziendali, sono elementi necessari per lo sviluppo di una azione commerciale sostenibile;
– il ruolo centrale delle risorse umane e l'obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per uno sviluppo sostenibile delle banche, anche al fine di consentire alle stesse di continuare a svolgere efficacemente il proprio ruolo a sostegno dell'economia;
– il rispetto della persona quale principio imprescindibile e condiviso cui orientare l'azione commerciale, da perseguire a ogni livello dell'organizzazione, attraverso soluzioni e modalità di lavoro finalizzate a favorire un clima aziendale positivo in cui, fermo il rigoroso rispetto di tutte le normative regolamentari, di legge e di contratto vigenti, si rafforzino il rispetto e la professionalità e si migliori la collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti;
– le attività delle imprese del settore e la relativa organizzazione del lavoro assumono a riferimento valori e principi fondamentali quali: onestà, lealtà, trasparenza, equità, rispetto, libertà, fiducia e professionalità.

Pertanto, le Parti ritengono opportuno che le imprese destinatarie del presente Accordo, nella definizione delle politiche commerciali, tengano in considerazione i seguenti profili generali:

a) tutela del risparmio e diffusione della cultura finanziaria anche attraverso strumenti che, nel rispetto delle norme, favoriscano le migliori condizioni di chiarezza, trasparenza e di conoscenza della clientela in campo finanziario;

b) compatibilità con le strategie di medio e lungo periodo volte alla fidelizzazione e allo sviluppo della clientela;
c) peculiarità di mercato in cui operano le diverse imprese e le relative aree di business;
d) aspetti qualitativi relativi alla soddisfazione della clientela;
e) rispetto della dignità dei lavoratori e valorizzazione della loro professionalità;
f) coerenza dell'organizzazione del lavoro con i principi declinati nel presente Accordo.

4. Informazione, formazione e comunicazione

Il presente Accordo si prefigge lo scopo di:
– favorire una diffusa cultura sul tema delle politiche commerciali sostenibili attraverso l'informazione, la formazione e la comunicazione, a sostegno di un'adeguata conoscenza della normativa vigente in materia, dei principi e dei valori etici e di integrità condivisi, curando l'informazione, la formazione (anche con accordi specifici), il costante aggiornamento del personale – con particolare riferimento a quello impegnato nelle attività di vendita, di coordinamento e di direzione – e i criteri di comunicazione;
– mirare a sviluppare, tramite un'adeguata formazione e secondo i vari livelli di responsabilità, le competenze necessarie di natura gestionale, commerciale, manageriale, relazionale e tecnico/giuridica al fine di favorire l'adozione di comportamenti professionali, rispettosi delle norme in materia e di quanto previsto dal presente Accordo e dagli accordi aziendali.

Pertanto, le Parti convengono che le imprese e i gruppi:
– si impegnino alla più ampia diffusione della conoscenza della normativa sovranazionale, nazionale e contrattuale in materia, con istruzioni chiare ed esaurienti anche sui comportamenti da seguire nella relazione con la clientela;
– si impegnino alla più ampia diffusione della conoscenza dei principi generali di responsabilità sociale e di sostenibilità, dei codici etici, nonché alla puntuale divulgazione dei contenuti del presente Accordo e degli accordi aziendali in materia, in particolare nei confronti dei ruoli di coordinamento;
– dedichino, per il personale impegnato nella rete in attività di vendita, specifica attenzione alla formazione ai fini di una corretta attività di valutazione, nel caso di prodotti finanziari, della "propensione al rischio" del cliente rispetto alle caratteristiche del prodotto;
– dedichino al medesimo personale una formazione continua, specifica e specialistica nell'ambito della dotazione annuale prevista dal ccnl, sul presupposto che la formazione rappresenta un elemento di imprescindibile importanza per lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze di natura relazionale, manageriale e gestionale delle figure coinvolte nei processi di carattere commerciale e per accrescere la capacità competitiva delle banche;
– sviluppino una consapevole partecipazione di tutti i lavoratori alla vita aziendale anche per favorire un positivo clima aziendale di rispetto, fiducia e coesione, favorendo la collaborazione tra colleghi nella logica di alimentare lo spirito di squadra ed eventualmente prevedendo appositi momenti di comunicazione interna per dare opportuna evidenza al canale dell'"ascolto attivo";
– sviluppino una piena conoscenza degli strumenti messi a disposizione dei la-

voratori per il supporto dell'azione commerciale, promuovendone un corretto utilizzo e la reciproca conoscenza tra le diverse professionalità e competenze;
– sviluppino l'adozione di comportamenti positivi attraverso l'analisi di "buone pratiche" coerenti con il presente Accordo nell'ambito di casistiche lavorative specifiche e con il coinvolgimento attivo dei lavoratori.

Le Parti si attiveranno affinché la formazione sulle tematiche previste dal presente Accordo sia finanziata da parte dei Fondi Interprofessionali (FBA e FONDIR) e del Fondo di solidarietà di settore.

5. Comunicazione interna, monitoraggio e analisi dei dati commerciali

Il presente Accordo mira a indirizzare verso modalità razionali e trasparenti il monitoraggio e l'analisi dei dati commerciali allo scopo di raggiungere gli obiettivi perseguiti con lo stesso.

Pertanto, le Parti convengono che nelle imprese destinatarie del presente Accordo:
– le comunicazioni aziendali siano improntate al rispetto della normativa vigente, senza messaggi che possano risultare fuorvianti o vessatori nei confronti dei lavoratori e lesivi della loro dignità e professionalità;
– le riunioni di orientamento commerciale siano effettuate nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa;
– il monitoraggio per la verifica degli andamenti commerciali sia attuato tramite modalità strutturate, al fine di inibire, ai vari livelli, condotte improprie ed indebite pressioni, contrarie ai principi, alle norme e alle regolamentazioni aziendali e lesive della dignità e professionalità dei lavoratori;
– la rilevazione dei dati commerciali, finalizzata anche a dare riscontro al personale circa il proprio posizionamento rispetto agli obiettivi assegnati, sia effettuata, di norma, attraverso l'utilizzo degli strumenti approntati e messi a disposizione dall'azienda, evitando gli abusi, l'eccessiva frequenza e le inutili ripetizioni.

6. Segnalazioni interne

Il presente Accordo intende sostenere e diffondere, fermo il quadro normativo di riferimento in tema di segnalazioni interne, modalità di "ascolto attivo" di miglioramento del clima aziendale, anche con riferimento alle segnalazioni di eventuali comportamenti non conformi con i principi ed i valori condivisi con l'Accordo medesimo, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e senza pregiudizio per i segnalanti.

7. Responsabilità e tutele

Il presente Accordo ha l'obiettivo di favorire la migliore applicazione di quanto disciplinato dal ccnl in materia di responsabilità e tutele, assicurando la piena applicazione delle garanzie di legge e di contratto a sostegno, sia sul piano civile che penale, di coloro che abbiano operato nel rispetto delle istruzioni ricevute.

Pertanto, nel rispetto di quanto disciplinato dagli articoli 42 e 43 del ccnl 31 marzo 2015 – rispettivamente in materia di tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni e responsabilità civile verso terzi, che costituisce un quadro di tutele ampio ed esauriente – le Parti raccomandano alle imprese di anticipare – con la massima ampiezza possibile, nelle situazioni caratterizzate da significativi elementi oggettivi di riscontro e per tutti i gradi di giudizio – le spese legali ai lavoratori chiamati in causa nei casi riconducibili alle citate norme contrattuali.

Le Parti si danno atto che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa ai sensi, rispettivamente, degli artt. 75 e 38, comma 2, del ccnl 31 marzo 2015.

8. Retribuzione variabile – Sistemi incentivanti e iniziative commerciali

Il presente Accordo mira a far si che le prassi ed i comportamenti operativi aziendali, anche per quanto concerne i sistemi incentivanti e le iniziative commerciali, siano pienamente aderenti al quadro normativo applicabile di cui al Punto 2. che precede, nonché al ccnl ed a quanto previsto dal presente Accordo.

Le Parti ribadiscono che, per la loro importanza ai fini di orientare i comportamenti dei lavoratori verso la clientela e le relazioni interne, le disposizioni di cui agli articoli 48 (Premio aziendale), 51 (Sistema incentivante) e 52 (Premio variabile di risultato sostitutivo del premio aziendale e del sistema incentivante) del ccnl 31 marzo 2015 trovino piena e puntuale applicazione.

In particolare, le Parti richiamano quanto stabilito dal Chiarimento a verbale in calce all'art. 51 del ccnl 31 marzo 2015 secondo cui "*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*".

Inoltre, in tema di premio variabile di risultato, l'art. 52, comma 3, del medesimo ccnl prevede che "*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*".

Le Parti sottolineano che i sistemi incentivanti:

- devono essere fondati su criteri "realistici", equi e trasparenti, basati sul medio e lungo termine così come su obiettivi sostenibili, sia di carattere quantitativo che qualitativo, ponendo, in particolare, la massima attenzione nelle fasi di assegnazione degli obiettivi e di eventuale variazione degli stessi;
- dovranno prevedere un'assegnazione chiara degli obiettivi da parte delle competenti funzioni aziendali, sia per quanto riguarda le regole che gli strumenti messi a disposizione, valorizzando il lavoro di squadra e la professionalità dei singoli lavoratori.

Le Parti raccomandano alle imprese di rendere un'informativa annuale di sintesi agli organismi sindacali aziendali o di gruppo sulle iniziative commerciali effettuate nel periodo.

Nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale nazionale le Parti affronteranno la tematica del sistema incentivante alla luce della prima fase applicativa di quanto previsto dal presente Accordo.

9. Commissione nazionale e organismi bilaterali aziendali o di gruppo

Con il presente Accordo si intende istituire una Commissione bilaterale nazionale definendone struttura, regole di funzionamento e compiti con l'obiettivo di indirizzare,

favorire e monitorare l'attuazione coerente di quanto previsto dall'Accordo – anche attraverso una opportuna interlocuzione con gli organismi aziendali o di gruppo costituiti – acquisire informazioni, diffondere le buone pratiche e eventualmente realizzare iniziative congiunte in materia di:

- politiche commerciali;
- informazione, formazione e comunicazione;
- sistemi di incentivazione.

Le Parti provvederanno a definire congiuntamente il Regolamento della Commissione nazionale la cui attività verrà avviata entro il 31 maggio 2017. Le Organizzazioni sindacali procederanno alla nomina dei rispettivi rappresentanti nel numero massimo di 2 per ciascuna Sigla. La Commissione si riunirà con cadenza almeno annuale per l'espletamento dei compiti ad essa attribuiti.

Nell'ambito della medesima Commissione nazionale, le Parti avvieranno una comune azione allo scopo di accrescere il grado di conoscenza e di consapevolezza delle disposizioni sulle materie oggetto del presente Accordo, puntando in particolare sulla diffusione della cultura finanziaria etica e responsabile, sull'informazione, sulla formazione, sulla comunicazione, sull'ascolto attivo, sul clima aziendale, sui momenti di dialogo e sulle modalità di monitoraggio e diffusione delle buone pratiche, in un'ottica prioritaria di prevenzione.

La Commissione nazionale sarà anche sede per lo svolgimento di momenti di confronto ove sorgano significative questioni riferite a fattispecie di rilievo, di carattere generale e non relative a singoli casi – da prospettare in forma aggregata e anonima – che non abbiano trovato composizione nelle sedi aziendali o di gruppo, in merito all'applicazione del presente Accordo.

La Commissione nazionale redigerà una relazione annuale relativa alla propria attività ed alle fattispecie esaminate, con il richiamato obiettivo di diffusione delle buone pratiche.

Presso le imprese o gruppi – che non vi abbiano già provveduto – verrà avviato il confronto per la costituzione, entro 180 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo, di commissioni o organismi bilaterali di confronto in sede aziendale o di gruppo e di interlocuzione con la Commissione nazionale sui temi dell'Accordo.

Presso le imprese che occupano fino a 1.500 dipendenti e che non facciano parte di gruppi bancari, ovvero in quelle in cui non si raggiunga l'intesa per la costituzione delle predette commissioni/organismi bilaterali aziendali/di gruppo, in luogo delle medesime si procederà a momenti di confronto, con cadenza almeno annuale, sulle tematiche del presente Accordo.

Negli ambiti di cui sopra verranno esaminate le segnalazioni provenienti dai lavoratori, tramite gli organismi sindacali, con le modalità definite in sede aziendale o di gruppo.

Le imprese o la capogruppo provvederanno ad informare, con le modalità definite in sede aziendale o di gruppo, gli organismi sindacali circa le eventuali misure adottate relativamente alle tematiche oggetto di segnalazioni, con particolare riguardo a quelle finalizzate alla rimozione di comportamenti difformi o anomali.

Al fine di favorire l'interlocuzione sulle tematiche del presente Accordo, ciascuna impresa o capogruppo individuerà un referente – dotato delle facoltà proprie del ruolo – nell'ambito della funzione risorse umane/relazioni sindacali, che potrà farsi supportare, di volta in volta, dalle funzioni competenti che, per le materie cui sono preposte, siano necessarie a garantire l'efficacia del presente Accordo.

10. Benessere sui luoghi di lavoro

Il presente Accordo mira a favorire un clima collaborativo e costruttivo nei luoghi di lavoro.

Le Parti avvieranno, con criteri e modalità da concordare nell'ambito della Commissione nazionale di cui al Punto 9, un'indagine di clima settoriale tramite soggetti terzi di comprovata esperienza e qualificazione, i cui risultati saranno oggetto di analisi da parte della Commissione stessa.

Le Parti esamineranno in un apposito gruppo di lavoro eventuali fenomeni che possano assumere rilievo in connessione con il tema del benessere sui luoghi di lavoro.

11. Norma finale

Trascorso un anno dalla sottoscrizione del presente Accordo, che sarà allegato al prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro, ciascuna delle Parti potrà chiedere di tenere un incontro di verifica sullo stato di attuazione dell'Accordo stesso.

CAPITOLO VII

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E FERIE

Art. 59 – 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. 60 – 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 con disabilità 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 con disabilità 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 con disabilità 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. 61 – 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 2012-2026 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 porranno in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a favorire il raggiungimento della finalità di cui sopra.

CAPITOLO VIII

PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE

Art. 62 – Pari opportunità e inclusione

1. Le Parti stipulanti condividono che il contratto nazionale costituisce un efficace strumento per promuovere un'organizzazione del lavoro attenta all'inclusione, al rispetto e alle diversità delle persone, per riconoscere e rispettare le differenze e per attribuire rilievo all'apporto personale di ciascuna persona inserita nell'organizzazione.

2. Inclusione e valorizzazione delle diversità si configurano come elementi abilitanti per creare un clima collaborativo e costruttivo sui luoghi di lavoro, contribuendo a migliorare la soddisfazione delle persone che lavorano, a sviluppare un diffuso senso di appartenenza e a realizzare un contesto con relazioni lavorative positive.

3. Le relazioni sindacali nel settore hanno permesso nel tempo di individuare importanti convergenze, consentendo di sviluppare e/o consolidare buone pratiche a supporto del benessere sui luoghi di lavoro e a sostegno di una cultura positiva del lavoro.

4. La contrattazione nazionale contribuisce a quanto sopra con un articolato insieme di previsioni che permea i diversi aspetti della disciplina del rapporto di lavoro e favorisce un'impresa inclusiva, attenta alle persone e alla conciliazione vita-lavoro: le Parti intendono valorizzare tali previsioni per favorirne l'efficacia e la crescita nei luoghi di lavoro.

5. Queste previsioni sono inoltre arricchite da significative iniziative maturate a livello aziendale e di gruppo con soluzioni coerenti con i diversi contesti organizzativi e produttivi di riferimento.

6. Le Parti, nell'ottica di dare ulteriore impulso alla diffusione di una cultura della valorizzazione delle diversità e dell'inclusione, introducono nel contratto collettivo nazionale di lavoro due specifici ambiti, rubricati "Pari opportunità" e "Inclusione", nei quali richiamano le disposizioni contrattuali e le correlate opportunità afferenti dette tematiche, tra cui:

PARI OPPORTUNITÀ

- Commissione nazionale sulle pari opportunità (art. 16) e pari opportunità (art. 17);
- prestazioni F.O.C. in tema di assunzioni e stabilizzazioni (art. 35, comma 7 e 8);
- contrasto alle molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro (Dichiarazione congiunta 12 febbraio 2019, di cui all'art. 63);
- maternità e paternità (art. 67);
- pari opportunità e divieto di discriminazione nello sviluppo professionale e di carriera (art. 82);
- fruizione oraria dei congedi parentali (Verbale di accordo 19 aprile 2013, e Verbale di accordo 15 dicembre 2015, in appendice n. 4);
- congedo per le donne vittime di violenze di genere (Verbale di accordo 8 marzo 2017, in appendice n. 13).

INCLUSIONE

- rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali (art. 11, comma 1, lett. o);

– interventi in favore delle persone con disabilità e altri interventi specifici oggetto dell'incontro annuale (art. 14, lett. D);
– Commissione politiche per l'inclusione (art. 18);
– prestazioni F.O.C. in tema di assunzioni e stabilizzazioni (art. 35, comma 7 e 8);
– permessi e aspettative per motivi personali o familiari (art. 64);
– banca del tempo (art. 65);
– malattia e infortuni (art. 66);
– assistenza sanitaria (art. 71);
– flessibilità di orario nei casi di disagio sociale (art. 73);
– iniziative sociali (art. 77);
– flessibilità nella fruizione della formazione (art. 80);
– pari opportunità e divieto di discriminazione nello sviluppo professionale e di carriera (art. 82);
– aspettativa e flessibilità d'orario per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento (Verbale di accordo 19 aprile 2013, in appendice n. 4).

7. Le Parti condividono di valorizzare dette tematiche attraverso un proficuo lavoro della Commissione nazionale pari opportunità di cui all'art. 16 e della Commissione politiche per l'inclusione di cui all'art. 18.

Art. 63 – Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenza di genere sui luoghi di lavoro del 12 febbraio 2019

Le Parti confermano l'impegno alla lotta contro la violenza di genere attraverso l'inserimento nel contratto nazionale della seguente "Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenza di genere sui luoghi di lavoro", in cui è riconosciuto il principio di tutela da ritorsioni o penalizzazioni in caso di segnalazioni.

(Omissis)

Considerato che:

– con il Protocollo 16 giugno 2004 sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario le Parti si sono impegnate ad adoperarsi attivamente affinché – in un mercato globale – vengano rispettati, ovunque si esplichi l'attività imprenditoriale, i diritti umani fondamentali, i diritti del lavoro, e si contrasti ogni forma di discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e sindacali;
– con l'art. 69 del ccnl 31 marzo 2015 le Parti, confermando l'attenzione per la "*Tutela della dignità delle donne e degli uomini e unioni di fatto*", hanno convenuto 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;

- con il verbale di Accordo 8 marzo 2017 le Parti hanno dato attuazione al demando contenuto nell'art. 24, comma 1, del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, in tema di "*misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*", convenendo più favorevoli modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 del citato art. 24 a favore delle donne vittime di violenza di genere;
- ABI richiama la diffusione di codici etici adottati da imprese e gruppi bancari che – rivolgendosi sia alle persone che vi lavorano sia all'insieme delle persone (fornitori, clienti, etc.) con cui l'impresa entra in relazione nell'esercizio dell'attività – dedicano particolare attenzione anche al fenomeno delle molestie e delle violenze di genere;
- le Organizzazioni sindacali firmatarie richiamano i principi dell'Accordo quadro europeo del 26 aprile 2007 sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro, con particolare riguardo al quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e violenza di genere sul luogo di lavoro;
- ferme le previsioni di legge, in particolare l'art. 26 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), le Parti intendono proseguire sulla strada intrapresa, definendo azioni mirate e confermando il proprio impegno sul tema delle pari opportunità e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, anche per contribuire alla sensibilizzazione in atto nella società sul tema della lotta contro la violenza di genere;

condiviso altresì che:

- per "violenza di genere" si intende ogni atto di violenza fondata sul genere che abbia come risultato, o che possa probabilmente avere come risultato un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica;
- per "molestie di genere" si intendono quei comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- per "molestie sessuali" si intendono quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- sono altresì oggetto della presente Dichiarazione congiunta i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato comportamenti di "molestia di genere" o di "molestia sessuale" o di esservisi sottomessi;
- con riguardo ai "luoghi di lavoro" si intende fare riferimento al contesto costituito dalle relazioni tra le persone in occasione dell'attività lavorativa (lavoratori, lavoratrici, clienti, fornitori, etc.), nel cui ambito possono aver luogo i citati comportamenti;

al fine di rafforzare e diffondere la consapevolezza nelle aziende, nelle persone che vi lavorano e nei loro rappresentanti sull'importanza di prevenire, contrastare e non tollerare i citati comportamenti e il loro ripetersi, anche nei luoghi di lavoro, sensibilizzando tutti i soggetti sull'importanza di un'attenta e tempestiva gestione di eventuali problemi in tema di violenza o molestie di genere;

convengono su quanto segue:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza di genere sul luogo di lavoro secondo la predetta definizione è inaccettabile. È importante che ogni comportamento che integri molestia o violenza di genere sia prevenuto e, ove si realizzi, segnalato e perseguito adeguatamente. Varie sono le forme di molestie/violenze di genere che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Esse possono essere di natura fisica o psicologica, costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici;
- il rispetto della dignità e della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori si concretizza in un contesto capace di prevenire e contrastare situazioni di violenze e di molestie e di diffondere una cultura del rispetto di genere. In particolare, la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da comportamenti che integrano molestia o violenza di genere;
- le lavoratrici, i lavoratori, le imprese e i loro rappresentanti sono impegnati ad assicurare il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza;
- a tal fine – nel confermare la sensibilità ed attenzione del settore – nella consapevolezza dell'efficacia degli strumenti di prevenzione, le aziende bancarie si impegnano a proseguire nell'adozione di idonee misure di prevenzione, tra cui rientrano momenti qualificati e dedicati nell'ambito dei percorsi di informazione/formazione/sensibilizzazione di tutto il personale, utili a promuovere, all'interno dell'organizzazione aziendale, una cultura improntata al rispetto della dignità delle persone, anche attraverso l'eventuale utilizzo della formazione finanziata mediante percorsi formativi condivisi con le Osl;
- nella medesima prospettiva le Parti valorizzano le Commissioni aziendali sulle pari opportunità, quali sedi in cui ricercare misure e soluzioni a problematiche legate a comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori che le Parti stesse condividono con la presente Dichiarazione congiunta;
- le aziende si impegnano a fornire la necessaria assistenza e sostegno a coloro che dovessero risultare vittime di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro e ad assumere le opportune iniziative nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati e accertati, valutando in tali ipotesi specifici percorsi di sostegno psicologico in favore delle vittime utili anche al reinserimento professionale;
- al fine di dare concreta e positiva attuazione a quanto sopra, le Parti sottolineano l'importanza dell'emersione del disagio e di evitare l'isolamento della persona vittima di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro, a cui possono anche contribuire positivamente colleghe/colleghi di fiducia;
- le aziende assicurano che le eventuali segnalazioni siano gestite dalla funzione Risorse Umane, o dalla diversa funzione centrale individuata dall'azienda, garantendo la riservatezza di tutte le persone coinvolte e in particolare dell'interessata/o e tutelando naturalmente la/o stessa/o da qualsiasi forma diretta o indiretta, di ritorsione o penalizzazione, con attenzione alla effettiva cessazione dei comportamenti accertati;
- nella radicata consapevolezza dell'importanza della prevenzione attraverso il rafforzamento della cultura del rispetto di genere, le aziende daranno diffusione alla presente Dichiarazione congiunta.

Le Parti nazionali si impegnano a porre particolare e viva attenzione al tema delle violenze e delle molestie legate al genere e a favorire lo sviluppo di una cultura, anche organizzativa, idonea a tutelare e preservare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché a prevenire e contrastare ogni comportamento contrario a quanto qui condiviso.

Alla luce di quanto previsto dall'art. 26, comma 3-bis, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, è contrario a quanto qui condiviso il ricorso strumentale ad accuse di molestia o violenza di genere consapevolmente infondate.

Il predetto impegno delle Parti nazionali potrà essere realizzato anche attraverso gli opportuni approfondimenti e le attività di monitoraggio demandate alla Commissione nazionale sulle pari opportunità dall'art. 14 del ccnl 31 marzo 2015.

Potranno essere valutate opportune iniziative nell'ambito della bilateralità di settore, ad esempio Prosolidar ente filantropico ets ed Enbicredito, anche per favorire una formazione mirata e a sostegno di specifici progetti di solidarietà.

* * *

Le Parti concordano che, ad integrazione di quanto previsto dal Verbale di accordo dell'8 marzo 2017, il congedo di cui all'articolo 24, comma 1, del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, è elevato a 4 mesi.

CAPITOLO IX

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. 64 – 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. 77 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. 116 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. 65 – 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. 66 – 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:

Anzianità	Mesi
a) fino a 5 anni	6
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	8
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	12
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	15
e) da oltre 20 anni e fino a 25 anni	18
f) oltre i 25 anni	22

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:

Anzianità	Mesi
a) fino a 5 anni	8
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	10
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	14
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	18
e) da oltre 20 anni e fino a 25 anni	22
f) oltre i 25 anni	24

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) e in caso di disabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104, 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 comporto 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 comporto 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 comporto 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 comporto 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 comporto 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. 67 – 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, anche per i periodi di interdizione anticipata (c.d. gravidanza a rischio).

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.

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. 112, fermo quanto previsto dalla legge in materia di pause.

CHIARIMENTO DELLE PARTI

Le Parti stipulanti chiariscono che l'estensione della previsione contrattuale (prima contenuta "nel limite massimo di cinque mesi") "anche per i periodi di interdizione anticipata (c.d. gravidanza a rischio)", trova applicazione per i periodi di congedo di maternità successivi al 23 novembre 2023, anche se iniziati precedentemente.

Art. 68 – 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. 69 – 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. È 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 vigenza del presente contratto l'impatto sulla normativa contrattuale di eventuali modifiche dell'ordinamento universitario.

Art. 70 – 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. 71 – 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 sovvengano 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 aziendalmente in atto in materia.

Art. 72 – 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 imprevisti 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. 73 – 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 o a necessità di assistenza a familiari con disabilità, 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 XIV.

Art. 74 – 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. 110.

3. In caso di accertata inidoneità della lavoratrice/lavoratore all'adibizione ai videoterminali, l'impresa adotterà gli opportuni provvedimenti cercando di avvicendare 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. 75 – 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. 76 – 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. 77 – 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 discriminanti 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 con disabilità

Le Parti riconoscono il valore dell'inclusione delle diversità e confermano l'impegno a sviluppare politiche di sostegno a favore delle persone con disabilità. 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 risulti persona con disabilità 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 della persona con disabilità, 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 azienda-

li 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. 14, 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 X

MISSIONI

Art. 78 – 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 6 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 5 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 5 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 5 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.

NORMA TRANSITORIA

Per le missioni effettuate precedentemente al 23 novembre 2023 trovano applicazione le previsioni di cui all'art. 74 del ccnl 19 dicembre 2019.

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 XI

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

Art. 79 – 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. 80 – 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 13 retribuite (8 fino al 31 dicembre 2023), da svolgere in orario di lavoro e le residue 13 non retribuite (18 fino al 31 dicembre 2023), 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 con disabilità.

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 – convengono 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. 81 – Formazione, innovazione tecnologica e bilateralità

1. Le Parti confermano la centralità delle persone e l'importanza della formazione continua, quale strumento essenziale per garantire la crescita personale e l'aggiornamento e lo sviluppo professionale, anche nell'attuale fase sempre più permeata dai processi di digitalizzazione e dall'innovazione tecnologica. Tutto quanto precede attraverso significative azioni di riqualificazione e riconversione, finalizzate a garantire la tutela dell'occupazione e dell'occupabilità.

2. È volontà comune delle Parti individuare soluzioni per favorire la sostenibilità della formazione assicurando l'accesso ai canali di finanziamento e valorizzando la bilateralità quale positiva realtà nel settore ed espressione di una consolidata esperienza di relazioni sindacali inclusive.

3. Al fine di favorire l'accesso alle risorse dedicate al finanziamento dei programmi formativi da parte dei fondi ed enti bilaterali di settore ed a ogni altra forma di

finanziamento anche comunitaria, nazionale e territoriale, le Parti individuano la seguente procedura in alternativa alle modalità già in essere di coinvolgimento degli organismi sindacali e fermo restando l'esperimento delle procedure contrattuali ove previste:

– nell'ambito di un apposito incontro l'impresa presenta agli organismi sindacali aziendali, anche nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 19, i contenuti dei piani formativi redatti in conformità con lo schema generale di accordo, di cui al presente articolo;
– gli organismi sindacali aziendali possono formulare proprie considerazioni e/o proposte in particolare con riguardo ad eventuali profili che ritengano non coerenti con lo schema generale di cui sopra;
– trascorsi dieci giorni dalla presentazione dei piani formativi, qualora non sia stato raggiunto l'accordo in particolare circa la loro conformità allo schema generale, la stessa proseguirà con l'assistenza di ABI su richiesta dell'impresa e con l'assistenza delle Segreterie nazionali interessate su richiesta degli organismi sindacali aziendali.

L'intera procedura dovrà durare complessivamente 20 giorni dal suo avvio e potrà essere utilizzata dalle imprese presso le quali è stato costituito l'Organismo paritetico di cui all'art. 19.

4. Ai fini di cui al primo alinea del comma 3, i contenuti dei piani formativi previsti anche nell'ambito dei processi di riconversione e riqualificazione, sono i seguenti:

a) le finalità e le aree tematiche del ricorso ad interventi formativi, con riferimento a titolo esemplificativo:
  – alle competenze/conoscenze in connessione con processi di innovazione tecnologica/digitalizzazione/remotizzazione;
  – alle competenze/conoscenze in connessione con processi di transizione ambientale/sostenibilità;
  – all'aggiornamento professionale in connessione con l'evoluzione del quadro normativo (es. mifid/compliance ecc.);
  – allo sviluppo e valorizzazione delle competenze nell'ambito delle previsioni di cui all'Accordo nazionale 8 febbraio 2017 su politiche commerciali e organizzazione del lavoro di cui all'art. 58 del presente contratto;
  – allo sviluppo e diffusione di competenze e conoscenze orientate al benessere sui luoghi di lavoro, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle politiche di inclusione.
b) la platea dei destinatari, specificando il relativo numero;
c) la durata;
d) il numero delle ore di formazione stimate per ciascuno degli interventi formativi;
e) le modalità di erogazione del percorso formativo, favorendo il ricorso a tutti gli strumenti, anche valorizzando i canali digitali e le nuove tecnologie;
f) le modalità di verifica e attestazione dei risultati formativi;
g) monitoraggio dell'attività e verifica dei piani formativi.

Nel caso in cui l'impresa intenda ripresentare progetti formativi, già oggetto di condivisione in occasione di precedenti accordi, l'informativa di cui al comma 3 è costituita dall'elenco di tali progetti.

5. 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. 82 – 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. 67 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. 83 – 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. 84 – 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.

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. 42, comma 2, del presente ccnl.

Art. 85 – 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 in-

tendono 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 XII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 86 – 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. 66 (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. 87 – 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. 86, 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. 86, 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. 88 – Dimissioni

1. In caso di risoluzione del rapporto ai sensi della lett. e) dell'art. 86, le dimissioni debbono essere presentate per iscritto o in modalità telematica laddove previsto dalla normativa 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. È 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. 86, spetta al medesimo, che non si trovi nelle condizioni di cui alla lett. b) dell'art. 86, 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. 86, 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. 89 – 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. 90 – 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. 35 del ccnl 19 dicembre 2019;
– assegno di cui all'art. 107, ultimo comma;
– indennità di rischio;
– indennità per lavori svolti in locali sotterranei;
– concorso spese tranviarie;
– indennità di cui all'art. 109, 3° comma;
– indennità di turno diurno;
– assegni di cui all'art. 118;
– 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. 78 e 97 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.

NORMA TRANSITORIA

1. La base di calcolo di cui all'art. 86, comma 6, del ccnl 19 dicembre 2019 trova applicazione sino al 30 giugno 2023.

2. Il ricalcolo del tfr conseguente a quanto sopra per il periodo intercorrente tra il 1° luglio 2023 e il 30 novembre 2023 trova applicazione nei confronti delle lavoratrici/lavoratori in servizio alla data del 23 novembre 2023.

PARTE SPECIALE

QUADRI DIRETTIVI

CAPITOLO XIII

QUADRI DIRETTIVI

Art. 91 – 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. 92 – 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, si conferma la piena fungibilità nell'ambito della categoria dei quadri direttivi tra il 1° ed il 4° livello retributivo.

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 6 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.

Art. 93 – 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. 94;
– "assegno ex intesa 11 luglio 1999" di cui alla norma transitoria in calce all'art. 94;
– 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. 94 – 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". 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.

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

5. 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. 95 – 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. 85 del presente contratto.

2. L'impresa definisce – fatto salvo quanto previsto dall'art. 91 – 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. 96 – 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. 83 e 84. Nel corso dell'incontro annuale di cui all'art. 14 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. 97 – 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 23 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. 78;
   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. 78 – 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. 78;
   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. 78 – 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. 16 gennaio 2017 (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. 86, 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. 86, 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

1. 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 lo-

calità 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.

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

RACCOMANDAZIONE

L'ABI raccomanda alle 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. 98 – 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 XIV

AREE PROFESSIONALI

Art. 99 – 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. 31 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 aziendalmente pattuite.

Art. 100 – Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale)

1. 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. Con il ccnl 19 dicembre 2019 le Parti hanno convenuto, a far tempo dal 1°gennaio 2020, 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. Le lavoratrici/lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore del ccnl 19 dicembre 2019, 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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. 101 – 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.

3. Nell'ambito della predetta declaratoria generale:

– nel 1° livello retributivo sono inquadrate 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 inquadrate 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. 91, per quanto riguarda le

succursali ad operatività ridotta e comunque con un organico complessivo pari o inferiore a 4 addetti compreso il preposto, si applica – fatte salve diverse determinazioni nelle sedi aziendali in considerazione di situazioni particolari – quanto segue:

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

Art. 102 – 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. 103 – 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. 104 – 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. 105 – 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. 106 – 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. 107.

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. 107 – 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. 100 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 comma precedenti, viene mantenuta come assegno "ad personam" assorbibile con successivi scatti di anzianità e/o passaggi di livello retributivo.

Art. 108 – 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, 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. A far tempo dal 1° luglio 2024 alla lavoratrice/lavoratore viene riconosciuta un'ulteriore riduzione dell'orario settimanale di lavoro di 30 minuti. Pertanto l'orario settimanale sarà distribuito su 37 ore.

4. 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.

5. 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. 109, comma 4.

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

7. 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.

8. 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. 109 – per ogni sabato di effettivo espletamento di detto incarico.

9. In via transitoria, per gli anni 2012-2026 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 delle lavoratrici/lavoratori a tempo parziale sulla dotazione di cui all'art. 38, comma 16, lett. d), del presente contratto.

Art. 109 – 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. 111, 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. 111, (salvo quanto previsto al relativo comma 3), nonché coloro che espletano le attività in turno di cui all'art. 110.

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. 26 si svolgerà, per questo specifico aspetto, presso la capogruppo.

Art. 110 – 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. 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. 111 – 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. 109, 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 magaz-

zini, 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. 109, 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 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 delle lavoratrici/lavoratori che siano in possesso delle richieste caratteristiche professionali.

Art. 112 – 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. 113 – 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, 37 ore a far tempo dal 1º luglio 2024 (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. 114 – 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. È 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 7,4) 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. 115 – 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. 114, 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. 117, 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. 114, 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. 116 – Flessibilità individuali

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio l'impresa può accordare:

– alla singola 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. 117 – Ausiliari – Vigilanza e custodia

1. In deroga alle disposizioni che precedono in tema di orari di lavoro e relativi trat-

tamenti indennitari, l'orario di lavoro giornaliero delle lavoratrici/lavoratori inquadrati nell'Area unificata (ex 1ª e 2ª 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. 108, comma 1 (fatte salve le riduzioni d'orario di cui all'art. 108, comma 2, 3 e 7) – 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 1ª e 2ª 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. 114.

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. 118 – 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. 119 – 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 23 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. 78;
   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. 78;
   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 neces-

sario 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. 97.

11. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 86 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.

ALLEGATI E APPENDICI

Allegato 1

Elenco delle imprese cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro*

Banca Popolare di Puglia e Basilicata	Altamura
FINAOSTA - Finanziaria Regionale Valle d'Aosta	Aosta
International Factors Italia - IFITALIA	Assago
Cassa di Risparmio di Asti	Asti
BdM Banca	Bari
Banca Mediolanum	Basiglio
Mediolanum Fiduciaria	Basiglio
Banca Sella	Biella
Banca Sella Holding	Biella
Centrico	Biella
Fabrick	Biella
Nivola	Biella
Sella Leasing	Biella
BPER Factor	Bologna
Factorcoop	Bologna
Banca Popolare dell'Alto Adige	Bolzano
Cassa di Risparmio di Bolzano	Bolzano
Raetia SGR S.p.A. in liquidazione	Bolzano
Banca Valsabbina	Brescia
Credito Lombardo Veneto	Brescia
Società Finanziaria Regione Sardegna - SFIRS	Cagliari
Banca Popolare delle Province Molisane	Campobasso
FINMOLISE - Finanziaria Regionale per lo Sviluppo del Molise	Campobasso
Banca Popolare del Cassinate	Cassino
Banca Stabiese	Castellammare di Stabia
Fincalabra	Catanzaro
Banco di Credito P. Azzoaglio	Ceva
Banca di Cividale	Cividale del Friuli
Cedacri	Collecchio
Cirene Finance	Conegliano
Credem CB	Conegliano
DB Covered Bond S.r.l.	Conegliano
Desio OBG	Conegliano
Estense Covered Bond	Conegliano
Estense CPT Covered Bond	Conegliano
Banca Popolare di Cortona	Cortona
Banco di Desio e della Brianza	Desio
Banca Agricola Commerciale Istituto Bancario Sammarinese	Dogana
Cassa di Risparmio di Fermo	Fermo
Banca Cambiano 1884	Firenze
Banca Ifigest	Firenze
Base Digitale	Firenze
Fidi Toscana	Firenze

* Il presente elenco è aggiornato all'11 luglio 2025.

Findomestic Banca	Firenze
IFIS NPL Investing	Firenze
Banca Popolare di Fondi	Fondi
Ulixes SGR	Fondi
Solution Bank	Forlì
Cassa di Risparmio di Fossano	Fossano
Banca Popolare del Frusinate	Frosinone
Banca Passadore & C.	Genova
Carige Covered Bond	Genova
Finanziaria Ligure per lo Sviluppo Economico - FILSE	Genova
Lanterna Finance	Genova
Banca di Imola	Imola
Banca Popolare di Lajatico	Lajatico
Banco di Lucca e del Tirreno	Lucca
Banca Popolare Pugliese	Matino
Banca Ifis	Mestre
IFIS NPL Servicing	Mestre
Acantus	Milano
Accenture Financial Advanced Solutions & Technology	Milano
Accenture Services and Technology	Milano
Alba Leasing	Milano
Aletti Fiduciaria	Milano
AllFunds Bank S.A.U. - Sucursal de Milan	Milano
Allianz Bank Financial Advisors	Milano
AMCO - Asset Management Company	Milano
Amundi SGR	Milano
Anima SGR	Milano
Arca Fondi SGR	Milano
Arepo Fiduciaria	Milano
Assifact - Associazione Italiana per il Factoring	Milano
Attijariwafa Bank Europe	Milano
Banca AideXa	Milano
Banca Akros	Milano
Banca Aletti	Milano
Banca Cesare Ponti	Milano
Banca della Nuova Terra	Milano
Banca Profilo	Milano
Banca Progetto in amministrazione straordinaria	Milano
Banca Widiba - Wise Dialog Bank	Milano
Banco BPM	Milano
Banco BPM Invest Società di Gestione del Risparmio	Milano
Bank of America Europe Designated Activity Company - Milan Branch	Milano
Bank of China - Filiale di Milano	Milano
Barclays Bank Ireland PLC	Milano
Bayerische Landesbank - Filiale di Milano	Milano
BFF Bank	Milano
BNL Leasing	Milano
BNP Paribas - Succursale in Italia	Milano
BNP Paribas Lease Group Leasing Solutions	Milano
Borsa Italiana	Milano
CA Indosuez Wealth (Europe) - Italy Branch	Milano

Calit - Credit Agricole Leasing Italia	Milano
Cassa Lombarda	Milano
Castello SGR	Milano
CDP Equity	Milano
Citibank Europe Plc	Milano
Citibank National Association - Succursale di Milano	Milano
Commerzbank AG	Milano
Cordusio Societa' Fiduciaria per Azioni	Milano
CREDEM - Euromobiliare Private Banking	Milano
Credit Agricole Corporate and Investment Bank - Succursale di Milano	Milano
Deutsche Bank	Milano
Deutsche Bank AG	Milano
Deutsche Bank Mutui	Milano
DWS International GmbH	Milano
Elite	Milano
equensWorldline SE	Milano
Eurizon Capital SGR	Milano
Euromobiliare Advisory SIM	Milano
Euromobiliare Asset Management Sgr	Milano
Euromobiliare Fiduciaria	Milano
Euronext Corporate Services Italy	Milano
Euronext Holding Italia	Milano
Euronext Securities Milan	Milano
Euronext Technologies	Milano
Exetra	Milano
Factorit SpA	Milano
Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking Asset Management - Società di Gestione del Risparmio	Milano
Fiditalia	Milano
Fiduciaria Sant'Andrea	Milano
Finanza Sud Sim Società di intermediazione mobiliare per azioni	Milano
FinecoBank Banca Fineco	Milano
Finint Private Bank	Milano
Finlombarda	Milano
Fruendo	Milano
Generali Real Estate SGR	Milano
Generfid	Milano
Help Line	Milano
HSBC Continental Europe Italy	Milano
IFIS Rental Services	Milano
Illimity Bank	Milano
Ing Bank N.V. Succursale di Milano	Milano
Intesa Sanpaolo Private Banking	Milano
Intesa Sec.	Milano
Intrum Italy	Milano
ISP CB Ipotecario	Milano
ISP CB Pubblico in liquidazione	Milano
ISP OBG	Milano
Isybank	Milano
JPMorgan Chase Bank National Association	Milano
Kruso Kapital	Milano

Mediobanca Premier	Milano
Mediobanca SGR	Milano
MUFG Bank LTD	Milano
Natixis	Milano
Nexi	Milano
Nexi Payments	Milano
Oaklins Italy	Milano
Pri.Banks - Associazione Banche Private Italiane	Milano
Profilo Real Estate	Milano
S.I.RE.F. - Società Italiana di Revisione e Fiduciaria	Milano
SACE Fct	Milano
Sella SGR	Milano
Sella Venture Partners SGR	Milano
Service HUB	Milano
Societe Generale Securities Services	Milano
Solarisbank AG	Milano
State Street Bank International GmbH - Succursale Italia	Milano
Symphonia SGR	Milano
UBI Finance	Milano
UBS Europe SE - Succursale Italia	Milano
UniCredit	Milano
UniCredit Bank GMBH	Milano
UniCredit Factoring	Milano
UniCredit Leased Asset Management	Milano
UniCredit Leasing	Milano
Xoldy	Milano
Zurich Italy Bank	Milano
BPER Banca	Modena
Consultinvest Asset Management SGR	Modena
Consultinvest Investimenti SIM	Modena
Puglia Sviluppo	Modugno
Rexer	Monza
Cassa di Risparmio di Orvieto	Orvieto
Banca Popolare Etica	Padova
Cherry Bank	Padova
IRFIS - Finanziaria per lo Sviluppo della Sicilia	Palermo
Credit Agricole Group Solutions	Parma
Credit Agricole Italia	Parma
Intesa Sanpaolo International Value Services	Parma
Present Systems	Perugia
Banca di Piacenza	Piacenza
Banca Agricola Popolare di Sicilia	Ragusa
La Cassa di Ravenna	Ravenna
Avvera	Reggio Emilia
Credem Private Equity SGR	Reggio Emilia
Credemfactor	Reggio Emilia
Credemleasing	Reggio Emilia
Credito Emiliano	Reggio Emilia
Affide	Roma
Banca CF+ Credito Fondiario	Roma
Banca Credifarma	Roma

Banca Credito Attivo	Roma
Banca del Fucino	Roma
Banca di Sconto	Roma
Banca Finnat Euramerica	Roma
Banca UBAE	Roma
Bancomat	Roma
Bank Sepah - Filiale in Italia	Roma
Blu Banca	Roma
BNL GRUPPO BNP PARIBAS	Roma
Capgemini Finance Tech	Roma
Cassa Depositi e Prestiti	Roma
CBI - Società Benefit	Roma
CDP Immobiliare	Roma
CDP Real Asset SGR	Roma
Consorzio ABI Lab - Centro di Ricerca e Innovazione per la Banca	Roma
Dexia Crédit Local S.A. - Sede Secondaria di Roma	Roma
doNext	Roma
Dynamica Retail	Roma
Euronext Clearing	Roma
Fides	Roma
Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking	Roma
Financit	Roma
Finnat Fiduciaria	Roma
Fintecna	Roma
Fucino Finance	Roma
Gardant	Roma
Gardant Bridge Servicing	Roma
Gardant Investor SGR	Roma
Gardant Liberty Servicing	Roma
Groupama Asset Management SA - Succursale italiana	Roma
IBL Real Estate	Roma
Igea Digital Bank	Roma
Imprebanca	Roma
Investire SGR	Roma
Istituto Bancario del Lavoro	Roma
Istituto Finanziario Europeo - I.F.E.	Roma
Istituto per il Credito Sportivo e Culturale	Roma
Lazio Innova	Roma
Master Gardant	Roma
Mediocredito Centrale - Banca del Mezzogiorno	Roma
MTS	Roma
Prestitalia	Roma
Simest	Roma
Special Gardant	Roma
Sviluppo HQ Tiburtina (SHQT)	Roma
Worldline Merchant Services Italia	Roma
Sanfelice 1893 Banca Popolare	San Felice sul Panaro
CSE Consorzio Servizi Bancari	San Lazzaro di Savena
CSE Consulting	San Lazzaro di Savena
CSE Servizi	San Lazzaro di Savena
OneWelf	San Lazzaro di Savena

Banco di Sardegna	Sassari
Bibanca	Sassari
Numera Sistemi e Informatica	Sassari
Sardaleasing	Sassari
Banca Cassa di Risparmio di Savigliano	Savigliano
Dock Joined in tech	Segrate
Kyndryl Italia	Segrate
Value Transformation Services	Segrate
Banca Monte dei Paschi di Siena	Siena
Monte Paschi Fiduciaria	Siena
Banca Popolare di Sondrio	Sondrio
Stelline Real Estate	Sondrio
Aquileia Capital Services	Tavagnacco
Julia Portfolio Solutions	Tavagnacco
Banca del Piemonte	Torino
Banca Investis	Torino
Banca Patrimoni Sella & C.	Torino
Banca Reale	Torino
Equiter	Torino
Finpiemonte	Torino
Hyundai Capital Bank Europe GmbH Italy	Torino
Intesa Sanpaolo	Torino
Intesa Sanpaolo Innovation Center	Torino
Intesa Sanpaolo Rent Foryou	Torino
Investis Fiduciaria (e di revisione)	Torino
Neva SGR	Torino
Pictet & Cie (Europe)	Torino
Santander Consumer Bank	Torino
Sella Fiduciaria	Torino
Sella Personal Credit	Torino
SERFIT	Torino
TIMFin	Torino
ViviBanca	Torino
Banca di Credito Popolare	Torre del Greco
Cassa del Trentino	Trento
Mediocredito Trentino-Alto Adige	Trento
Banca Generali	Trieste
Generali Asset Management SGR	Trieste
Generali Investments Holding	Trieste
Generali Real Estate	Trieste
Banca Popolare del Lazio	Velletri
doValue	Verona
Immobiliare Stampa	Vicenza
Cassa di Risparmio di Volterra	Volterra

Allegato 2

Tabelle economiche

Importi mensili per 13 mensilità			
Dal 1° luglio 2023	**Stipendio**	**Scatti di anzianità**	**Importo ex ristrutturazione tabellare**
QD 4° Livello	4.911,48	95,31	14,30
QD 3° Livello	4.180,89	95,31	14,30
QD 2° Livello	3.760,45	41,55	7,99
QD 1° Livello	3.547,80	41,55	7,99
3ª Area 4° Livello	3.156,90	41,55	7,99
3ª Area 3° Livello	2.899,88	41,55	7,99
3ª Area 2° Livello	2.739,63	41,55	7,99
3ª Area 1° Livello*	2.599,29	41,55	7,99
Area Unificata (ex 1ª e 2ª Area Professionale)	2.350,10	29,07	5,59
* € 2.373,39 per lavoratrici/lavoratori in servizio alla data del 19 dicembre 2019 con livello retributivo di inserimento professionale (abrogato con Accordo di rinnovo 19 dicembre 2019, art. 16), limitatamente all'eventuale periodo residuo di applicazione dello stesso. A tale importo andrà aggiunta l'"Integrazione ex F.O.C. 2019" nelle misure e per il periodo di cui al comma 2 della Norma Transitoria in calce all'art. 50.			

Gli aumenti mensili per il periodo intercorrente tra il 1° luglio 2023 e il 30 novembre 2023 vengono riconosciuti sotto forma di importo "una tantum" secondo le misure e le condizioni di seguito indicate:

Inquadramento	Importo "una tantum"
QD 4° Livello	1.679,60
QD 3° Livello	1.459,40
QD 2° Livello	1.385,35
QD 1° Livello	1.320,35
3ª Area 4° Livello	1.250,00
3ª Area 3° Livello	1.078,40
3ª Area 2° Livello	1.018,75
3ª Area 1° Livello	966,60
Area Unificata (ex 1ª e 2ª Area Professionale)	873,95

Tale importo:
- spetta alle lavoratrici/lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente Accordo;
- è computato, pro quota, in relazione all'eventuale minor servizio retribuito prestato dall'interessata/o nel periodo medesimo;
- è ridotto nei casi di lavoro a tempo parziale in relazione al minor orario prestato;
- è sterilizzato ai fini degli istituti contrattuali, tranne che per il trattamento di fine rapporto e per i trattamenti di quiescenza e/o di previdenza aziendale.

Importi mensili per 13 mensilità			
Dal 1° settembre 2024	**Stipendio**	**Scatti di anzianità**	**Importo ex ristrutturazione tabellare**
QD 4° Livello	5.045,85	95,31	14,30
QD 3° Livello	4.297,64	95,31	14,30
QD 2° Livello	3.871,28	41,55	7,99
QD 1° Livello	3.653,43	41,55	7,99
3ª Area 4° Livello	3.256,90	41,55	7,99
3ª Area 3° Livello	2.986,15	41,55	7,99
3ª Area 2° Livello	2.821,13	41,55	7,99
3ª Area 1° Livello	2.676,62	41,55	7,99
Area Unificata (ex 1ª e 2ª Area Professionale)	2.420,02	29,07	5,59

Importi mensili per 13 mensilità			
Dal 1° giugno 2025	**Stipendio**	**Scatti di anzianità**	**Importo ex ristrutturazione tabellare**
QD 4° Livello	5.113,03	95,31	14,30
QD 3° Livello	4.356,02	95,31	14,30
QD 2° Livello	3.926,69	41,55	7,99
QD 1° Livello	3.706,24	41,55	7,99
3ª Area 4° Livello	3.306,90	41,55	7,99
3ª Area 3° Livello	3.029,29	41,55	7,99
3ª Area 2° Livello	2.861,88	41,55	7,99
3ª Area 1° Livello	2.715,28	41,55	7,99
Area Unificata (ex 1ª e 2ª Area Professionale)	2.454,98	29,07	5,59

Importi mensili per 13 mensilità			
Dal 1° marzo 2026	**Stipendio**	**Scatti di anzianità**	**Importo ex ristrutturazione tabellare**
QD 4° Livello	5.160,06	95,31	14,30
QD 3° Livello	4.396,88	95,31	14,30
QD 2° Livello	3.965,48	41,55	7,99
QD 1° Livello	3.743,21	41,55	7,99
3ª Area 4° Livello	3.341,90	41,55	7,99
3ª Area 3° Livello	3.059,49	41,55	7,99
3ª Area 2° Livello	2.890,41	41,55	7,99
3ª Area 1° Livello	2.742,34	41,55	7,99
Area Unificata (ex 1ª e 2ª Area Professionale)	2.479,45	29,07	5,59

Assegni mensili di anzianità (13 mensilità) Dal 1° gennaio 2020*		
	Inquadramento	**Importo**
3ª Area professionale	2° e 3° livello retributivo	23,71
Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale)		22,35
Per le lavoratrici/lavoratori già destinatari al 31 dicembre 2019 di assegni mensili di anzianità continua ad applicarsi la relativa tabella in Allegato n. 2 del ccnl 31 marzo 2015.		
* Per le Aziende già destinatarie del ccnl Acri: - 154,10 annue, quale "differenza assegno di anzianità ex vice capo ufficio"; - 149,70 annue, quale "differenza assegno di anzianità ex subalterni (compresi capo commesso e vice capo commesso)"; - 61,64 annue, quale "differenza assegno di anzianità ex operai"; - 70,44 annue, quale "differenza assegno di anzianità ex ausiliari (esclusi gli operai)".		

Differenza ex mensa*
Per il 1° e il 2° livello dei Quadri direttivi e per le 2 Aree professionali: 9,92
* Ammontare annuo da corrispondere in occasione della 13ª mensilità al solo personale in servizio alla data di stipula del ccnl 11 luglio 1999.

Allegato 3

Indennità e compensi vari

Aree professionali e quadri direttivi	
- lavori in locali sotterranei	45,99
- turno notturno	30,68
- indennità agli addetti al sabato alla consulenza e nelle succursali presso località turistiche o centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini	18,42
- giornata di reperibilità*	30,68
Aree professionali	
- turno diurno	4,30
- indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15	3,68
- per intervento	18,42
Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale)	
- pernottamento	18,42
- vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	24,52
- vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	14,71
- custodia diurna nella giornata di sabato	49,04
* Con un minimo di: 13,95.	

Allegato 4

Concorso spese tranviarie (12 mensilità)

– Verona	1,11	mensili
– Catania	1,21	“
– Bari	1,24	“
– Venezia	1,27	“
– Padova, Palermo	1,34	“
– Trieste	1,47	“
– Bologna	1,50	“
– Messina, Napoli, Torino	1,55	“
– Genova	1,70	“
– Firenze	2,01	“
– Roma	2,32	“
– Milano	2,92	“

Allegato 5

Indennità di rischio (misure mensili)

	Capoluoghi di prov. e centri aventi intenso movimento bancario	Altri centri
Quadri direttivi, 3ª area professionale e personale inquadrato nell'Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale) che svolge le attività di cui all'art. 92, comma 7, del ccnl 31 marzo 2015 (esclusi gli addetti a mansioni operaie)		
a) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello dei contanti*	126,62	94,95
b) addetti allo sportello che effettuano esborsi e/o introiti di valori (esclusi i quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo)	126,62	94,95
c) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello non contanti*	90,24	67,67
d) cassieri che hanno maneggio di valori non esplicabile allo sportello*	64,21	48,11
e) addetti agli sportelli per l'incasso degli effetti, delle bollette e similari (esclusi i quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo)	62,52	46,85
f) addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere (art. 92, comma 7, 3° alinea, del ccnl 31 marzo 2015)	55,06	41,31
g) addetti alla stanza di compensazione che svolgono mansioni di maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello, di cui all'art. 92, comma 7, penultimo alinea, del ccnl 31 marzo 2015	48,60	36,38
Personale inquadrato nell'Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale) che svolge le attività di cui all'art. 92, comma 3 e comma 6, del ccnl 31 marzo 2015 (esclusi gli addetti a mansioni operaie)		
h) che hanno maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello di cui all'art. 92, comma 3, 1° e 7° alinea, 2° punto, del ccnl 31 marzo 2015	36,38	27,23
* "Addetti" con riguardo ai Quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo.		

Per quelle aziende presso le quali, in materia, sono in atto situazioni diverse, valgono le norme già determinate con accordi aziendali.

Nei casi di cui alle lett. *a)*, *b)*, *c)*, *e)*, qualora vi sia una adibizione giornaliera allo sportello di durata superiore alle cinque ore, le relative misure mensili della indennità di rischio devono essere proporzionalmente maggiorate fino al massimo del 20%; qualora la predetta adibizione sia superiore a 6 ore, le misure stesse devono essere maggiorate di un ulteriore 14%.

Allegato 6

Preavviso

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. *a)* dell'art. 86, l'indennità di mancato preavviso compete nelle seguenti misure:

	a) Trattamento di previdenza migliorativo spettante in misura massima	**b) Trattamento di previdenza migliorativo spettante in misura inferiore alla massima**	**c) Assenza di trattamento di previdenza migliorativo**
Quadri direttivi	4 mesi	trattamento sub c) ridotto del 25%	5 mensilità con anzianità non superiore a 6 anni ed un ulteriore ½ mese per ogni successivo anno di anzianità, con un massimo di altri 5 mesi
3ª area professionale	2 mesi	trattamento sub c) ridotto del 25%	½ mensilità per ogni anno, con il minimo di 2 e con il massimo di 8 mensilità
Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale) *	45 giorni	trattamento sub c) ridotto del 25%	⅓ di mensilità per ogni anno, con il minimo di 1 e ½ e con il massimo di 6 mensilità

Qualora la risoluzione del rapporto avvenga ad iniziativa della lavoratrice/lavoratore, questi è esonerato dall'obbligo del preavviso.

2. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. b) dell'art. 86, il preavviso – o in difetto la corrispondente indennità – compete nelle seguenti misure:

	a) Trattamento di previdenza migliorativo	**b) Assenza di trattamento di previdenza migliorativo**	
Quadri direttivi	4 mesi	- con anzianità non superiore a 5 anni - con anzianità da 5 a 10 anni - con anzianità superiore a 10 anni	4 mensilità 5 mensilità 6 mensilità
3ª area professionale	2 mesi	- con anzianità non superiore a 5 anni - con anzianità da 5 a 10 anni - con anzianità superiore a 10 anni	2 mensilità 3 mensilità 4 mensilità
Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale)*	45 giorni	- con anzianità non superiore a 5 anni - con anzianità da 5 a 10 anni - con anzianità superiore a 10 anni	1 mensilità 2 mensilità 3 mensilità

3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. c) dell'art. 86, il preavviso – o in difetto la corrispondente indennità – compete nelle seguenti misure:

Quadri direttivi	- con anzianità non superiore a 5 anni - con anzianità da 5 a 10 anni - con anzianità da 10 a 15 anni - con anzianità superiore a 15 anni	5 mensilità 6 mensilità 7 mensilità 8 mensilità
3ª area professionale	- con anzianità non superiore a 5 anni - con anzianità da 5 a 10 anni - con anzianità da 10 a 15 anni - con anzianità superiore a 15 anni	3 mensilità 4 mensilità 5 mensilità 6 mensilità
Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale)**	- con anzianità non superiore a 5 anni - con anzianità da 5 a 10 anni - con anzianità da 10 a 15 anni - con anzianità superiore a 15 anni	2 mensilità 2 ¼ mensilità 3 mensilità 4 mensilità

4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. g) dell'art. 86, l'indennità di mancato preavviso compete nelle seguenti misure:

	a) Trattamento di previdenza migliorativo	**b) Assenza di trattamento di previdenza migliorativo**	
Quadri direttivi	5 mesi	- con anzianità non superiore a 6 anni - per ogni anno successivo	5 mensilità ½ mensilità con un massimo di altre 5 mensilità
3ª area professionale	3 mesi	- con anzianità non superiore a 5 anni - con anzianità da 5 a 10 anni - con anzianità superiore a 10 anni	2 mensilità 3 mensilità 4 mensilità
Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale)*	2 mesi e ½	- con anzianità non superiore a 5 anni - con anzianità da 5 a 10 anni - con anzianità superiore a 10 anni	1 mensilità 2 mensilità 3 mensilità

Ai fini della presente tabella:
- si considera l'anzianità di effettivo servizio della lavoratrice/lavoratore;
- per trattamento di previdenza "aziendale migliorativo" si intende quello per il quale la lavoratrice/lavoratore venga a beneficiare di un trattamento di previdenza migliore di quello risultante dalle disposizioni di legge sulle assicurazioni sociali obbligatorie.

* Per lavoratrici/lavoratori già inquadrati al 31 dicembre 2019 nel 3° livello retributivo della 2ª area professionale trova applicazione il comma 5 della Norma di raccordo in calce all'art. 100.

Allegato 7

Missioni e diarie

Dal 1° gennaio 2005			
Abitanti	**Quadri direttivi**	**3ª Area professionale**	**Area unificata (ex 1ª 2ª area professionale)***
Centri fino a 200.000	133,66	79,40	62,75
Centri da 200.001 a 500.000	147,03	87,34	69,02
Centri da 500.001 a 1.000.000	160,40	95,29	75,30
Centri oltre 1.000.000	173,76	103,22	81,57
* Per lavoratrici/lavoratori già inquadrati al 31 dicembre 2019 nel 3° livello retributivo della 2ª area professionale trova applicazione il comma 5 della Norma di raccordo in calce all'art. 100.			

Allegato 8

Profili formativi e standard professionali per l'apprendistato professionalizzante

1 - Addetto attività commerciali
2 - Addetto attività di supporto alla gestione dell'azienda
3 - Addetto attività di supporto aree specialistiche di business
4 - Addetto attività amministrative e/o contabili
5 - Addetto attività informatiche e/o di telecomunicazione

1 - Profilo di:

ADDETTO ATTIVITÀ COMMERCIALI

Descrizione:

Nell'ambito delle strutture di presidio del mercato e dei ruoli organizzativi previsti in azienda, svolge attività operative e/o contabili e/o commerciali riferite alla gestione della clientela di riferimento, anche attraverso canali telefonici e telematici, in coerenza con le direttive aziendali.

Contribuisce a soddisfare le esigenze della clientela, assicurando appropriati livelli di servizio.

Competenze tecnico professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità e alle esigenze della clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione, anche mediate da strumenti di comunicazione a distanza, finalizzate ad una relazione efficace e trasparente con la clientela.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, d.lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze tecnico professionali specifiche

- Avere un'adeguata conoscenza sul funzionamento dei mercati e sugli strumenti finanziari comuni.

– Conoscere e proporre prodotti e servizi per la clientela di riferimento e saper contribuire alla vendita degli stessi, anche mediante ricezione/effettuazione delle telefonate (inbound-outbound) e utilizzo di canali informatici, in coerenza con le politiche commerciali dell'azienda e con gli indirizzi ricevuti.
– Conoscere ed utilizzare le principali procedure, anche informatiche, al fine di curare la regolare esecuzione delle operazioni di propria competenza.
– Operare nell'ambito dei sistemi cd. in "tempo reale" e, cioè, con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.
– Conoscere ed utilizzare le principali procedure, anche informatiche, al fine di svolgere attività di informazione, helpdesk e assistenza per l'insieme delle operazioni proprie dell'area di attività, anche a favore di chi opera tramite il canale In Web, promuovendo azioni di sviluppo commerciale.
– Avere un'adeguata conoscenza degli aspetti normativi interni ed esterni connessi con l'assistenza alla clientela e la conseguente operatività, inclusa quella contabile ed amministrativa, per poterli applicare correttamente.

2 - Profilo di:

ADDETTO ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALLA GESTIONE DELL'AZIENDA

Descrizione:

Nell'ambito di strutture centrali collegate alla gestione dell'azienda (risorse umane, legale, bilancio e auditing, marketing, pianificazione e controllo, ecc.) svolge attività prevalentemente operative.

Competenze tecnico professionali generali

– Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa.
– Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso ai clienti interni.
– Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
– Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
– Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
– Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
– Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (es. privacy, d.lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
– Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
– Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
– Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze tecnico professionali specifiche

– Avere un'adeguata conoscenza delle specifiche normative, interne ed esterne, da applicare nell'esercizio della propria attività.
– Conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro proprie dell'area di attività.

– Conoscere i metodi di lavoro e le procedure da applicare.
– Conoscere le fasi operative di gestione e sviluppo dell'area specialistica di competenza.
– Acquisire le conoscenze e redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti.

3 - Profilo di:

ADDETTO ATTIVITÀ DI SUPPORTO AREE SPECIALISTICHE DI BUSINESS

Descrizione:

Nell'ambito di strutture centrali collegate al business creditizio/finanziario (crediti, finanza, rischi, ecc.), svolge attività prevalentemente operative.

Competenze tecnico professionali generali

– Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sulla composizione dei prodotti.
– Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso al cliente interno.
– Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
– Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
– Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
– Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
– Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (es. antiriciclaggio, privacy, d.lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
– Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici specifici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
– Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
– Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze tecnico professionali specifiche

– Avere un'adeguata conoscenza delle specifiche normative, interne ed esterne, da applicare nell'esercizio della propria attività.
– Conoscere prodotti e servizi offerti alla clientela di riferimento.
– Conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro proprie dell'area di attività.
– Conoscere i metodi di lavoro e le procedure da applicare.
– Conoscere le fasi di sviluppo dell'area specialistica di competenza per il relativo utilizzo.
– Conoscere le fasi di gestione e sviluppo dei prodotti e servizi relativi alla propria area di competenza.
– Acquisire le conoscenze e redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti.
– Conoscere le interconnessioni tra operazioni creditizie, finanziarie e presidio dei rischi al fine di operare coerentemente con le medesime.

4 - Profilo di:

ADDETTO ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E/O CONTABILI

Descrizione:

Svolge le attività operative e contabili affidategli, contribuendo al buon funzionamento procedurale e amministrativo dell'unità di appartenenza.

Competenze tecnico professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, d.lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze tecnico professionali specifiche

- Avere un'adeguata conoscenza delle normative e procedure da applicare in materia di contabilità e/o sistemi di pagamento e/o contrattualistica relativa alle operazioni che si svolgono con la clientela.
- Conoscere le dinamiche organizzative, le logiche e i processi gestionali delle principali attività e dei prodotti riservati alla clientela di riferimento, in coerenza con gli indirizzi dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali procedure, anche informatiche, al fine di curare la regolare esecuzione delle operazioni di propria competenza.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi, in particolare per le operazioni di calcolo e di video scrittura.
- Acquisire le conoscenze e utilizzare, organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico.
- Acquisire le conoscenze e compilare documenti o lettere di natura contabili, moduli e distinte.
- Acquisire le conoscenze e operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e cioè, con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.

5 - Profilo di:

ADDETTO ATTIVITÀ INFORMATICHE E/O DI TELECOMUNICAZIONE

Descrizione:

Svolge attività connesse alla elaborazione di dati, al funzionamento, all'assistenza e alla manutenzione dei sistemi informatici e di telecomunicazione adottati in azienda, garantendo gli standard di sicurezza, la riservatezza e la protezione dei dati, dei programmi e dei sistemi.

Competenze tecnico professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela interna /esterna.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, d.lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze tecnico professionali specifiche

- Conoscere e gestire i processi relativi alle operazioni da effettuare.
- Conoscere la struttura hardware di un elaboratore.
- Conoscere e utilizzare i principi basilari della programmazione, i "linguaggi informatici" e la terminologia "tecnica" della propria area di attività.
- Conoscere e utilizzare i sistemi di elaborazione elettronica di dati o i mezzi periferici che interagiscono con il sistema operativo principale.
- Conoscere e applicare le tecniche in materia di sicurezza informatica.
- Conoscere le logiche, i processi e le procedure che caratterizzano l'attività di assistenza telematica (supporto alle attività periferiche-help desk).

Allegato 9

Il tutore aziendale

Il tutore aziendale ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, per la durata del piano formativo individuale, al fine di agevolarne l'inserimento all'interno dell'impresa.

Nel caso in cui la formazione sia impartita all'apprendista attraverso strumenti di e-learning, anche l'attività di accompagnamento svolta dal tutore potrà essere effettuata con modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o videocomunicazione.

Le funzioni di tutore possono essere svolte da una lavoratrice/lavoratore qualificato designato dall'Impresa.

La lavoratrice/lavoratore designato dall'impresa deve:

- avere formazione e competenze adeguate;
- possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato;
- svolgere una attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista;
- esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte dell'impresa.

* * *

Ai fini dell'erogazione della formazione agli apprendisti, l'impresa ha la "capacità formativa interna" necessaria, anche ai fini della formazione di base e trasversale, qualora vi siano:

- risorse umane idonee a trasferire competenze;
- tutori con formazione e competenze adeguate;
- locali idonei in relazione agli obiettivi formativi.

Allegato 10

Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito

ART. 6 ACCORDO 23 NOVEMBRE 2023
DI RINNOVO DEL CCNL 19 DICEMBRE 2019

Le Parti convengono di adeguare la disciplina del Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, di cui al Decreto interministeriale n. 83486 del 28 luglio 2014, ai sensi dell'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, secondo le previsioni che seguono.

Le Parti stipulanti si attiveranno conseguentemente per chiedere ai competenti Ministeri di emanare con la massima tempestività il decreto di recepimento.

Art. 5. Prestazioni

1. Il Fondo provvede, nell'ambito dei processi di cui all'art. 2:

a) in via ordinaria:
   1) a contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale anche in concorso con gli appositi Fondi nazionali o dell'Unione europea;
   2) al finanziamento di specifici trattamenti a favore dei lavoratori interessati da riduzione o sospensione dell'attività lavorativa~~, ivi comprese le prestazioni di solidarietà intergenerazionale di cui all'art. 10, comma 6~~;

b) in via straordinaria:
   all'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito, in forma rateale, ed al versamento della contribuzione correlata, riconosciuti ai lavoratori ammessi a fruirne nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo;
   Qualora l'erogazione avvenga su richiesta del lavoratore in unica soluzione, l'assegno straordinario è pari ad un importo corrispondente al 60% del valore attuale, calcolato secondo il tasso ufficiale di riferimento della BCE (TUR) vigente alla data di decorrenza della prestazione stessa, dedotta la contribuzione correlata, che pertanto non verrà versata;

b-bis) **all'erogazione di prestazioni integrative dei trattamenti previsti dalla legge per l'accompagnamento alla pensione tramite esodo volontario;**

c) in via emergenziale:
   all'erogazione, nei confronti dei lavoratori in esubero non aventi i requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie di cui alla lettera b) del presente comma, dei trattamenti di cui all'art. 12 del presente decreto.

d) **ad assicurare nel rispetto della legislazione vigente, il versamento mensile**

di contributi previdenziali nel quadro di processi connessi alla staffetta generazionale a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi tre anni, consentendo la contestuale assunzione a tempo indeterminato presso il medesimo datore di lavoro, di lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti.

2. Alle prestazioni di cui al comma 1 vengono ammessi i soggetti di cui all'art. 2.

3. Gli assegni straordinari per il sostegno del reddito sono erogati dal Fondo, per un massimo di 60 mesi, su richiesta del datore di lavoro e fino alla decorrenza dei trattamenti di pensione anticipata o di vecchiaia a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (ivi compresi gli adeguamenti alle speranze di vita), a favore dei lavoratori che maturino i predetti requisiti entro un periodo massimo di 60 mesi, o inferiore a 60 mesi, dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

4. Ai fini dell'applicazione dei criteri di cui al comma 3, si dovrà tener conto della complessiva anzianità contributiva rilevabile da apposita certificazione prodotta dai lavoratori.

5. Il Fondo versa, altresì, la contribuzione di cui al precedente comma 1, lettera b), dovuta alla competente gestione assicurativa obbligatoria.

6. Nel caso in cui intervengano prestazioni pubbliche, ivi comprese le misure di sostegno del reddito relative alla risoluzione del rapporto di lavoro, tutte le prestazioni del Fondo sono ridotte in misura corrispondente, fermo restando il trattamento complessivo, ivi compresa la contribuzione correlata.

7. Nel caso di cui al comma 6 che precede, per l'accompagnamento alla pensione tramite esodo volontario (ad es. contratti di espansione) il Fondo eroga le prestazioni di cui al comma 1, lettera b-bis).

Art. 6. Finanziamento

1. Per le prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a) e lettera c) è dovuto al Fondo:

a) un contributo ordinario dello 0,2%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, compresi i dirigenti, con contratto a tempo indeterminato;

b) un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, in caso di fruizione delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a) punto 2 nella misura non inferiore all'1,5%, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse. In fase di prima applicazione la misura è fissata nell'1,5%.

2. Eventuali variazioni della misura del contributo ordinario sono ripartite tra datore di lavoro e lavoratori in ragione degli stessi criteri di ripartizione di cui al comma 1, lettera a).

3. Per la prestazione straordinaria e integrativa di cui all'art. 5, comma 1, lettera b) **e lettera b-bis)** è dovuto, da parte del datore di lavoro un contributo straordinario, il cui ammontare è determinato dal Comitato amministratore ai sensi dell'art. 4, lettera e), relativo ai soli lavoratori interessati alla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili **o degli assegni integrativi** e della contribuzione correlata.

3 bis. Per la prestazione di cui all'art. 5, comma 1, lettera d) è dovuto, da parte del datore di lavoro un contributo straordinario, il cui ammontare è determinato dal Comitato amministratore ai sensi dell'art. 4, lettera e), relativo ai soli lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi tre anni nell'ambito del percorso di staffetta generazionale, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura.

4. Il Comitato amministratore del Fondo provvede con cadenza annuale a valutare il fabbisogno della gestione ordinaria del Fondo, in conformità a quanto previsto dagli articoli 4 e 6, comma 1, lettera a), ai fini della eventuale adozione di appositi decreti direttoriali di modifica della contribuzione ordinaria ai sensi dell'art. 3, comma 29, della legge n. 92/2012.

5. Ai Contributi di finanziamento di cui al presente articolo e di cui al successivo art. 12, ordinari, addizionali e straordinari, si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 25, della legge n. 92/2012 e dalle disposizioni dell'art. 3, comma 9, della legge n. 335/1995.

Art. 7. Accesso alle prestazioni

1. L'accesso alle prestazioni di cui all'art. 5 è subordinato:

a) per le prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 1), all'espletamento delle procedure contrattuali previste per i processi che modificano le condizioni di lavoro del personale;

b) per le prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 2), all'espletamento delle procedure contrattuali previste per i processi che modificano le condizioni di lavoro del personale, ovvero determinano la riduzione dei livelli occupazionali, nonché di quelle legislative laddove espressamente previste;

c) per le prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettere b), **b-bis,** e c), all'espletamento delle procedure contrattuali preventive e di legge previste per i processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali.

2. L'accesso alle prestazioni di cui all'art. 5 è altresì subordinato alla condizione che le procedure sindacali di cui al comma 1 si concludano con accordo aziendale o di gruppo nell'ambito del quale siano stati individuati per i casi di cui al comma 1, lettere b), **b-bis,** e c), una pluralità di strumenti secondo quanto indicato dalle normative vigenti in materia di processi che modificano le condizioni di lavoro del personale, ovvero determinano la riduzione dei livelli occupazionali. **L'accesso alla prestazione di cui all'art. 5, comma 1, lettera d) è subordinato alla sottoscrizione di un accordo sindacale che preveda anche l'adesione dei lavoratori interessati su base volontaria.**

3. Nei processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali, ferme le procedure di cui all'art. 5, comma 1, lettera c), si può accedere anche alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1) e 2).

4. Alle prestazioni di cui all'art. 5, nell'ambito dei processi di cui all'art. 2, possono accedere anche i dirigenti, ferme restando le norme di legge e di contratto applicabili alla categoria.

Art. 9. Criteri di precedenza e turnazione

1. L'accesso dei soggetti di cui all'art. 2 alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, avviene secondo criteri di precedenza e turnazione e nel rispetto del principio della proporzionalità delle erogazioni.

2. Le domande di accesso alle prestazioni di cui al comma 1 del presente articolo, formulate nel rispetto delle procedure e dei criteri individuati all'art. 7, sono prese in esame dal Comitato amministratore su base trimestrale. Il Comitato delibera gli interventi secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande e tenuto conto delle disponibilità del Fondo. Dette domande non possono riguardare interventi superiori ai dodici mesi.

3. Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 1, l'intervento è determinato, per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore all'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda, ovvero dal complesso delle società del gruppo cui l'azienda appartiene, nello stesso periodo di riferimento, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione e al netto delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), **punto 1** già deliberate **e delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 2 già deliberate nel triennio precedente la domanda.**

4. Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 2, ovvero nei casi di ricorso congiunto alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, l'intervento è determinato, per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore a due volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda, ovvero dal complesso delle società del gruppo cui l'azienda appartiene, nello stesso periodo di riferimento, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione e delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, già deliberate.

5. Nei casi in cui la misura dell'intervento ordinario, ai sensi dell'art. 10, risulti superiore ai limiti individuati ai precedenti commi 3 e 4, la differenza di erogazione resta a carico del datore di lavoro con le modalità definite dall'Inps con propria circolare.

6. Nuove richieste di accesso alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, da parte dello stesso datore di lavoro, possono essere prese in esame subordinatamente all'accoglimento delle eventuali richieste di altri datori di lavoro aventi titolo di precedenza.

7. I soggetti di cui all'art. 2, ammessi alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, e che abbiano conseguito gli obiettivi prefissati con l'intervento del Fondo, possono essere chiamati a provvedere, prima di poter accedere ad ulteriori forme di intervento, al rimborso, totale o parziale, delle prestazioni fruite tramite finanziamenti ottenuti dagli appositi Fondi nazionali o comunitari, mediante un piano modulato di restituzione.

Art. 10. Prestazioni: criteri e misure

1. Nei casi di cui all'art. 5, comma 1, lettera a) punto 1, il contributo al finanziamento delle ore destinate alla realizzazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, è pari alla corrispondente retribuzione lorda percepita dagli interessati, ridotto dall'eventuale concorso degli appositi Fondi nazionali o dell'Unione europea.

2. Nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa su base giornaliera, settimanale o mensile, di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 2, il Fondo, ai sensi dell'art. 3, comma 31, della legge n. 92/2012, eroga ai lavoratori interessati un assegno ordinario per il sostegno del reddito calcolato nella misura del 60% della retribuzione lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore per i periodi non lavorati, con un massimale pari ad un importo di: Euro 1.140 lordi mensili, se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è inferiore a Euro 2.099; di Euro 1.314 lordi mensili se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è compresa tra Euro 2.099 ed Euro 3.318 e di Euro 1.660 lordi mensili se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è superiore ad Euro 3.318. Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a partire dal 1° gennaio 2014, gli importi di cui al presente comma e quelli di cui all'art. 12, comma 3, sono aumentati con i criteri e le misure in atto per la cassa integrazione guadagni per l'industria. La retribuzione mensile dell'interessato utile per la determinazione dei trattamenti e della paga oraria di cui al presente articolo è quella individuata secondo le disposizioni contrattuali nazionali in vigore, e cioè la retribuzione sulla base dell'ultima mensilità percepita dall'interessato secondo il criterio comune: 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata. Qualora l'importo dell'assegno ordinario così calcolato sia inferiore al trattamento di cassa integrazione guadagni, si applica il trattamento più favorevole al lavoratore.

3. Nel caso di sospensione temporanea dell'attività di lavoro con ricorso all'indennità ASpI, ai sensi dell'art. 3, comma 17, della legge n. 92/2012, e subordinatamente al possesso da parte dei lavoratori sospesi dei requisiti previsti dall'art. 2, comma 4, della legge n. 92/2012, è previsto un intervento integrativo a carico del Fondo, pari almeno al 20% dell'importo dell'indennità stessa.

4. Il trattamento di cui al comma 2 è subordinato alla condizione che il lavoratore destinatario durante il periodo di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa non svolga alcun tipo di attività lavorativa in favore di soggetti terzi. Resta comunque fermo quanto previsto dalle normative vigenti in tema di diritti e doveri del personale.

5. Alle durate di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa di cui al comma 2 si applicano le disposizioni di cui all'art. 3, comma 31, della legge n. 92/2012.

~~6. Nei casi di riduzioni stabili di orario di lavoro, attuate con l'assenso dei lavoratori interessati, per un periodo massimo di quarantotto mesi pro-capite con riduzione proporzionale della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale al fine di incrementare gli organici, si applicano le disposizioni di cui all'art. 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito nella legge 19 dicembre 1984, n. 863, nonché le ulteriori disposizioni nazionali e territoriali in materia di solidarietà intergenerazionale, anche in concorso con le eventuali prestazioni rivenienti da enti bilaterali nazionali del settore del credito.~~

6. Nel quadro di processi connessi alla c.d. staffetta generazionale a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi tre anni, il Fondo, ai sensi dell'art. 26, comma 9, lett. c-bis, Dlgs. n. 148 del 2015, assicura ai lavoratori interessati il versamento mensile della contribuzione correlata alla minor retribuzione percepita a seguito dell'accesso volontario al processo di staffetta generazionale.

7. Nei casi di cui all'art. 5, comma 1, lettera b), il Fondo eroga un assegno straordinario di sostegno al reddito il cui valore è pari:

a) per i lavoratori che possono conseguire la pensione anticipata prima di quella di vecchiaia, alla somma dei seguenti importi:
   1) l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione anticipata. Nei confronti dei lavoratori il cui trattamento pensionistico, sino al 31 dicembre 2011, è integralmente calcolato con il sistema retributivo, tale importo è ridotto dell'8% qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia inferiore o pari a 38.000 euro ovvero dell'11% qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia superiore a 38.000 euro. Tali riduzioni non si applicano ai lavoratori destinatari dell'assegno straordinario sulla base di accordi aziendali stipulati prima dell'8 luglio 2011. Dette riduzioni si applicano con riguardo alle quote di trattamento relative alle anzianità contributive maturate antecedentemente al 1° gennaio 2012, al lordo dell'eventuale riduzione di cui all'ultimo periodo del comma 10, dell'art. 24, legge n. 214/2011.
   2) l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.

b) Per i lavoratori che possono conseguire la pensione di vecchiaia prima di quella anticipata, alla somma dei seguenti importi:
   1) l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di vecchiaia. Nei confronti dei lavoratori il cui trattamento pensionistico, sino al 31 dicembre 2011, è integralmente calcolato con il sistema retributivo, tale importo è ridotto dell'8% qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia inferiore o pari a 38.000 euro ovvero dell'11% qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia superiore a 38.000 euro. Tali riduzioni non si applicano ai lavoratori destinatari dell'assegno straordinario sulla base di accordi aziendali stipulati prima dell'8 luglio 2011. Dette riduzioni si applicano con riguardo alle quote di trattamento relative alle anzianità contributive maturate antecedentemente al 1° gennaio 2012.
   2) l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.

8. Ai fini della riduzione di cui al comma 7, lettera a), punto 1 e lettera b), punto 1), la retribuzione annua lorda è determinata sulla base dell'ultima mensilità percepita dall'interessato secondo i criteri di cui al comma 2 del presente articolo.

9. Nei casi di cui al comma 7, il versamento della contribuzione correlata è effettuato per il periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e il mese precedente il raggiungimento dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico; l'assegno straordinario è corrisposto sino alla fine del mese antecedente a quello previsto per la decorrenza della pensione fermo restando il limite massimo di cui all'art. 5, comma 3.

10. La contribuzione correlata per i periodi di erogazione delle prestazioni a favore dei lavoratori interessati da riduzione o sospensione dell'attività lavorativa di cui all'art. 5, comma 1, lettera a) punto 2 e per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario di sostegno del reddito di cui all'art. 5, comma 1, lettera b), compresi tra la cessazione del rapporto di lavoro e il mese antecedente a quello previsto per la decorrenza della pensione, fermo il limite massimo di cui all'art. 5, comma 3, è versata a carico del Fondo ed è utile per il conseguimento del diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e per la determinazione della loro misura.

11. La contribuzione correlata nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorative, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno

al reddito, è determinata in base a quanto previsto dall'art. 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

11-bis. Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione correlata, nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito, sono calcolate sulla base dell'aliquota di finanziamento del Fondo pensioni lavoratori dipendenti vigente e versate a carico del Fondo per ciascun trimestre entro il trimestre successivo.

12. Il suddetto assegno straordinario e la contribuzione correlata sono corrisposti previa rinuncia esplicita al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva, ad eventuali ulteriori benefici previsti dalla contrattazione collettiva, connessi all'anticipata risoluzione del rapporto per riduzione di posti o soppressione o trasformazione di servizi o uffici.

12-bis. Nei casi di cui all'art. 5, comma 1, lettera b-bis), il Fondo eroga un assegno integrativo di sostegno al reddito il cui valore è pari alla differenza tra l'importo di cui al comma 7 e quanto corrisposto in forza delle previsioni di legge per l'accompagnamento alla pensione tramite esodo volontario. Provvede inoltre a versare la contribuzione correlata pari alla eventuale differenza tra quanto previsto dai comma 11 e 11-bis e l'eventuale contribuzione riconosciuta ai sensi delle previsioni di legge per l'accompagnamento alla pensione tramite esodo volontario.

13. Nei casi in cui l'importo della indennità di mancato preavviso sia superiore all'importo complessivo degli assegni straordinari spettanti, il datore di lavoro corrisponde al lavoratore, sempre che abbia formalmente effettuato la rinuncia al preavviso, in aggiunta agli assegni suindicati, una indennità una tantum, di importo pari alla differenza tra i trattamenti sopra indicati.

14. In mancanza di detta rinuncia il lavoratore decade da entrambi i benefici.

Art. 11. Cumulabilità della prestazione straordinaria

1. Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono incompatibili con i redditi da lavoro, dipendente o autonomo, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi e derivati da attività lavorativa prestata a favore di altri soggetti, ad esempio, banche, concessionari della riscossione, altri soggetti operanti nell'ambito creditizio o finanziario, ivi compresi quelli operanti nel campo degli strumenti finanziari, nonché dei fondi comuni e servizi d'investimento, che svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro presso cui prestava servizio l'interessato.

2. Contestualmente all'acquisizione dei redditi di cui al comma 1, cessa la corresponsione degli assegni straordinari di sostegno al reddito, nonché il versamento dei contributi correlati.

3. Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono cumulabili entro il limite massimo dell'ultima retribuzione mensile, ragguagliata ad anno, percepita dall'interessato, secondo il criterio comune di cui all'art. 10, con i redditi da lavoro dipendente, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi, derivanti da attività lavorativa prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1**, ovvero con i redditi da lavoro autonomo, derivanti da attività prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1, compresi quelli derivanti da rapporti avviati in costanza di lavoro.**

4. Qualora il cumulo tra detti redditi e l'assegno straordinario dovesse superare il predetto limite, si procederà ad una corrispondente riduzione dell'assegno medesimo.

~~5. I predetti assegni sono cumulabili con i redditi da lavoro autonomo, derivanti da attività prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1, compresi quelli derivanti da rapporti avviati, su autorizzazione del datore di lavoro, in costanza di lavoro nell'importo corrispondente al trattamento minimo di pensione del Fondo pensione lavoratori dipendenti e per il 50% dell'importo eccedente il predetto trattamento minimo.~~

~~6~~ **5**. La base retributiva imponibile considerata ai fini della contribuzione correlata nei casi di cui sopra è ridotta in misura pari all'importo dei redditi da lavoro dipendente, con corrispondente riduzione dei versamenti figurativi.

~~7~~ **6**. È fatto obbligo al lavoratore che percepisce l'assegno straordinario di sostegno al reddito, all'atto dell'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro e durante il periodo di erogazione dell'assegno medesimo, di dare tempestiva comunicazione all'ex datore di lavoro e al Fondo dell'instaurazione di successivi rapporti di lavoro dipendenti o autonomi, con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro, ai fini della revoca totale o parziale dell'assegno stesso e della contribuzione correlata.

~~8~~ **7**. In caso di inadempimento dell'obbligo previsto dal comma 7, il lavoratore decade dal diritto alla prestazione, con ripetizione delle somme indebitamente percepite, oltre gli interessi e la rivalutazione capitale, e cancellazione della contribuzione correlata.

Appendice 1

Protocollo d'intesa per disciplinare i passaggi da normative collettive diverse a quella nazionale e complementare del credito

Nei confronti delle imprese presso le quali si ponga la necessità di sostituire la precedente disciplina regolata secondo normative collettive diverse (settori industria, commercio, etc.) con quella definita dalla presente normativa nazionale e complementare, l'applicazione della medesima avverrà con un'intesa tra l'impresa e apposite delegazioni sindacali, in rappresentanza del personale destinatario del presente accordo.

Dette delegazioni saranno costituite – per ciascuna delle OO.SS. stipulanti il contratto nazionale – da non più di 3 esponenti da scegliersi fra i dirigenti degli organismi sindacali aziendali costituiti facenti capo alle organizzazioni medesime (due dei quali possono essere sostituiti da dirigenti territoriali dell'organizzazione stessa o della Confederazione a cui essa eventualmente aderisce).

Nell'ipotesi in cui non sia stato costituito alcun organismo sindacale aziendale detta delegazione sarà composta – per ciascuna delle organizzazioni in parola che abbia iscritti nell'impresa – da non più di tre dirigenti territoriali dell'organizzazione medesima o della Confederazione cui essa eventualmente aderisce (uno dei quali può essere sostitutivamente un lavoratore dell'impresa iscritto alla suddetta organizzazione).

L'intesa – fatto salvo, nel caso di trasferimento d'azienda, quanto previsto dall'art. 2112 c.c. e fermo quanto previsto dall'art. 4 – viene stipulata alle condizioni seguenti:

a) inquadramento del personale dipendente nelle aree professionali e nei quadri direttivi previsti dal presente contratto nazionale, tenendo conto della corrispondenza delle mansioni prevalentemente espletate all'atto del passaggio. In casi particolari può, altresì, tenersi conto del livello economico complessivo fruito a tale momento;

b) definizione del relativo nuovo trattamento economico, considerato che la retribuzione globale di fatto annualmente percepita all'atto del passaggio dal singolo lavoratore interessato, per qualsiasi ragione, titolo o causa, va redistribuita (secondo criteri di compensazione fra precedente e nuovo trattamento) nelle mensilità e nelle voci previste dal presente contratto nazionale.

A tal fine ciascuna lavoratrice/lavoratore verrà inserito nell'ambito del trattamento previsto per il proprio inquadramento, in modo che l'importo risultante da detto trattamento contrattuale risulti complessivamente il più vicino a quello che l'interessato percepiva.

L'eventuale maggiore retribuzione già percepita dal lavoratore, rispetto al trattamento determinato come suesposto, verrà mantenuta come "assegno ad personam", assorbibile con successivi scatti di anzianità e/o avanzamenti.

L'attuale disciplina del contratto nazionale in tema di automatismi si applica con modalità individuate nelle intese aziendali di cui al primo comma.

Le anzianità maturate dalla data di assunzione nelle imprese di cui al primo comma sono valutate per intero ai fini degli scatti di anzianità, dei trattamenti di ferie e di malattia.

Tempi, modalità e decorrenze del nuovo trattamento economico e delle normative in materia di orari, turni e reperibilità, in una complessiva valutazione della situazione in atto al momento dell'applicazione della presente disciplina, saranno definiti nelle intese aziendali di cui al primo comma del presente protocollo.

La definizione dell'inquadramento e del trattamento economico riguardante ciascun lavoratore/lavoratrice, secondo quanto stabilito nelle intese aziendali di cui al primo ed al secondo comma, formerà oggetto di transazione individuale da sottoscriversi fra l'impresa e l'interessato, che potrà farsi assistere da una organizzazione sindacale stipulante il contratto nazionale, cui aderisce o conferisce eventualmente mandato.

A dette transazioni sarà data applicazione dopo l'avvenuta formalizzazione, presso l'apposita Commissione di Conciliazione sindacale ai sensi dell'art. 13, ovvero costituita presso gli Ispettorati del lavoro territorialmente competenti, ai sensi degli artt. 410 e segg. c.p.c.

Eventuali divergenze tra le Parti stipulanti aventi ad oggetto l'applicazione della presente disciplina potranno venir congiuntamente esaminate dalle Parti medesime, con l'eventuale assistenza di ABI e delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti, per un tentativo di amichevole definizione.

VERBALE INTERPRETATIVO

– premesso che al quarto comma, lett. a) si fa riferimento a "casi particolari" non espressamente individuati

le Parti chiariscono che con la predetta locuzione hanno inteso fare esclusivo riferimento a situazioni individuali – e, quindi, non generali – nelle quali:

a) l'interessato fruisca, all'atto del passaggio, di assegni ad personam non assorbibili (esclusi, comunque, i c.d. superminimi); ove di questi si tenga conto (in quanto non considerati, in tutto o in parte, ad altri fini), gli stessi resteranno successivamente assorbiti con successivi scatti di anzianità e/o avanzamenti;

b) l'interessato fruisca, all'atto del passaggio di anticipati scatti di anzianità: in questo ultimo caso potrà tenersi conto degli scatti anticipati (in quanto non considerati, in tutto o in parte, ad altri fini), fermo, comunque, il numero massimo di scatti stabiliti dal presente contratto nazionale.

Appendice 2

Contributo di solidarietà generazionale

Le Parti nazionali invitano le Fonti istitutive aziendali a prevedere la corresponsione di una quota aggiuntiva dell'1%, sulla contribuzione datoriale di finanziamento dei regimi di previdenza complementare, in favore dei lavoratori/lavoratrici iscritti ai regimi stessi assunti successivamente al 19 dicembre 1994, al ricorrere delle seguenti condizioni:

– che il contributo sia inferiore rispetto a quello previsto a favore del personale, c.d.

"vecchio iscritto" ai sensi del d.lgs. n. 124 del 1993, che, nell'ambito del regime previdenziale avente le medesime caratteristiche, abbia lo stesso inquadramento;
– che, comunque, non si superi il limite della contribuzione prevista per detto personale che abbia il medesimo inquadramento;
– che la corresponsione della quota aggiuntiva non determini il superamento del tetto del 3% di contribuzione complessiva.

Appendice 3

Enbicredito

1. Allo scopo di consolidare l'attività di Enbicredito quale Ente bilaterale nazionale, costituito fra le Parti ai sensi dell'accordo 4 dicembre 1998, con l'obiettivo di promuovere e sostenere iniziative orientate a migliorare il sistema di formazione e riqualificazione professionale del personale del settore del credito, le Parti stipulanti convengono che ciascuna impresa conferente all'ABI mandato di rappresentanza sindacale eroghi, entro il 31 marzo 2005, un contributo a favore di Enbicredito nella misura pari ad 1 euro per ogni dipendente a tempo indeterminato in organico alla data del 31 dicembre 2004 da utilizzare per il finanziamento di specifici progetti ai fini di cui sopra.

2. Per ciascuno degli anni successivi, tale contributo – ferma la misura di 1 euro pro-capite – sarà subordinato all'esaurimento del plafond di cui al primo comma e alla presentazione, da parte di Enbicredito, di ulteriori progetti idonei che non risultino finanziati o finanziabili prioritariamente tramite risorse europee, nazionali o regionali.

* * *

Verbale di accordo

11 luglio 2007, in Roma

(*Omissis*)

Ad integrazione di quanto previsto dall'appendice n. 3 in calce al ccnl 12 febbraio 2005, le Parti stipulanti convengono che ciascuna impresa conferente all'ABI mandato di rappresentanza sindacale eroghi, entro il 30 settembre 2007, un contributo straordinario a favore di Enbicredito nella misura pari a 0,5 euro per ogni dipendente a tempo indeterminato in organico alla data del 30 giugno 2007.

Le Parti si riservano di valutare, per ciascuno degli anni successivi, la ripetizione del predetto contributo in relazione alle risultanze del rendiconto annuale dell'esercizio finanziario presentato da Enbicredito ai sensi dell'art. 13 del proprio Statuto.

* * *

Verbale di accordo

Il giorno 16 luglio 2009, in Roma

(*Omissis*)

Ad integrazione di quanto previsto dall'appendice n. 3 in calce al ccnl 8 dicembre

2007, le Parti stipulanti – nella prospettiva di ridefinire il ruolo e le funzioni dell'Ente e realizzare forme di raccordo con i Fondi interprofessionali – convengono che ciascuna impresa conferente all'ABI mandato di rappresentanza sindacale eroghi, entro il 30 settembre 2009, un contributo straordinario a favore di Enbicredito nella misura pari a 0,5 euro per ogni dipendente a tempo indeterminato in organico alla data del 30 giugno 2009.

* * *

Statuto

Articolo 1 – Denominazione – Soci

In attuazione di quanto previsto dall'Accordo Nazionale 4 dicembre 1998, l'Ente nazionale bilaterale per il settore del credito, denominato Enbicredito, che ha natura giuridica di associazione non riconosciuta ai sensi dell'art. 36 c.c. è regolato, in via esclusiva, dal presente Statuto.

Sono soci: ABI (Associazione Bancaria Italiana) e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca-Uil e Unità Sindacale Falcri Silcea.

Articolo 2 – Sede – Durata

La sede è in Roma, Piazza del Gesù n. 49.

La durata dell'Ente è stabilita al 31 dicembre 2020 e può essere prorogata con delibera del Consiglio di Amministrazione*.

Articolo 3 – Scopo

L'Ente bilaterale nazionale ha la finalità principale di promuovere e sostenere il dialogo sociale tra le parti, con iniziative orientate ad interventi sul sistema di formazione e di riqualificazione professionale esistente nel settore creditizio-finanziario, in relazione alle intese sottoscritte in materia, che saranno stipulate tra l'ABI e le Organizzazioni sindacali e che saranno recepite con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'Ente bilaterale nazionale ha lo scopo di:

a) promuovere attività in tema di formazione, di riconversione e di riqualificazione professionale ed elaborare proposte e progetti formativi da realizzare anche mediante convenzioni con Enti privati e pubblici, strutture scolastiche e universitarie;

b) promuovere e realizzare indagini sui fabbisogni di professionalità nel settore del credito e ricerche – anche in raccordo con le attività dell'Osservatorio nazionale – sui temi della formazione;

c) promuovere e attuare forme di raccordo e di collaborazione con i Fondi interprofessionali per la formazione continua operanti nel settore creditizio, le Regioni e/o con altri Enti pubblici e/o privati in materia di formazione;

d) svolgere attività di promozione, assistenza e consulenza, nei confronti delle aziende creditizie e finanziarie, per quanto concerne sia le procedure di accesso alla formazione finanziata che le fasi di attuazione dei piani;

e) svolgere, per le aziende di cui alla precedente lett. d), il ruolo di presentatore dei

* Con delibera del 16 dicembre 2020 il Consiglio di Amministrazione ha stabilito la proroga della durata dell'Ente fino al 31 dicembre 2025.

piani formativi finanziabili, conseguendo in tal modo la titolarità per acquisire i relativi finanziamenti;

f) promuovere ogni iniziativa diretta a definire e certificare il livello delle competenze acquisite attraverso gli interventi di formazione.

g) gestire, tramite l'apposita Sezione Speciale di cui all'art. 12, l'attività del Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito (F.O.C.).

L'Ente bilaterale nazionale perseguirà anche altre finalità – svolgendo i relativi compiti e funzioni – che le Parti contrattuali concorderanno a livello nazionale di attribuire allo stesso e che saranno recepite con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Articolo 4 – Entrate

Ad eccezione dei contributi che affluiscono alla Sezione Speciale per il finanziamento del F.O.C., concorrono a formare il fondo comune dell'Ente le seguenti entrate:

– le risorse economiche che i soci stabiliranno di corrispondere all'Ente;
– le somme corrisposte dai soci aggregati a titolo di contributo e di concorso spese di gestione;
– ogni altra entrata conseguente alle attività istituzionali dell'Ente previste dall'art. 3, lett. da a) a f).

I corrispettivi di prestazioni per i servizi resi a terzi e le misure dei contributi e del concorso spese di gestione annuali dovute all'Ente bilaterale nazionale dai partecipanti sono stabilite con accordo tra ABI e le Organizzazioni sindacali. Tali misure saranno, di volta in volta, recepite con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, nel corso della durata dell'associazione non potranno essere distribuiti ai soci ovvero a tutti i soggetti partecipanti fondi o riserve di alcun tipo.

Articolo 5 – Soci aggregati

Sono soci aggregati:

a) le Aziende associate all'ABI che hanno conferito alla stessa apposito mandato e corrispondono specifici contributi con la finalità di usufruire dell'assistenza, della consulenza, dell'informazione e della rappresentanza nel regolamento dei rapporti di lavoro con i dipendenti, compresa la stipulazione di contratti collettivi con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e la risoluzione delle vertenze comunque connesse con i rapporti di lavoro;

b) le altre Aziende, Enti o Associazioni operanti nel settore creditizio-finanziario: in tal caso l'ammissione è subordinata alla delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Ente bilaterale nazionale.

I soci aggregati possono sempre recedere dall'Ente.

Articolo 6 – Organi

Gli organi dell'Ente bilaterale nazionale sono:

– il Consiglio di Amministrazione;
– il Comitato di Gestione;
– il Presidente;
– il Collegio dei Revisori dei Conti.

Articolo 7 – Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è composto da n. 14 (quattordici) membri: n. 7

(sette) sono designati dall'ABI; n. 7 (sette) sono designati dalle Organizzazioni sindacali.

Il Consiglio di Amministrazione dura in carica tre anni e può essere riconfermato. In caso di cessazione di uno o più Componenti nel corso del mandato, la sostituzione è effettuata per il periodo residuo su designazione delle rispettive Organizzazioni di riferimento.

Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di approvare il bilancio preventivo e consuntivo dell'Ente, nonché quello separato della Sezione Speciale e, ferme le attribuzioni riconosciute al Comitato di Gestione per la gestione dell'attività del F.O.C., di amministrare l'Ente; è investito dei più ampi poteri per la ordinaria e la straordinaria amministrazione e gestione dell'Ente stesso, inclusa la facoltà di delegare determinati poteri e funzioni al Comitato di Gestione e/o al Presidente e/o al Vice Presidente, nonché la facoltà di nominare e revocare il Coordinatore.

Il Consiglio di Amministrazione deve essere convocato dal Presidente dell'Ente, con lettera raccomandata, tramite fax o posta elettronica certificata (P.E.C.) da inviare al domicilio dei componenti almeno dieci giorni prima della riunione.

Il Consiglio di Amministrazione può essere convocato anche su richiesta di almeno un terzo dei componenti; in tal caso il Presidente convoca il Consiglio entro dieci giorni.

Nella comunicazione devono essere indicati il giorno, l'ora e il luogo della riunione nonché gli argomenti all'ordine del giorno. Nei casi di particolare urgenza la convocazione può essere fatta anche via fax, con posta elettronica certificata (P.E.C.) o con telegramma da inviare cinque giorni prima della riunione.

Le riunioni sono valide se vi è la presenza di oltre il 50% (cinquanta percento) dei componenti e le decisioni sono valide se assunte con la maggioranza dei 5/6 dei presenti.

Nelle riunioni è richiesta la presenza di almeno i 2/3 dei componenti allorché sono in discussione modifiche statutarie, l'approvazione del Regolamento ed ogni altra decisione di straordinaria amministrazione.

Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione sono invitati tutti i componenti del Collegio dei Revisori dei Conti, con le stesse modalità previste per i componenti del Consiglio medesimo. Alle suddette riunioni deve assistere il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti – ovvero, in caso di impedimento, un Revisore dei Conti delegato dal medesimo – che viene invitato con le stesse modalità previste per i componenti del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può anche svolgersi per teleconferenza o video conferenza, a condizione che sia rispettato il metodo collegiale e che possa essere accertata in qualsiasi momento l'identità dei partecipanti.

Il Consiglio di Amministrazione è presieduto dal Presidente ovvero, in mancanza, dal Vice Presidente.

Articolo 8 – Comitato di Gestione

Il Comitato di Gestione è nominato dal Consiglio di Amministrazione e dura in carica per lo stesso periodo del Consiglio. Esso è composto da n. 10 (dieci) membri: n. 5 (cinque) designati dall'ABI e n. 5 (cinque) dalle Organizzazioni sindacali. Tra essi, sono designati il Presidente ed il Vice Presidente dell'Ente, ai sensi dell'art. 9.

Le quattro Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ai sensi dell'art. 4 dell'Accordo in materia di libertà sindacali del 25 novembre 2015, designano 4

(quattro) membri del Comitato di Gestione. Il quinto membro espressione di parte sindacale è designato – a rotazione seguendo il criterio della maggiore rappresentatività – da una delle altre Organizzazioni dei lavoratori presenti nel Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato di Gestione, nell'ambito della Sezione Speciale di cui all'art. 12, gestisce l'attività del F.O.C. secondo le attribuzioni riconosciute dal Regolamento del "Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito (F.O.C.)" del 31 maggio 2012, allegato al presente Statuto (di seguito Regolamento del F.O.C.).

Inoltre, il Comitato di Gestione, in relazione alle delibere del Consiglio di Amministrazione:

– coordina l'attività dell'Ente e gestisce, attraverso il Coordinatore, l'attività amministrativa, contabile ed operativa;
– adotta i provvedimenti relativi al funzionamento e all'organizzazione interna dell'Ente;
– svolge attività di elaborazione e di proposta, rispettivamente, degli atti e delle attività da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
– sottopone al Consiglio di Amministrazione il bilancio preventivo e consuntivo dell'Ente, nonché quello separato della Sezione Speciale;
– provvede ad ogni altro compito e funzione che sia ad esso delegata dal Consiglio di Amministrazione.

Per la convocazione e validità delle riunioni e per le deliberazioni valgono le stesse norme previste per il Consiglio di Amministrazione. Alle riunioni di Comitato di Gestione deve assistere il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti – ovvero, in caso di impedimento, un Revisore dei Conti delegato dal medesimo – che viene invitato con le stesse modalità previste per i componenti il Comitato di Gestione.

Articolo 9 – Presidente – Vice Presidente

Il Presidente ha la legale rappresentanza dell'Ente e la firma sociale, sovrintende alla gestione e amministrazione dello stesso, convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione; in caso di impedimento, anche temporaneo, egli viene sostituito nelle sue funzioni dal Vice Presidente.

Il Presidente ed il Vice Presidente dell'Ente sono nominati dal Consiglio di Amministrazione, secondo il criterio di alternanza di seguito indicato.

Per il primo triennio, seguente alla modifica statutaria dell'Ente, il Presidente è individuato tra i componenti del Consiglio di Amministrazione designati da ABI, mentre il Vice Presidente tra i componenti del Consiglio di Amministrazione designati dalle Organizzazioni sindacali.

Per i mandati triennali seguenti si procede in via similare ed alternata.

Articolo 10 – Coordinatore

L'attività dell'Ente è curata da un Coordinatore nominato dal Consiglio di Amministrazione tra soggetti in possesso di comprovata professionalità ed esperienza. Il Coordinatore esegue le deliberazioni degli Organi sociali ai quali risponde.

Il Coordinatore, in particolare:

a) svolge tutti i compiti e le funzioni che gli vengono assegnate dal Consiglio di Amministrazione e dal Comitato di Gestione e partecipa, senza diritto di voto, alle riunioni dei predetti Organi;

b) per l'espletamento di tali compiti e funzioni potrà avvalersi del supporto di collaborazioni esterne, se autorizzato dal Comitato di Gestione;
c) predispone per il Comitato di Gestione e per il Consiglio di Amministrazione il bilancio preventivo e consuntivo dell'Ente e redige trimestralmente un rapporto, anche tecnico-economico, in merito alle attività svolte;
d) assiste il Consiglio di Amministrazione ed il Comitato di Gestione nello svolgimento delle rispettive funzioni;
e) cura la tenuta e l'aggiornamento di tutti i libri sociali, compresa la prima nota ed il libro-cassa, nonché la documentazione relativa alle operazioni eseguite dall'Ente.

Articolo 11 – Il Collegio dei Revisori dei Conti

L'amministrazione dell'Ente, ivi compresa quella della Sezione Speciale di cui all'art. 12, è controllata dal Collegio dei Revisori dei Conti, composto da tre membri effettivi e tre supplenti designati dall'ABI e da ulteriori tre membri effettivi e tre supplenti designati dalle Organizzazioni sindacali.

I Revisori dei Conti durano in carica tre anni e possono essere riconfermati.

Il Collegio elegge nel proprio ambito un Presidente secondo il criterio di seguito indicato.

Per il primo triennio seguente alla modifica statutaria dell'Ente, il Presidente viene eletto nell'ambito delle persone designate, in seno al Collegio, dalla componente che ha espresso il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Per il triennio successivo il Presidente viene eletto nell'ambito delle persone designate, in seno al collegio, dall'altra componente.

Per i mandati triennali seguenti si procede in via similare e alternata.

In caso di impedimento, anche temporaneo, il Presidente è sostituito dal Revisore da lui designato o, in mancanza, dal Revisore più anziano in carica o, a parità di anzianità in carica, dal Revisore più anziano di età.

In caso di cessazione di un membro del Collegio nel corso del mandato, la sostituzione è effettuata, per il periodo residuo, su designazione delle rispettive Organizzazioni di riferimento. In caso di impedimento il membro effettivo è sostituito dal corrispondente membro supplente.

Il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti deve assistere alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato di Gestione – come previsto dagli artt. 7 e 8 – e sarà invitato con le stesse modalità previste per i componenti i suddetti organi.

I componenti del Collegio sono invitati alle riunioni del Consiglio di Amministrazione come previsto dall'art. 7.

In caso di mancata partecipazione, non giustificata, di un Sindaco effettivo ad un numero di riunioni del Collegio superiore a tre, lo stesso si considera dimissionario ed il Presidente del Collegio dei Revisori è autorizzato a proporne la sostituzione, inviando la relativa comunicazione ai Soci.

Articolo 12 – Sezione Speciale

In attuazione di quanto previsto dall'art. 12 dell'Accordo di rinnovo 19 gennaio 2012 e dall'art. 32 del ccnl 31 marzo 2015 per i quadri direttivi e le aree professionali, e per le finalità di cui all'art. 3 del Regolamento del F.O.C, è istituita la Sezione Speciale dell'Ente, gestita, secondo le modalità e i criteri individuati dal medesimo Regolamento, dal Comitato di Gestione di cui all'art. 8.

Articolo 13 – Rendiconto annuale

L'esercizio finanziario decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

Il Comitato di Gestione provvede, secondo le modalità previste dall'art. 10 del Regolamento del F.O.C., alla redazione di un rendiconto economico e finanziario annuale d'esercizio relativo alla gestione della Sezione Speciale, separato e distinto da quello relativo a tutte le altre attività dell'Ente.

Il rendiconto dell'esercizio finanziario dell'anno, ivi compreso quello della Sezione Speciale di cui al comma che precede, è approvato dal Consiglio di Amministrazione entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Articolo 14 – Scioglimento dell'Ente

La decisione circa lo scioglimento dell'Ente, nonché in merito alla devoluzione di eventuali residui attivi, compete ai soci che hanno costituito l'Ente medesimo.

Fermo quanto previsto dal comma successivo in relazione ad eventuali residui attivi del F.O.C., in ogni caso, per qualunque causa avvenga lo scioglimento, il patrimonio residuo dell'Ente dovrà essere devoluto, salva diversa destinazione imposta dalla legge, ad altra associazione con finalità analoghe ovvero ai fini di pubblica utilità, previo parere dall'organismo di controllo previsto dall'art. 3, comma 190, della L. 23 dicembre 1996, n. 662.

Al termine del periodo di durata del F.O.C., le Parti, secondo le modalità previste dall'art. 12 del relativo Regolamento, decideranno in merito all'impiego delle somme eventualmente giacenti nella Sezione Speciale.

Articolo 15 – Disposizioni finali

I componenti degli organi sociali non hanno diritto a compensi.

In attuazione dello Statuto il Consiglio di Amministrazione potrà decidere di realizzare un Regolamento e procedere all'approvazione dello stesso.

Le modifiche al presente Statuto saranno recepite con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Roma, 5 ottobre 2012

Appendice 4

Verbale di accordo in tema di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, pari opportunità e responsabilità sociale d'impresa

il 19 aprile 2013, in Roma

(*Omissis*)

Premesso che:

– con l'appendice n. 4 del ccnl 19 gennaio 2012 le Parti firmatarie hanno delegato ad

una Commissione paritetica il compito di valutare possibili iniziative congiunte in tema di pari opportunità e conciliazione di tempi di vita e di lavoro, di responsabilità sociale di impresa alla luce dell'Avviso comune sottoscritto presso il Ministero del Lavoro il 7 marzo 2011;

– nel predetto Avviso comune del 7 marzo 2011 viene affermato, tra le altre cose, che occorre un'azione sinergica, a tutti i livelli, tra le iniziative legislative, le politiche sociali e quelle contrattuali a sostegno della conciliazione tra famiglia e lavoro ricercando e implementando soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo, che possano agevolare la cura dei bambini e degli anziani, anche al fine di contribuire alla realizzazione di contesti lavorativi tali da agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini;
– nell'art. 27 del ccnl 19 gennaio 2012, si è condivisa e riconfermata la necessità di un forte impegno per il rilancio della bilateralità e, in particolare, degli attuali organismi;
– l'art. 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53, come modificato dall'art. 38 della legge 18 giugno 2009, n. 69, promuove azioni positive volte a conciliare tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia dei lavoratori dipendenti, prevedendo incentivi a sostegno delle misure di conciliazione nell'ambito del Fondo per le Politiche per la famiglia; con DPCM 23 dicembre 2010, n. 277, è stato definito il regolamento in materia di criteri e modalità per la concessione dei contributi, che all'art. 3 individua le possibili tipologie di azioni positive oggetto dei progetti finalizzati alla realizzazione di iniziative per la conciliazione;
– il Piano nazionale della famiglia adottato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri il 7 giugno 2012 mira a realizzare un quadro organico e di medio termine di politiche specificamente rivolte alla famiglia;
– l'Intesa tra il Governo, le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano e le Autonomie locali, del 25 ottobre 2012, prevede la possibilità di adottare e finanziare iniziative finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, avendo fra l'altro, come obiettivo strategico l'occupazione femminile attraverso i seguenti indirizzi operativi: miglioramento dei servizi a favore della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro per le donne e per tutti i cittadini; miglioramento della integrazione tra i servizi di cui al punto precedente e gli interventi connessi alle politiche familiari e al welfare locale; introduzione di modalità contrattuali e forme flessibili di organizzazione del lavoro, rispondenti alle esigenze di conciliazione; creazione di nuove e qualificate opportunità di lavoro nel settore della cura alla persona e dei servizi per la famiglia e comunità; promozione dei congedi parentali per i padri; realizzazione di azioni sperimentali promosse e coordinate dal Dipartimento delle Pari opportunità;
– la riforma del mercato del lavoro realizzata con la legge n. 92/2012 ha introdotto nuove misure di sostegno alla genitorialità – attuate con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 22 dicembre 2012 – al fine di promuovere una cultura di maggiore condivisione dei compiti genitoriali e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
– la legge 24 dicembre 2012 n. 228 (legge di stabilità 2013) recependo la direttiva 2010/18/CE dell'8 marzo 2010, ha previsto la possibilità di fruire dei congedi pa-

rentali anche su base oraria attribuendo alla contrattazione collettiva il compito di stabilire le relative modalità di fruizione, nonché i criteri di calcolo della medesima base oraria e la equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. La normativa interna ha così inteso adeguarsi alla direttiva che attua l'accordo quadro europeo;

– il Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004 dedica particolare attenzione sia ai temi delle pari opportunità, del work life balance, delle iniziative a favore dei disabili, del volontariato e di altre possibili iniziative di solidarietà, sia ai valori etici cui devono ispirarsi tutti coloro che, ai diversi livelli, operano nelle imprese, ribadendo che l'azione delle stesse e dei lavoratori deve mirare ad uno sviluppo sostenibile e compatibile e che ciò comporta anche la costante attenzione agli impatti sociali ed ambientali connessi all'esercizio della propria attività, prevedendo la costituzione di un Osservatorio nazionale paritetico anche allo scopo di analizzare, e favorire la diffusione di buone pratiche e di strumenti della RSI a livello aziendale e nel settore;
– il 18 maggio 2005 le Parti sociali europee del settore bancario (EU Bank Social Partners) hanno firmato una dichiarazione congiunta (Joint Statement) su "Employment & Social Affairs in the European Banking Sector: Some aspects related to CSR" relativa a: Training, learning and development; Core labour standards; Work-life balance; Internal Communications; Equal Opportunity;
– la Comunicazione della Commissione Europea del 3 marzo 2010 EUROPA 2020 "Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva", ripresa dal Governo nel documento di economia e finanza del 18 aprile 2012 alla sezione III "Programma Nazionale di Riforma", si pone l'obiettivo d'innalzare il potenziale di crescita economica, l'inclusione sociale e la sostenibilità ambientale nei Paesi dell'Unione e nei Paesi membri;
– il 16 aprile 2013 è stato presentato il Piano d'azione nazionale sulla Responsabilità sociale d'impresa 2012-2014 nel cui ambito si richiamano fra l'altro le linee guida ISO 26000 "Guida alla Responsabilità sociale".

Quanto sopra premesso, le Parti convengono quanto segue:

Art. 1 – Commissione nazionale sulle pari opportunità

L'attività della Commissione Nazionale sulle Pari Opportunità di cui all'art. 14 del ccnl 19 gennaio 2012 verrà avviata entro e non oltre il 30 giugno 2013. A tal fine le Parti firmatarie procederanno alla nomina dei rispettivi rappresentanti – nel numero massimo di 2 per ogni Organizzazione Sindacale dei lavoratori/lavoratrici stipulante e nello stesso numero complessivo per l'ABI – ed all'individuazione del Presidente e del Vice Presidente ai quali sarà affidata la responsabilità della puntuale convocazione della Commissione per l'espletamento dei compiti loro attribuiti, con cadenza almeno quadrimestrale.

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

In particolare la Commissione pari opportunità, oltre ai compiti previsti all'articolo contrattuale di cui sopra, potrà:

– approfondire e valutare gli elementi di criticità, nei vari aspetti in cui essi si espli-

cano, allo scopo di favorire ulteriormente l'equilibrio di genere nelle politiche di pari opportunità;
- sviluppare le professionalità attraverso la valorizzazione dell'elemento formativo, eventualmente in sinergia con FBA a sostegno di azioni positive, della conciliazione di tempi di vita e di lavoro, dell'invecchiamento attivo dei dipendenti bancari;
- sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio anche con riferimento alle attività svolte dalle commissioni aziendali pari opportunità che possono costituirsi ai sensi dell'art. 15 ccnl 19 gennaio 2012;
- valutare nell'ambito della Commissione le possibili sinergie realizzabili tra le parti a livello territoriale, con particolare riguardo alle sedi regionali, eventualmente coinvolgendo gli organismi istituzionali di parità competenti;
- individuare linee guida per la attuazione nel settore del credito delle iniziative previste a livello locale dall'intesa del 25 ottobre 2012 richiamata in premessa e per l'acquisizione dei relativi finanziamenti;
- studiare e approfondire le agevolazioni connesse ai regimi di imposizione fiscale e contribuzione previdenziale, anche al fine di valutare la possibilità di intraprendere azioni comuni nei confronti delle Autorità competenti;
- attivare, ai fini di cui sopra, le opportune sinergie con Sedi Accademiche e Centri Studi accreditati.

Le riunioni della Commissione saranno valide indipendentemente dal numero dei presenti. La Commissione elaborerà relazioni periodiche e promuoverà iniziative pubbliche congiunte per la diffusione dei risultati.

Art. 2 – Osservatorio nazionale paritetico sulla Responsabilità Sociale d'impresa (CSR)

L'attività dell'Osservatorio previsto dal Protocollo 16 giugno 2004 sullo Sviluppo Sostenibile e compatibile del sistema bancario verrà avviata entro e non oltre il 30 giugno 2013. A tal fine le Parti firmatarie procederanno alla nomina dei rispettivi rappresentanti – nel numero massimo di 2 per ogni Organizzazione Sindacale dei lavoratori/lavoratrici stipulante e nello stesso numero complessivo per l'ABI – ed all'individuazione del Presidente e del Vice Presidente ai quali sarà affidata la responsabilità della puntuale convocazione dell'Osservatorio per l'espletamento dei compiti loro attribuiti, con cadenza almeno quadrimestrale.

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

I compiti dell'Osservatorio di cui sopra restano quelli stabiliti dal Protocollo 16 giugno 2004 con particolare riguardo al monitoraggio delle forme di agevolazione e/o incentivazione esistenti, a livello europeo, italiano, territoriale; alla promozione di buone pratiche settoriali anche attraverso il confronto con analoghe iniziative assunte in altri settori sia a livello nazionale che internazionale, alla valorizzazione di strumenti innovativi di welfare; allo stimolo di eventuali forme di partnership tra diverse aziende finalizzate ad individuare strumenti integrativi di welfare (ad esempio asili nido, voucher servizi, mobility management).

Le riunioni dell'Osservatorio saranno valide indipendentemente dal numero dei presenti. L'Osservatorio elaborerà relazioni periodiche e promuoverà iniziative pubbliche congiunte per la diffusione dei risultati.

Ai fini di quanto sopra, le Parti auspicano lo sviluppo, ad ogni livello, del dialogo sui temi della Responsabilità sociale d'impresa per favorire una diffusione delle politiche di sostenibilità.

Art. 3 – Utilizzo degli istituti contrattuali ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Al fine di sviluppare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'utilizzo degli strumenti contrattuali quali il telelavoro, i permessi ed i congedi per motivi personali e familiari, il part-time, il lavoro multiperiodale, le aziende sono invitate a ricercare il migliore equilibrio tra le esigenze, tecniche, organizzative e produttive dell'azienda, anche alla luce delle nuove forme di erogazione dei servizi, e i tempi di vita familiare, personale e di lavoro dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare il clima ed il benessere in azienda.

In particolare le imprese sono invitate a valutare, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, la possibilità di consentire ai lavoratori/lavoratrici che ne facciano richiesta di poter beneficiare di particolari forme di flessibilità di orario, ivi compreso il telelavoro e il part time, in riferimento alle seguenti condizioni: genitori con figli entro i primi tre anni di vita del bambino e per esigenze legate alla fase di inserimento dei figli nei servizi socio/educativi, nella scuola per l'infanzia e nel primo anno di scuola primaria, ovvero nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado.

Art. 4 – Utilizzo dei congedi parentali su base oraria

L'art. 32, comma 1 bis, del D.lgs. n. 151 del 2001 prevede che la contrattazione collettiva di settore stabilisca le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Le Parti, nell'ambito dei lavori della Commissione di cui al primo punto del presente Accordo, convengono di incontrarsi a seguito dell'emanazione delle necessarie istruzioni applicative da parte degli Enti competenti, e comunque non oltre il mese di luglio 2013, per esaminare congiuntamente la materia al fine di individuare le opportune soluzioni.

Art. 5 – Aspettativa e flessibilità d'orario per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento

In relazione ad istanze formulate, ai sensi della legge 8 ottobre 2010, n. 170, dai genitori che debbano assistere nelle attività scolastiche a casa i figli studenti del primo ciclo dell'istruzione affetti da dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia (DSA) le imprese sono invitate a valutare l'esercizio da parte degli interessati del diritto di cui all'art. 6 della citata legge alla luce delle flessibilità contemplate dagli artt. 57 e 108 del ccnl 19 gennaio 2012.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti attiveranno le opportune iniziative al fine di favorire l'accesso ai finanziamenti previsti dall'Intesa tra Governo, Regioni e Provincie autonome del 25 ottobre 2012 e dall'art. 9 della legge n. 53 del 2000 anche attraverso l'attivazione di accordi sindacali a livello aziendale o di gruppo.

* * *

Con l'accordo del 31 marzo 2015 di rinnovo del ccnl 19 gennaio 2012 si è convenuto che: "Quando, ai sensi dell'art. 5 del Verbale di accordo 19 aprile 2013, l'azienda accordi i permessi per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento (DSA), la stessa ne consentirà la fruizione anche ad ore, nel massimo di 5 giorni l'anno con un preavviso minimo di 10 giorni".

* * *

Verbale di accordo in tema di fruizione oraria dei congedi parentali

Il 15 dicembre 2015, in Roma

(*Omissis*)

premesso che:

- l'art. 32, comma 1-*bis*, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, introdotto dall'art. 1, comma 339, lett. *a)*, l. 24 dicembre 2012, n. 228, in tema di congedo parentale, prevede che "*la contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa*";
- l'art. 32, comma 1-*ter*, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, introdotto dall'art. 7, comma 1, lett. *b)*, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, prevede che "*in caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo*";
- con l'accordo 31 marzo 2015 di rinnovo del ccnl 19 gennaio 2012 per i quadri direttivi e le aree professionali, le Parti hanno previsto di incontrarsi per valutare, tra l'altro, i criteri di attuazione della normativa sui congedi parentali ad ore;
- le Parti stesse intendono dar corso a tale impegno, fissando modalità di utilizzo ad ore dei congedi parentali omogenee per tutto il settore e finalizzate ad un equilibrato contemperamento tra il diritto dei genitori e quello dell'impresa ad una efficiente organizzazione del lavoro,

tutto ciò premesso e considerato si conviene che

a far tempo dal 1° febbraio 2016, la fruizione oraria del congedo parentale, ferme per ogni altro aspetto le previsioni di legge in materia, è consentita secondo le seguenti modalità:

- il congedo orario potrà essere fruito, sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale, per periodi minimi di un'ora giornaliera la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo corrisponda comunque a giornate intere;
- ai fini dell'esercizio di tale facoltà il personale dovrà presentare all'azienda – con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi – una domanda in forma scritta

unitamente alla documentazione inoltrata all'INPS, indicando la durata del periodo richiesto, il numero di giornate equivalenti alle ore richieste, le giornate e la collocazione nella giornata. Nei casi di oggettiva impossibilità a rispettare il predetto termine di preavviso, troverà comunque applicazione quanto previsto dall'art. 32, comma 3, secondo periodo, del d.lgs. n. 151 del 2001;
– oltre che nei casi stabiliti dalla legge, è esclusa la cumulabilità nella medesima giornata della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva;
– la paga oraria e giornaliera è calcolata secondo i comuni criteri utilizzati nel settore. Il monte ore corrispondente alla giornata lavorativa intera è confermato in 7 ore e 30 minuti (8 ore nel caso di contratti complementari).

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

Le Parti proseguiranno i lavori sulle tematiche relative alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di cui all'accordo 31 marzo 2015 di rinnovo del ccnl 19 gennaio 2012 e all'accordo 19 aprile 2013.

Le Parti si incontreranno in caso di eventuali variazioni da parte dell'Inps delle proprie istruzioni circa le modalità di utilizzo orario dei congedi parentali per valutarne gli effetti ai fini del presente accordo.

Appendice 5

Trattamento di fine rapporto e previdenza

Il 12 febbraio 2005, in Roma

(*Omissis*)

si sono incontrate al fine di chiarire la questione insorta in merito alla computabilità o meno delle somme versate dalle Aziende ai fondi di previdenza nella base utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR) ed hanno confermato – tenuto anche conto dei complessivi livelli retributivi definiti in sede di contrattazione collettiva – di aver inteso, tempo per tempo, escludere dalla base di calcolo del TFR i contributi versati dalle imprese per il finanziamento dei trattamenti previdenziali riconosciuti al personale delle aziende di credito.

Appendice 6

Fondo nazionale del settore del credito per progetti di solidarietà[1]

Il 13 gennaio 2005[2], in Roma
(*Omissis*)

Premessa

In relazione agli accordi già intercorsi tra le Parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e le aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, in merito alla istituzione di un Fondo Nazionale per progetti di solidarietà tra i dipendenti e le imprese stesse, si conviene di anticiparne la costituzione, per contribuire prontamente ed efficacemente ad affrontare l'emergenza dovuta ai fenomeni naturali che hanno sconvolto intere regioni dell'Asia.

I fondi raccolti nell'anno 2005 tra le lavoratrici, i lavoratori e le aziende, saranno devoluti a iniziative umanitarie a favore delle popolazioni colpite dal terremoto e dal maremoto dello scorso 26 dicembre,

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

è costituito un Fondo nazionale per progetti di solidarietà allo scopo di finanziare iniziative umanitarie di assistenza, sia nell'ambito nazionale che internazionale.

La gestione del Fondo è assicurata da rappresentanti dell'ABI e delle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Protocollo d'intesa, che decideranno consensualmente sulla destinazione delle risorse.

Il Fondo sarà alimentato dai contributi dei dipendenti e, in pari misura, da quelli delle Aziende di Credito e Finanziarie e potrà ricevere donazioni ed ulteriori contributi anche da parte di terzi.

Il contributo dei dipendenti è fissato nella misura di 6 (sei) euro annui da trattenere sull'importo della tredicesima mensilità e potrà variare, d'intesa tra le Parti firmatarie del presente contratto. Per ogni dipendente che aderisce al Fondo, le Aziende verseranno 6 (sei) euro annui o la misura che potrà essere successivamente definita d'intesa tra le medesime Parti.

Tutti i lavoratori dipendenti da aziende conferenti ad ABI mandato di rappresentanza sindacale contribuiscono al Fondo nelle misure di cui al capoverso che precede, salvo diversa volontà che il lavoratore potrà manifestare in ogni momento tramite il modulo allegato da inoltrare all'Azienda di appartenenza.

Annualmente sarà reso noto il "bilancio" del Fondo, con la specificazione di tutti gli interventi effettuati.

In caso di scioglimento del Fondo, decisione che dovrà essere assunta consensualmente dalle Parti stipulanti, gli eventuali attivi saranno devoluti ad Organizzazioni aventi le stesse finalità del Fondo.

---

[1] Tutte le informazioni relative alla Fondazione Prosolidar ente filantropico – ente del Terzo settore sono reperibili sul sito web www.fondazioneprosolidar.org.

[2] Testo modificato con il Protocollo d'intesa del 5 luglio 2010.

NORMA TRANSITORIA

Il contributo relativo all'anno 2010 sarà trattenuto nella busta paga del mese di febbraio 2011, mentre quello relativo al 2011 ed agli anni successivi sarà prelevato sull'importo della tredicesima mensilità.

Allegato

FAC SIMILE DEL MODULO DI REVOCA AL FONDO PROSOLIDAR

Data, ….……..…….

Io sottoscritto/a ……, matr. n. ……, dipendente da ……, non intendo contribuire a Prosolidar – Fondo Nazionale del Settore del Credito per Progetti di Solidarietà – Onlus e pertanto non autorizzo l'Azienda ad effettuare la trattenuta di 6 (sei) euro all'anno dalla busta paga del mese di Febbraio 2011 e negli anni successivi. Qualora intenda successivamente contribuire al Fondo ne darò tempestiva comunicazione all'Azienda.

Firma del lavoratore/lavoratrice

……

PROTOCOLLO D'INTESA FONDAZIONE PROSOLIDAR – ONLUS[3]

Il giorno 24 ottobre 2011, in Roma

(*Omissis*)

Premesso che:

In data 5 luglio 2011 è stata costituita la "Fondazione Prosolidar – Onlus", avente i medesimi scopi e caratteristiche di bilateralità propri del Fondo Nazionale del Settore del credito per Progetti di Solidarietà – Onlus, di cui all'accordo 13 gennaio 2005 (appendice 7 al ccnl 8 dicembre 2007) come modificato con Protocollo d'intesa del 5 luglio 2010,

le parti convengono che:

a far tempo dal prossimo mese di dicembre 2011, i contributi versati dai lavoratori e dalle banche saranno accreditati, anche secondo quanto già deliberato dal Comitato di Gestione del Fondo, a favore della "Fondazione Prosolidar – Onlus".

* * *

Con l'art. 22 dell'Accordo 23 novembre 2023 di rinnovo del ccnl 19 dicembre 2019 si è convenuto che:

"1. Le Parti confermano la propria sensibilità, unitamente alle lavoratrici/lavoratori e alle imprese del settore, ai valori della solidarietà e la volontà di rafforzare gli interventi di sostegno attraverso la Fondazione Prosolidar ente filantropico – ente del Terzo settore, istituita tra le Parti stesse con l'obiettivo di perseguire finalità di solidarietà sociale.

2. Conseguentemente, le Parti condividono che, a far tempo dall'anno 2023, il contributo dei dipendenti è fissato nella misura di 10 (dieci) euro annui da trattenere

[3] In data 1° agosto 2023 la Fondazione ha assunto la denominazione Fondazione Prosolidar ente filantropico – ente del Terzo settore.

sull'importo della tredicesima mensilità e potrà variare, d'intesa tra le Parti firmatarie del presente contratto. Per ogni dipendente che aderisce al Fondo le Aziende verseranno 10 (dieci) euro annui o la misura che potrà essere successivamente definita d'intesa tra le medesime Parti.

3. Le lavoratrici/lavoratori contribuiranno dal 2023 al Fondo nelle misure di cui al comma che precede, salvo diversa volontà che la lavoratrice/lavoratore potrà manifestare in ogni momento tramite specifica comunicazione".

Appendice 7

Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario

Il 16 giugno 2004, in Roma

(*Omissis*)

premesso che:

- il sistema di relazioni sindacali nel settore del credito si è sviluppato secondo le linee previste dal Protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993, e dal Protocollo 22 dicembre 1998, con particolare riguardo al metodo concertativo ed agli assetti contrattuali. Tali assetti, confermati dal ccnl 11 luglio 1999, si articolano nel contratto collettivo nazionale di categoria – che ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica – e in un secondo livello di contrattazione (aziendale) riguardante materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto stesso che stabilisce anche tempistica – secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali – e materie del secondo livello;
- in coerenza con quanto sopra, con il Protocollo d'intesa del 4 giugno 1997 sul settore bancario, le Parti hanno condiviso principi, criteri e strumenti finalizzati ad una radicale ristrutturazione del sistema creditizio in una logica di efficienza e competitività internazionale;
- in tale contesto si è condiviso, fra l'altro che "il governo dei costi e le maggiori flessibilità trovano il loro riconoscimento nella centralità delle risorse umane, nella loro motivazione e partecipazione, secondo principi di collaborazione, di responsabilità diffuse e di pari opportunità";
- in adempimento del predetto Protocollo sono stati stipulati l'accordo quadro 28 febbraio 1998 ed il contratto collettivo nazionale di lavoro 11 luglio 1999, attraverso i quali le Parti hanno contribuito al riposizionamento strategico ed al riequilibrio competitivo del sistema bancario italiano rispetto ai competitors europei ed, in particolare, alle ristrutturazioni e alle riorganizzazioni, ai processi di concentrazione nei gruppi bancari e di privatizzazione degli assetti proprietari, alle innovazioni dei processi produttivi, dei prodotti e dei canali distributivi, anche tramite il contenimento dei costi, l'introduzione di nuove flessibilità normative, la modernizzazione delle relazioni sindacali e l'individuazione di strumenti idonei per la gestione delle risorse

umane da parte delle imprese ed il governo, in condizioni di equilibrio sociale, delle tensioni occupazionali, anche per mezzo del Fondo di solidarietà di settore;
– le Parti, preliminarmente al rinnovo del predetto ccnl 11 luglio 1999, hanno ravvisato l'opportunità – anche alla luce dell'esperienza applicativa del ccnl stesso – di sviluppare una più ampia riflessione sulle tematiche connesse al miglior utilizzo delle risorse umane, nello spirito, già condiviso nell'accordo 4 aprile 2002, di orientare l'evoluzione delle imprese bancarie, in un contesto competitivo, verso uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile;
– il nuovo ccnl, in coerenza e continuità con il percorso finora intrapreso dalle Parti, deve individuare, anticipando il cambiamento in un ambiente di crescente competitività, regole che assicurino sintesi efficaci fra obiettivi delle imprese ed attese dei lavoratori;
– con il presente Protocollo le Parti stipulanti, pertanto, intendono condividere principi e valori che possano risultare di opportuno indirizzo nel miglioramento continuo della qualità dei rapporti fra le imprese creditizie ed il proprio personale, nel rafforzamento della reputazione complessiva del sistema;
– il presente Protocollo costituisce una utile cornice ai fini del rinnovo del ccnl 11 luglio 1999,

A) quanto sopra premesso, le Parti:

1. valutano positivamente il contributo al risanamento offerto dal sistema di relazioni sindacali adottato nel settore dalla seconda metà degli anni '90 sulla base dei principi di cui ai Protocolli citati in premessa e si impegnano, pertanto, anche nel mutato scenario, a preservarne l'impostazione concertativa e la funzione propulsiva, particolarmente rilevante anche nella prospettiva di uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile;
2. ribadiscono la centralità del contratto nazionale e il comune impegno delle Parti firmatarie il presente Protocollo di operare, ciascuna nel rispetto del proprio ruolo, per garantire la puntuale applicazione ed attuazione della normativa contrattuale;
3. riaffermano il ruolo centrale delle risorse umane e l'obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per lo sviluppo ed il successo dell'impresa;
4. riconoscono che l'obiettivo di cui al punto precedente presuppone l'effettiva parità delle opportunità di sviluppo professionale, un'offerta formativa continua, la mobilità su diverse posizioni di lavoro, l'adeguatezza dei criteri di valutazione professionale, la qualità delle prestazioni, degli ambienti di lavoro, l'efficacia della prevenzione e degli interventi in materia di salute e sicurezza;
5. si impegnano ad adoperarsi attivamente affinché – in un mercato globale - vengano rispettati, ovunque si esplichi l'attività imprenditoriale, i diritti umani fondamentali, i diritti del lavoro, e si contrasti ogni forma di discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e sindacali;
6. riconoscono che le imprese, nel perseguire i propri legittimi obiettivi economici, in un mercato globale basato sulla competitività e sulla concorrenza, devono mirare soprattutto all'eccellenza delle performance, in termini di qualità e convenienza dei prodotti e servizi offerti;
7. in tale contesto, ribadiscono che 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;

8. riaffermano in tema di sistemi incentivanti – qualora adottati dalle imprese – e di valutazione del personale, che deve essere assicurata aziendalmente piena coerenza tra i principi declinati in materia, con particolare riguardo all'oggettività ed alla trasparenza dei sistemi stessi, e i comportamenti assunti ad ogni livello nelle imprese, al fine di rafforzare all'interno delle medesime il necessario clima di fiducia, coesione e stabilità; conseguentemente, la procedura contrattuale in tema di sistema incentivante – così integrando, ivi compreso quanto indicato ai punti 9 e 10, le attuali previsioni – dovrà svolgersi, tra le Parti aziendali, nella prospettiva di ricercare soluzioni condivise;
9. ritengono opportuno che le imprese prevedano, nell'ambito dei sistemi incentivanti, anche obiettivi di qualità;
10. convengono che le Parti nazionali firmatarie del presente Protocollo potranno chiedere un incontro – da tenere in sede ABI entro sette giorni dalla richiesta – per dirimere controversie rivenienti da lamentate violazioni della procedura contrattuale sul sistema incentivante;
11. confermano che al personale impegnato nella rete in attività di vendita devono essere fornite informazioni e regole chiare ed esaurienti sui comportamenti da seguire nella relazione con la clientela, anche per quel che attiene alla valutazione, nel caso di vendita di prodotti finanziari, della "propensione al rischio" del cliente rispetto alle caratteristiche del prodotto.

In particolare tali obiettivi si realizzano:

– dedicando al medesimo personale una formazione specifica e specialistica nell'ambito della dotazione annuale prevista dal ccnl;
– ponendo la massima attenzione nelle fasi di assegnazione degli obiettivi del sistema incentivante e di eventuale variazione degli stessi;
– assicurando la piena applicazione delle garanzie di legge e di contratto a tutela, sia sul piano civile che penale, di coloro che abbiano operato nel rispetto delle istruzioni ricevute e con correttezza e buona fede.

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

1. Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, in considerazione di processi di ristrutturazione, di riorganizzazione o di acquisizione del controllo di imprese creditizie meridionali, auspicano che, nell'ambito delle appropriate procedure in sede aziendale o di gruppo, si valuti con la massima attenzione la possibilità di un utilizzo mirato e selettivo, anche per aree geografiche, delle risorse del Fondo di solidarietà di settore destinate alla formazione.

2. L'ABI, prendendo atto di quanto sopra, invita le Imprese a valutare con la massima attenzione l'istanza sindacale in tutti i casi in cui ciò sia compatibile con le esigenze organizzative e produttive rivenienti dai processi di cui sopra.

B)

Con riferimento alle imprese che volontariamente intendono adottare l'approccio alla Corporate Social Responsibility (CSR), le Parti considerano positivamente gli orientamenti assunti dall'Unione Europea in materia, a partire dal Consiglio di Lisbona del 2000, che ha affermato il nuovo obiettivo strategico per il nuovo decennio: diventare - quella europea - l'economia, basata sulla conoscenza, più competitiva e di-

namica del mondo in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale.

In particolare le Parti assumono la definizione formulata nel Libro Verde della Commissione europea del luglio 2001, secondo la quale la responsabilità sociale d'impresa è "l'integrazione volontaria da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali ed ambientali nelle loro attività commerciali e nelle loro relazioni con le parti interessate (stakeholder)".

Ne consegue che "affermando la loro responsabilità sociale e assumendo di propria iniziativa impegni che vanno al di là delle esigenze regolamentari e convenzionali, cui devono comunque conformarsi, le imprese si sforzano di elevare le norme collegate allo sviluppo sociale, alla tutela dell'ambiente ed al rispetto dei diritti fondamentali, adottando un sistema di governo aperto, in grado di conciliare gli interessi delle varie parti interessate nell'ambito di un approccio globale della qualità e dello sviluppo sostenibile".

Pertanto, le Parti stipulanti il presente Protocollo si impegnano a favorire la diffusione, nell'ambito del sistema bancario, della cultura, dei principi e dei valori connessi alla responsabilità sociale d'impresa come sopra definita. A tal fine valuteranno con particolare attenzione le indicazioni del Multistakeholder Forum Europeo e le iniziative conseguenti della Commissione Europea, nonché i risultati del progetto sulla responsabilità sociale d'impresa in corso di esame tra Federazione Bancaria Europea, Federazione Casse di Risparmio Europee, Federazione BCC Europee e Uni Europa Finanza.

Al medesimo scopo le Parti stipulanti costituiranno un Osservatorio nazionale paritetico che avrà il compito di:

– analizzare le buone pratiche e stimolarne e favorirne la diffusione nel sistema bancario italiano, anche con riguardo agli strumenti volontari come, ad esempio, il bilancio sociale o ambientale e i codici etici;
– nonché di sviluppare l'analisi e la ricerca di convergenze su tematiche che possono contribuire positivamente a promuovere il "valore" dell'impresa e ad ottimizzare il clima aziendale, quali:
  - relazioni sindacali ai vari livelli;
  - assetti del sistema creditizio meridionale e rapporti banche-imprese;
  - salute e sicurezza sul lavoro;
  - formazione continua, alla luce della dichiarazione congiunta UNI-Europa Finanza e FBE del 28 dicembre 2002 in materia di life long learning;
  - sviluppo delle competenze e crescita professionale;
  - pari opportunità professionali;
  - comunicazione interna alle imprese;
  - work life balance;
  - salvaguardia dell'ambiente per gli impatti diretti (consumi di energia, carta, emissioni inquinanti, riciclo, etc.);
  - iniziative a favore di disabili;
  - iniziative a favore del volontariato ed iniziative di solidarietà in genere;
  - azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici;
  - gestione del patrimonio intellettuale delle imprese.

Sui temi di cui sopra, le Parti convengono, altresì, di indire una Conferenza periodica congiunta che abbia ad oggetto uno o più dei temi di cui sopra, e di promuovere, sui medesimi, la partecipazione attiva a qualificati organismi, pubblici o privati, sia a livello nazionale che internazionale.

Appendice 8

Dichiarazione congiunta delle Parti sociali europee del settore bancario sulla formazione continua del dicembre 2002

Enclosure 1 to Letter C1398
Y2071BEN



FEDERATION BANCAIRE DE L'UNION EUROPEENNE
BANKING FEDERATION OF THE EUROPEAN UNION

Comité bancaire pour les Affaires sociales européennes

Banking Committee for European Social Affairs

Rue Montoyer 10 - B - 1000 Bruxelles -
Téléphone 02/508.37.11 - Téléfax 02/502.79.66 / 511.23.28



GROUPEMENT EUROPEEN DES CAISSES D'EPARGNE
EUROPEAN SAVINGS BANKS GROUP
EUROPÄISCHE SPARKASSENVEREINIGUNG

Rue Marie-Thérèse, 11 - B -1000 Brussels -
Telephone 02/211.11.11 - Fax 02/211.11.99



EUROPEAN ASSOCIATION OF COOPERATIVE BANKS
GROUPEMENT EUROPEEN DES BANQUES COOPERATIVES
EUROPÄISCHE VEREINIGUNG DER GENOSSENSCHAFTSBANKEN

Rue de la Science 23-25, Bte 9 - B-1040 Brussels -
Tel. (02)230.11.24 - 230.14.19 - Fax (02) 230.06.49



UNI-Europa (Banks)

Rue de l'Hôpital, 37, Bte 9 - 1000 Brussels – Belgium -
Tel: (+322) 230 74 55 - Fax: (+322) 230 75 66
Email: uni-europa@union-network.org - Web: http://www.uni-europa.org

EU Bank Social Partners Joint Declaration on:

LIFELONG LEARNING IN THE BANKING SECTOR

Introduction

At the Bank Social Dialogue Plenary Meeting in June 2001, it was agreed to include the topic of Life Long Learning in the 2002 work programme. A working group was established and this joint statement was a product of its work.

The bank social partners are convinced that lifelong learning is a key aspect both for the competitiveness of companies and for the employability of workers. They welcome the ETUC/UNICE/CEEP's 'Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications' (hereinafter "the ETUC/UNICE/CEEP Framework of actions")[1] as a positive contribution for the banking sector. The bank social partners have collected data from social partners in 18 countries with regard to the definitions, the legislative framework and the practice on lifelong learning in the banking sector. The data collected has been gathered in an inventory of lifelong learning (hereinafter "the inventory").

The fundamental objective for social partners is to determine which factors help to build a culture on lifelong learning. The four key themes that emerged from the inventory are all determinants for a lifelong learning culture:

1. Defining professional, vocational and entry level skills
2. Recognising and validating competencies and skills
3. Providing information and support on principles, rights and responsibilities
4. Employment and retraining through mobilising resources

The bank social partners recognise that the above four key themes could be explored in further details at the levels referred to in the ETUC/UNICE/CEEP Framework of Actions.

1. Defining professional, vocational and entry level skills

The entry requirements for junior financial services jobs vary enormously, both by job and by country; bank staff needs a much wider-ranging knowledge than a decade ago. The range of products and services which banks can sell is much wider following the deregulation of the sector overall.

Access of all workers and companies to lifelong learning should be promoted to enable a greater adaptation of lifelong learning to present and future qualification needs. This is particularly important in the present context of an increasingly complex finance sector with variances in access to lifelong learning.

Therefore, the development of vocational or professional qualifications is a priority for the European banking sector in relation to what is at stake for:

- young people in the context of their career guidance and integration into working life
- employees who lack the required skills when new working methods are introduced

[1] Agreed on 28 February 2002

- employees in the management of their careers and their capacity to remain in employment, also in relation to the introduction of new working methods/new technologies that require new qualifications.

2. *Recognising and validating competencies and skills*

The social partners regard recognition and validation of competencies as essential, in order that:

- each employee is aware of and encouraged to develop her/his competencies in the course of her/his occupational life

- each enterprise has the tools to better identify and manage the competencies in the company.

Implementation of the above will assist in ongoing work on transparency and recognition of competences and qualifications.

The skills and competencies for which bank employees are trained and which are useful on the job should be clearly identified and articulated.

The bank social partners recognise the value of regularly reviewed training plans for all employees.

It is important that employees' own perspectives about their training needs are incorporated into training plans, and that it is clear to employees what the short- or long-term outcomes of particular training activities will be.

Such a clear organisational commitment to training and development, and the linking of the two is seen, for instance, in Dutch banks (personal educational plans for every employee) and in the case of the Swedish insurance company Skandia's "Competence Savings".

Skandia constitutes a good practice example on how a financial institution can profit from building a lifelong learning culture.
Skandia has created the competence savings concept around the belief that competence is key to competition. "If you think competence is expensive - try incompetence". The competence savings supplements Skandia's staff training budget and aims at increasing the general knowledge level of employees and thereby improves Skandia's profitability. The concept is based on three key components: a personal development plan, a competence savings plan and a web-based competence exchange service. The personal development plan is drawn up in consultation between Skandia and the employee. It is worth noting that the concept allows staff to acquire knowledge/training both within and outside the finance sector, thus it is not necessarily job specific training.

A further example is Enbicredito in Italy which constitutes a significant practice on how retraining is used to retain bank employees in employment. Enbicredito monitors vocational training needs in the Italian finance sector and guides finance employees with regard to educational/relocation packages.

3. Providing information and support on principles, rights and responsibilities

Banks should be facilitated to become learning organisations, where everyone learns and develops through the work context, for the benefit of themselves, each other and the whole organisation. If developed in a framework of mutual responsibility lifelong learning will become a win-win situation that creates added value to both employers and employees.

Bank social partners should consider the following principles, rights and responsibilities:

- All actors – public authorities at national and European level, employers and workers – share a responsibility to work together on lifelong learning and to support individuals in taking responsibility for their own training.
- Employees have a responsibility and a duty to be willing to be part of the lifelong learning process.
- Together the social partners should conduct social dialogue at appropriate levels and where appropriate implement agreements in respect of education and training in the workplace.
- Employers have a key responsibility to provide for developing the competencies of their workforce.
- The social partners promote employees to improve their general qualifications and competencies.
- Every employee has the right to be trained to fulfil the job he/she is doing.
- Learning activities, which are required to fulfil the job should take place during working time and be paid by the employer.
- Within LLL opportunities may arise for educational leave
- Social partners at all levels should consider how investment on learning and development should be recorded and reported.

LLL opportunities may arise both inside and external to the workplace. As such there is a joint responsibility for both employers and employees to identify and take advantage of LLL opportunities. This may involve the employee using his/her own time or the employer providing time-off. Any specific arrangements should be discussed by social partners at the appropriate level.

4. Employment and retraining through mobilising resources

Regular training and lifelong learning opportunities should be routinely and systematically made available to all employees regardless of their position or type of work contract. Assumption that certain groups of employees, e.g. women/older workers are not interested in development must be avoided.

The social partners recognise the need to promote equal opportunities for employees in relation to life long learning.

Care should be taken to ensure that atypical workers, such as part-time staff or evening shift workers are not excluded from training opportunities by virtue of their working hours.

Companies and training providers therefore need to be sensitive to the particular circumstances of part-time staff and the need to arrange the timing and location of training to suit their working patterns.

Life Long Learning will help develop transferable skills, which will increase employees' employability.

* * *

Steen A RASMUSSEN
Chairman of the Banking Committee
for European Social Affairs

Giancarlo DURANTE
Vice-Chairman of the Banking Committee
for European Social Affairs

Laurie DUFAYS
Deputy Director
European Savings Banks Group

Jean-Pierre JACOB
Chairman of Social Affairs Committee
European Association of Cooperative Banks

Sandy BOYLE
President
UNI-Europa Finance (Banks)

Appendice 9

Dichiarazione congiunta delle Parti sociali europee del settore bancario sulla responsabilità sociale d'impresa del gennaio 2014

31st January 2014

EU Bank Social Partners' review of The joint Statement of 2005 On Employment & Social Affairs in the European Banking sector: some aspects related to Corporate Social Responsibility (CSR)

Introduction

Corporate Social Responsibility with particular regard to its employment and social affairs aspects, has been the object in 2005 of a Joint Statement between the social partners in the banking sector in the framework of European social dialogue. The European social partners in respect of their mandate and competence, agree to review the 2005 joint statement and that since the scope of CSR is very broad they agree to concentrate on some employment and social affairs aspects and in particular:

- Training, learning and development;
- Core labour standards;
- Work –life balance;
- Internal communication;
- Equal opportunity.

The review of the above-mentioned declaration, has taken into consideration what has happened in the meantime in the financial world, with particular reference to the financial crisis which has marked a significant change for millions of people, and also for banks and employees. As stated in the ILO Global Dialogue Forum conclusions on the impact of the financial crisis on the finance sector workers which took place in Geneva in 2009:

"*The world is facing a deep and serious financial and economic crisis, which is having a direct impact on employment and livelihoods in some countries already, as well as creating a climate of uncertainty. The degree and extent of the impact vary across countries and industry segments. The social partners need to monitor the evolution of the crisis, and anticipate its social and labour impact beyond the current countries and segments. Restoring confidence in banks and fixing the current problems in the financial system would be a first step in relaunching the global economy towards recovery.*

Stabilising and reforming the financial system is not only about economic and regulatory matters. Change will also affect and be influenced by the labour and social dimension (impact on jobs, employment, internal operating procedures and working conditions and practices, skills requirements, social protection and other aspects) in banks, insurance companies and other financial services.

In stabilising the crisis, the reform process should take in due account of the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, including freedom of association, protection of the right to organise and collective bargaining[1]"

The process involves the social partners insofar as the labour and social dimension is concerned. This should cover the wide spectrum of financial institutions, from microfinance to multinationals, and from private to public enterprises. Social dialogue has a key role in mitigating the effects of the crisis and in finding possible solutions. Information and consultation is also important in multinational enterprises, and global framework agreements can play a role in the process. Social dialogue between management, unions and workers' representatives at appropriate levels in restructuring processes is a helpful tool.

As a consequence of the financial crisis, some areas of the financial industry[2] have to face redundancies. Social partners agree that every effort should be made to explore alternatives to redundancies and to use them only as a last resort. Governments, employers, employees and workers' organisations should use all existing levels of participation, including social dialogue and collective bargaining among other things, help workers' employability through skills enhancement, lifelong learning and active labour market policies to support adjustment.

Social partners agree that training and retraining should be enhanced to address job displacement, providing skills required for the current tasks while taking into account the requirements of the labour market and in order to try to retain and possibly create employment. Social partners may explore innovative approaches to training and its financing.

Objectives and principles

Bearing this in mind the social partners agree that CSR is a voluntary assumption of social responsibility beyond that which is required by law and

[1] This is the quotation of the ILO declaration of 2008
[2] In terms of reference in this document "financial sector" does not include the insurance sector

experience shows that it is particularly fruitful for all concerned when companies address social issues which lie in their area of expertise and in which they have a stake.

The social partners appreciate the Commission's Communication on CSR and recognise that CSR has gained significance over the last decades. Businesses have long since embraced the notion that they are accountable for the environmental and social effects of their business activities. CSR has even developed beyond this as companies realise that there is a strong link between running a business that is beneficial to society at large and its long-term success and sustainable profitability.
For many years banks have maintained a continuous and results-oriented dialogue with employee representatives at all levels (enterprise, sector, national and European).

There now exists a wide range of good practices in the area of labour relations. These include of course the joint statement signed in 2005 by the European Social Partners in the financial sector. As a result, a number of good initiatives have been introduced, tailored to the varying needs of individual banks.

Training, learning and Development

The European social partners recognise that the financial sector places a high priority on staff training and invests significant resources. The financial crisis has, however, increased scrutiny on training approaches including a willingness to try new methods such as e-learning. Employees and their representatives often contribute in shaping internal and external communications and proposals to management regarding certain policies and community involvement.

Taking customer service as a main principle, Social Partners stress the importance of training for developing employees' professional and personal skills that also aligns these skill sets with the bank's strategy. Permanent training adapted to each employee's specific needs and to banks business priorities is essential to provide good service. Banks also motivate and support employees to be pro-active and responsible for his/her own personal and professional development including by issuing available training opportunities.

Social partners also agree that adequate training should be provided for staff in the financial sector involved in sales of commercial products.

Equal Opportunity

The European social partners agree that equal opportunity is a fundamental principle and agree with the principles expressed in the European Commission's Communication 'Europe 2020 a strategy for smart, sustainable and inclusive growth' on 3 March 2010 in which the Commission emphasises the importance of gender equality. The Commission highlights European values such as democratic institutions, the respect for the environment, cultural diversity and respect for gender equality, and also exposes some structural weaknesses as regards gender equality such as the percentage of working women compared to working men in high managerial positions.

The social partners agree that equal employment opportunity policy should govern all human resources' systems and procedures i.e. recruitment, training & development, performance appraisals, and promotions. In combination with national and European legal standards this ensures that all staff members are treated equally and no staff member is discriminated against, ensuring for instance, the recruitment of young people with disabilities.

Social partners agree that further steps towards gender equality should be taken including the correction of salary differences between men and women where such exist. In salary reviews, managers are given greater responsibility and a mandate to even out salary differences between men and women. Such progress has been reinforced by the launch of different national Charters on diversity and equal opportunities, aimed at managers and employees promoting equal professional opportunities for men and women.

These charters could support the multi-generational management of staff, help in implementing processes to encourage diversity, optimally manage the employment of people with disabilities and seeks to tackle all forms of discrimination for example based on religion, gender, age, race, sexual orientation, etc. These Charters encourages companies in the financial sector to adopt a long-term approach to diversity and increase the proportion of women at all levels of company hierarchy.

Core Labour Standards

The social partners recognise that virtually all banks have subscribed to core labour standards through one or more organisations. This pertains to participation in United Nations Global Compact and OECD guidelines for Multinational Enterprises and Prevention of Conflicts of Interest (regarding gifts etc.). Social partners are committed to promoting, in their respective sphere of influence, a series of key values in the areas of human rights, labour rights and legislation, environment and the struggle against corruption.

Internal communication

The social partners would like to underline that good internal communication is an important factor to build a constructive social climate. They also recognise that new communication procedures, are being put in place thanks to new technologies.

Work-Life Balance

The Social partners agree that activities to promote health and well-being, include specific plans to support 'health at work', such as professional medical check-ups / prevention structures, guidelines regarding sexual and mental harassment, as well as initiatives to avert burn-out syndrome and policies on active ageing are valuable contributions to promote work-life balance.

The Social partners acknowledge that a wide range of services for financial sector employees exist to promote health, safety and well-being at work. Measures to optimise the work-life balance (flexible working hours, work at home, parental leaves and other welfare policies) should also be included with a new people care approach.

Conclusions and follow-up:

The financial sector social partners share the objective of long-term growth and sustainability of the banking industry in Europe and of the European economy in general.

The financial sector social partners recognise that the European banking social dialogue has an important role to play in order to strengthen attractiveness and confidence to help in the process of the growth of sustainable profitability and employment in the sector.

The Social partners agree on the principle that Social dialogue, as emphasised in many European meetings, is a "win – win" situation when setting the scope and concept of policies and the playfield is left to the autonomy of the social partners including the choice of adapting policies to the changing economy and regulatory environment.

Therefore, the social partners in their various functions and at the different levels of involvement remain the main actors on the field since they know better than anyone else what the economy needs and which is the appropriate

framework which should apply to industrial relations. This includes effective information and consultation procedures which help to build a participation culture.

Social dialogue is a multifaceted process taking place at various levels which can range from structured collective bargaining to joint declarations, to shared guidelines, codes of conduct, to "softer" relations between social partners such as meetings where experience and information are shared.

Therefore, social dialogue has different meanings and approaches which differ from country to country, from region to region, from company to company, and can be adapted to different productive sectors in many different ways. This is its strength: flexibility in models and approaches means that there is "no best models of social dialogue" that can fit everyone and everywhere.

In this regard, social partners at all levels should adapt to changes in the economy and in the world, creating, where necessary, the right tools which can help the economy to recover from the economic and financial crisis.

Social dialogue at national level and company level should be empowered in this economic crisis taking into account that each country and each company has its own way of shaping industrial relations and has its own dynamics.

Therefore, with this review of the 2005 CSR Joint Statement the EU social partners recommend to consider its content through voluntary means and in full respect of national/company practices.

***

Pia Desmet
UNI Europa Finance (Banks)

Jens Thau
EBF-BCESA Chairman

Hervé Guider
General Manager EACB

pp. Th. Gu
Chris de Noose
Managing Director at ESBG







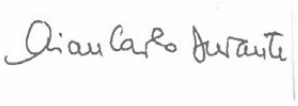




Guido Ravoet
Chief Executive EBF



Michael Kammas
EBF-BCESA Vice-Chairman



Giancarlo Durante
EBF-BCESA chairman from 2004 to 2013



Ignacio Gisbert Gómez
ESBG Human Resources Network
Chairman



Edgardo Iozia
UNI EUROPA President

Appendice 10

Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito (F.O.C.) – Regolamento[1] e altri accordi

Roma, 31 maggio 2012

Art. 1 – Denominazione e finalità

1. Il "Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito" (di seguito Fondo) viene costituito fra le Parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro del 19 gennaio 2012 per i quadri direttivi e per le aree professionali e il ccnl 10 gennaio 2008, prorogato con l'Accordo 29 febbraio 2012, per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, per la realizzazione delle finalità previste dall'art. 12 dell'accordo di rinnovo.

2. Il Fondo ha lo scopo di favorire la creazione di nuova occupazione stabile e di garantire una riduzione di costi per un periodo predeterminato alle imprese che procedono ad assunzioni a tempo indeterminato, valorizzando, in particolare, la solidarietà generazionale e l'equità del contributo al Fondo stesso.

3. Il Fondo potrà operare anche in concorso e sinergia con il Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, secondo le modalità e le misure stabilite, tempo per tempo, dalle Parti.

Art. 2 – Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento disciplina l'attività del Fondo, gestito per il tramite di Enbicredito, sul presupposto che – ai sensi dell'art. 3 del relativo Statuto – tale Ente è abilitato a perseguire le finalità, svolgendo i relativi compiti e funzioni, che le Parti contrattuali concordano a livello nazionale di attribuire allo stesso.

Art. 3 – Comitato di Gestione della Sezione Speciale

1. Ai fini di cui al presente Regolamento, è istituita, nell'ambito di Enbicredito, una Sezione Speciale che provvede all'erogazione delle prestazioni del Fondo.

2. Nell'ambito della Sezione Speciale è costituito un Comitato di Gestione, composto e nominato secondo i medesimi criteri indicati per il Comitato Esecutivo di Enbicredito dal su richiamato Statuto dell'Ente.

3. L'attività del Fondo è regolata sulla base di esercizi sociali annuali coincidenti con l'anno solare.

4. La Sezione Speciale opera a far tempo dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 marzo 2026, salva proroga stabilita per accordo fra le Parti stipulanti i contratti collettivi di

[1] Modificato ai sensi dell'art. 35, comma 3, del presente contratto.

cui all'art. 1 e fermo, comunque, l'espletamento delle residue attività connesse all'operatività del Fondo.

Art. 4 – Alimentazione della Sezione Speciale – Contributi dei lavoratori

1. Il Fondo, come stabilito dall'art. 12 dell'accordo di rinnovo 19 gennaio 2012, è alimentato, con decorrenza 1° gennaio 2012, dai contributi dei lavoratori dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali destinatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, con rapporto a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti. I contributi sono dovuti, in via sperimentale, per gli anni 2012-2026, salva proroga stabilita per accordo fra le Parti stipulanti il predetto contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. Si intendono come destinatarie del contratto di cui sopra le Aziende che abbiano conferito ad ABI mandato di rappresentanza sindacale. Le Aziende che conferiscono ad ABI mandato di rappresentanza sindacale in corso d'anno sono tenute al versamento del contributo entro il mese successivo al predetto conferimento.

3. Il contributo dei dipendenti è fissato nella misura di una giornata lavorativa annua procapite 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. 94, comma 2*, e per i quadri direttivi ad una giornata di ex festività di cui all'art. 50*. Con riguardo ai/alle lavoratori/lavoratrici dipendenti che, in considerazione della relativa articolazione dell'orario di lavoro, non fruiscono della suddetta riduzione d'orario, il contributo è calcolato in misura equivalente tramite rinuncia ad una ex festività in analogia ai quadri direttivi. In forza del ccnl 10 gennaio 2008, prorogato con l'Accordo 29 febbraio 2012**, per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali il contributo pari ad una giornata di ex festività è dovuto anche da parte dei dirigenti. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il contributo è fissato in misura proporzionale alla minore durata della prestazione lavorativa.

Ai fini di cui sopra il contributo procapite è calcolato secondo il comune criterio contrattuale: 1/360 della retribuzione annua.

I dirigenti di cui al Chiarimento a verbale in calce al presente Regolamento verseranno un ulteriore contributo, indicativamente del 4% della loro retribuzione fissa, comunque garantito dall'Azienda.

4. I contributi sono versati – sul conto corrente che il Comitato di Gestione provvede a comunicare – dalle Aziende titolari del rapporto di lavoro entro e non oltre il 31 gennaio di ogni anno sulla base dell'organico (lavoratori/lavoratrici dipendenti con contratto a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti) calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente. Limitatamente all'anno 2012, i contributi verranno versati entro il 30 giugno.

Art. 5 – Mancato/Ritardato versamento

1. Tutti i versamenti – di cui all'art. 4 che precede – devono essere eseguiti nei termini stabiliti dal presente Regolamento e con le modalità comunicate dal Comitato di Gestione.

2. Trascorso il termine utile per il versamento, l'Azienda inadempiente deve corrispondere anche gli interessi di mora per il ritardato pagamento nella misura del tasso

* Rispettivamente art. 108 e art. 61 del presente testo coordinato.

** Il contributo dei dirigenti è previsto dall'art. 14, comma 4, del ccnl 13 luglio 2015 per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

legale tempo per tempo vigente, aumentato di 4 punti ovvero nella diversa misura stabilita dal Comitato di Gestione che di volta in volta ne delibera l'applicazione, dandone comunicazione all'Azienda.

Art. 6 – Prestazioni a favore delle Aziende

1. Le prestazioni rese dal Fondo riguardano le assunzioni/stabilizzazioni a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato professionalizzante, effettuate dalle Aziende nel periodo 1° gennaio 2012-31 marzo 2026.

2. A far tempo dal 1° gennaio 2024*, il Fondo provvede ad erogare alle Aziende, per un periodo di 3 anni, un importo annuo pari a 3.500 euro per ciascun lavoratore/lavoratrice che venga assunto con contratto a tempo indeterminato che si trovi in una delle seguenti condizioni:

– giovani disoccupati fino a 36 anni di età;
– disoccupati di lungo periodo di qualsiasi età, cassaintegrati e lavoratori/lavoratrici in mobilità;
– donne;
– persone con disabilità;
– lavoratori/lavoratrici 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 4.500 euro, maggiorato di ulteriori 1.000 euro annui nel caso in cui la sede di lavoro della lavoratrice/lavoratore sia nella stessa Provincia di residenza.

3. Gli importi di cui ai commi che precedono vengono erogati anche nei casi di stabilizzazione a tempo indeterminato di lavoratori/lavoratrici con rapporti di lavoro diversi da quello a tempo indeterminato (ad esempio, contratti a termine, contratti di somministrazione), ivi compresi quelli in servizio alla data di stipulazione del presente Regolamento.

4. La prestazione richiesta dall'Azienda è subordinata alla sussistenza delle disponibilità economiche da parte del Fondo medesimo.

5. Nel caso in cui le disponibilità economiche non fossero sufficienti a coprire l'intero ammontare delle richieste delle Aziende, queste, ad insindacabile giudizio del Comitato di Gestione, potranno essere soddisfatte in misura proporzionale, o per un periodo minore alla richiesta.

Art. 7 – Domanda di accesso alla prestazione

1. L'Azienda interessata alla prestazione del Fondo deve presentare domanda al Comitato di Gestione utilizzando, per ciascun/a lavoratore/lavoratrice da assumere, la modulistica allegata al presente Regolamento.

2. Possono accedere alle prestazioni del Fondo esclusivamente le Aziende in regola con i versamenti previsti dall'art. 4.

3. Le domande inoltrate dalle Aziende per l'accesso alle prestazioni sono prese in considerazione dal Comitato di Gestione seguendo l'ordine di presentazione delle domande stesse e sulla base dei criteri che il Comitato medesimo definirà tempo per tempo.

---

* Relativamente alle condizioni e agli importi della prestazione in vigore fino al 31 dicembre 2023, v. art. 34, comma 6, del ccnl 19 dicembre 2019.

Art. 8 – Criteri di erogazione delle prestazioni

1. Il Comitato di Gestione provvede ad effettuare – entro 30 giorni dalla presentazione – l'istruttoria formale delle domande verificando, in particolare:
– il regolare versamento del contributo annuo da parte dell'Azienda richiedente;
– la sussistenza, in capo ai/alle lavoratori/lavoratrici per i quali è richiesta la prestazione, dei requisiti di cui all'art. 6;
– la titolarità in capo all'Azienda della somma richiesta in applicazione dei criteri di cui agli artt. 4 e 6;
– in generale, la completezza della documentazione inoltrata.

2. Qualora sia riscontrata l'incompletezza, l'inesattezza o, comunque, l'irregolarità della documentazione, ne viene data comunicazione all'Azienda, che deve integrarla nel termine di 30 giorni dalla comunicazione inviatale, pena la decadenza della domanda.

3. Il Comitato di Gestione, sulla base dell'istruttoria di cui ai precedenti commi, comunica all'Azienda, entro il termine di cui al comma 1, l'accoglimento della domanda, specificando i lavoratori per i quali la domanda è accolta, ovvero le ragioni del diniego.

4. L'Azienda deve comunicare al Fondo, se non già comunicato all'atto della domanda, l'avvenuta assunzione/stabilizzazione del rapporto del/dei lavoratore/i per i quali la domanda è stata accolta, entro il termine di 30 giorni, ovvero entro il diverso termine indicato nella domanda, comunque non superiore a 6 mesi dalla domanda stessa.

5. L'Azienda è tenuta a comunicare altresì, con la massima tempestività, al Fondo le eventuali cessazioni dal rapporto relativamente ai/alle lavoratori/lavoratrici per i quali è stata accolta la domanda di accesso alle prestazioni, anche a causa del mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni.

6. Il Fondo eroga all'Azienda che ne abbia diritto la prestazione, nei limiti previsti dall'art. 6, comma 2, secondo le seguenti modalità:
– il primo versamento, trascorsi 12 mesi dall'assunzione/stabilizzazione del rapporto del/dei lavoratore/i per i quali la domanda è stata accolta, previa comunicazione dell'Azienda della permanenza in servizio del/degli interessato/i con contratto a tempo indeterminato per un periodo continuativo di dodici mesi;
– i versamenti successivi, alla scadenza, rispettivamente, del secondo e del terzo anno di permanenza in servizio del/degli interessato/i, previa comunicazione dell'Azienda e verifica da parte del Comitato di Gestione del regolare versamento dei contributi da parte dell'Azienda;
– nel caso di assunzione di apprendisti il Fondo eroga la prestazione all'Azienda in un'unica soluzione, dopo il termine del periodo di apprendistato, previa conferma del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

7. La prestazione viene versata dal Fondo entro il mese successivo al ricevimento delle predette comunicazioni, sul conto corrente indicato dall'Azienda nella domanda di accesso alla prestazione.

Art. 9 – Impiego dei contributi e spese di gestione

1. Tutti i contributi che affluiscono ai sensi dell'art. 4 sono destinati alle finalità previste dal Regolamento stesso, fatte salve le spese di gestione per l'attività svolta dal Fondo.

2. Non è comunque previsto compenso di alcun genere per i componenti il Comitato di Gestione.

Art. 10 – Rendiconto annuale

1. Il Comitato di Gestione provvede alla redazione di un rendiconto economico e finanziario annuale d'esercizio relativo alla gestione della Sezione Speciale, separato e distinto da quello relativo a tutte le altre attività di Enbicredito.

2. Ai fini di cui sopra sono messi a disposizione del Comitato di Gestione gli importi dei contributi relativi a ciascuna delle aree professionali e livelli retributivi contrattualmente previsti, ai dirigenti, ai dirigenti di cui al Chiarimento a Verbale, nonché i dati sull'eventuale utilizzo delle prestazioni del Fondo da parte di ciascuna Azienda.

Art. 11 – Comunicazioni e recapiti

1. Per tutte le attività di cui sopra che per i terzi implicano contatti, comunicazioni, invio e consegna al Fondo, si dovrà esclusivamente fare riferimento ai recapiti della sede legale di Enbicredito, o a eventuali sedi operative, qualora vengano indicate formalmente, ivi compresi il sito istituzionale, i recapiti telefonici, il fax e la posta elettronica.

Art. 12 – Privacy e trattamento dei dati personali

1. In materia di trattamento dei dati personali il Fondo si impegna al rispetto del D.lgs. 196 del 2003 e successivi provvedimenti di legge e del Garante per la privacy.

Art. 13 – Disposizioni finali

1. Per quant'altro non espressamente previsto nel presente Regolamento, si applica lo Statuto di Enbicredito definito con l'intesa del 4 dicembre del 1998*.

2. Al termine del periodo di durata del Fondo, le Parti decideranno in merito all'impiego delle somme eventualmente giacenti nella Sezione Speciale.

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai fini del versamento del contributo di cui al comma 3 dell'art. 4 del presente Regolamento, ABI chiarisce che l'invito rivolto ai c.d. Top Manager di contribuire al Fondo è riferito, per quanto riguarda le "figure apicali", a coloro che rivestono la carica di Presidente, Consigliere Delegato, Amministratore Delegato e Direttore Generale, e, per quanto concerne le figure "più rilevanti aziendalmente", a coloro la cui retribuzione fissa (RAL) sia pari o superiore ai 300.000,00 euro annui.

* * *

VERBALE INTERPRETATIVO

Il 20 gennaio 2014

(*Omissis*)

Premesso che

– con l'art. 31 del ccnl 19 gennaio 2012, è stato istituito dalle Parti il Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione – F.O.C. Nella medesima disposizione è previsto che la gestione del Fondo viene assicurata per il tramite dell'Ente Bilaterale Nazionale per il Settore del Credito – Enbicredito;

* Statuto modificato dalle Parti con accordo del 5 ottobre 2012.

– il 31 maggio 2012, le Parti hanno sottoscritto il Regolamento disciplinante il funzionamento del Fondo (di seguito il Regolamento) ed il 5 ottobre 2012 hanno concordato le modifiche allo Statuto di Enbicredito necessarie in conseguenza della istituzione del F.O.C.;
– il 26 marzo 2013, con l'insediamento dei nuovi Organismi di governo e controllo di Enbicredito, si è avviata la fase operativa dell'attività del Fondo per l'Occupazione;
– le Parti ritengono opportuno integrare le disposizioni vigenti con taluni chiarimenti applicativi nell'ottica di meglio cogliere le finalità del Fondo per l'Occupazione;

tutto ciò premesso e considerato le Parti convengono quanto segue:

1. Le prestazioni del F.O.C. riguardano esclusivamente le assunzioni/stabilizzazioni di personale da inquadrare nell'ambito delle aree professionali di cui al Cap. XIII del ccnl 19 gennaio 2012 e fintanto che permanga tale inquadramento.
2. Per stabilizzazione, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Regolamento, si intende l'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore con il quale sia intercorso, o intercorra – nell'ambito della medesima azienda o di altra azienda del medesimo Gruppo bancario – un rapporto di lavoro diverso da quello a tempo indeterminato (ad esempio, contratti a termine, contratti di inserimento, contratti a progetto, contratti di somministrazione), purché:
   a) i requisiti di cui all'art. 6, comma 2, del Regolamento sussistano quantomeno al momento dell'instaurazione del predetto rapporto non a tempo indeterminato;
   b) il rapporto di lavoro non a tempo indeterminato si sia concluso entro i 12 mesi precedenti all'assunzione a tempo indeterminato.
3. Al fine di favorire il contributo del settore bancario alla ripresa dell'occupazione nel Paese, il F.O.C. potrà erogare le prestazioni anche nelle ipotesi di assunzione e/o stabilizzazione – previste da specifici accordi aziendali o di gruppo – di lavoratori provenienti da altri settori produttivi, intendendosi per tali quelli che applicano normative collettive diverse (settore industria, commercio, etc.) da quella del credito. In questi casi, non trova applicazione quanto previsto dall'art. 6, comma 2 del Regolamento in tema di identificazione delle condizioni in cui devono trovarsi gli interessati.
4. Ferma la sussistenza dei requisiti di cui all'art. 6, comma 2 del Regolamento al momento dell'instaurazione del rapporto, le prestazioni del Fondo potranno essere erogate anche per i contratti di apprendistato professionalizzante instaurati prima del 1° gennaio 2012 e "trasformati" dopo tale data.
5. Nell'ipotesi di cui al comma 4, le prestazioni saranno erogate alle aziende secondo quanto disposto dall'art. 8, comma 6, primo e secondo alinea del Regolamento, prendendo a riferimento la data di "trasformazione" del rapporto.
6. Per l'individuazione delle "aree geograficamente svantaggiate", ai sensi di quanto previsto dall'art. 6, comma 2, terzo alinea, del Regolamento, è confermato il riferimento alla regolamentazione emanata in attuazione di quanto previsto dall'art. 54, comma 1, lett. e) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e, segnatamente, del D.M. 13 novembre 2008 in base al quale "*Le aree territoriali di cui all'art. 54, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono identificate per l'anno 2008 in tutte le regioni e province autonome*". In considerazione della sopravvenuta abrogazione del richiamato riferimento normativo si fa riserva di introdurre successivamente criteri diversi per l'individuazione delle

"aree geograficamente svantaggiate", anche alla luce di provvedimenti legislativi/regolamentari che dovessero essere emanati in materia.

7. In sede di istruttoria di cui all'art. 8 comma 1 del Regolamento, al Comitato di gestione verrà fornito il dato relativo al contributo versato da ciascuna azienda, per quanto dovuto all'atto della domanda, ripartito come segue: contributo (indicativo) 4%; dirigenti; quadri direttivi, aree professionali. I dati di cui sopra costituiscono informazioni riservate a tutti i conseguenti effetti.

OMISSIS: bozza delibera del Comitato di gestione di Enbicredito in tema di prestazioni del FOC – Presentazione delle domande e erogazione delle prestazioni – Indicazioni operative.

* * *

VERBALE DI ACCORDO

Il 25 novembre 2015

(Omissis)

Premesso che

– con l'art. 31 del ccnl 19 gennaio 2012, è stato istituito dalle Parti il Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione – F.O.C. e si è previsto che la gestione del Fondo viene assicurata per il tramite dell'Ente Bilaterale Nazionale per il Settore del Credito – Enbicredito;
– con l'accordo 31 marzo 2015 di rinnovo del predetto ccnl, le Parti hanno prorogato sino al 31 dicembre 2018 l'operatività del F.O.C., confermando le vigenti modalità di funzionamento e misure di finanziamento;
– il punto 2 del citato accordo 31 marzo 2015 prevede che "*Ai lavoratori destinatari del livello retributivo di inserimento professionale, assunti a far tempo dalla data di stipulazione del presente accordo, è attribuito uno stipendio nella misura mensile di euro 1.969,54, riferito alle tabelle in vigore dal 1° gennaio 2015, per quattro anni dalla data di assunzione, fermo quanto previsto dall'art. 46, comma 3, del ccnl 19 gennaio 2012 in tema di contribuzione datoriale del 4% alla previdenza complementare" e che "Nei confronti dei destinatari del livello retributivo di inserimento professionale in servizio alla data di stipulazione del presente accordo l'incremento di cui al primo alinea del presente punto 2 sarà assicurato tramite prestazioni del F.O.C.*";
– l'accordo 31 marzo 2015 ha istituito un apposito Gruppo paritetico – che ha avviato i lavori il 23 luglio 2015 – con l'incarico, tra l'altro, di definire quanto necessario per realizzare l'impegno di cui all'alinea che precede e di valutare "*la rimodulazione delle prestazioni del F.O.C. in relazione alle agevolazioni contributive previste dalla legge di stabilità 2015 per le assunzioni a tempo indeterminato*";

tutto ciò premesso e considerato, che costituisce parte integrante del presente verbale di accordo, si conviene quanto segue:

A) LIVELLO RETRIBUTIVO DI INSERIMENTO PROFESSIONALE

Art. 1

1. Ai lavoratori destinatari del livello retributivo di inserimento professionale in servizio al 31 marzo 2015 compete un importo denominato "Integrazione ex F.O.C." a

decorrere dal 1° aprile 2015 e fino al termine del periodo di corresponsione del livello retributivo di inserimento professionale.

2. L'"Integrazione ex F.O.C." è pari a euro 175,07 lordi mensili per tredici mensilità.

3. Le aziende erogheranno ai lavoratori di cui al primo comma l'importo di cui al comma che precede con le competenze mensili a far tempo dal mese di gennaio 2016. Con la medesima mensilità di gennaio 2016 le aziende corrisponderanno, in un'unica soluzione, anche l'importo arretrato relativo al periodo 1° aprile – 31 dicembre 2015.

4. I medesimi importi:

– non sono computati 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;
– competono *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.

Art. 2

1. A fronte delle erogazioni di cui all'art. 1, il F.O.C. riconosce all'azienda le seguenti prestazioni:

– 3.145,84 euro annui (2.419,88 euro per il 2015), per ciascun lavoratore non apprendista con contratto a tempo indeterminato, assunto ante 1° gennaio 2015, ovvero assunto dal 1° gennaio al 31 marzo 2015 senza diritto per l'azienda all'esonero contributivo di cui alla legge 23 dicembre 2014, n. 190;
– 2.554,56 euro annui (1.965,05 euro per il 2015), per ciascun lavoratore non apprendista con contratto a tempo indeterminato, assunto dal 1° gennaio al 31 marzo 2015 per il quale l'azienda abbia diritto all'esonero contributivo di cui alla legge 23 dicembre 2014, n. 190. Al termine dell'esonero contributivo triennale sarà assicurato l'importo di cui all'alinea che precede;
– 2.800,59 euro annui (2.154,30 euro per il 2015), per ciascun apprendista.

2. Tali prestazioni sono determinate tenendo conto della differenza tra lo stipendio del livello retributivo di inserimento professionale ex ccnl 2012 e quello stabilito dall'accordo del 2015, dei connessi oneri di legge e degli effetti sul trattamento di fine rapporto e sul contributo datoriale alla previdenza complementare nella misura del 4%.

3. Detti importi sono riproporzionati nei casi di cui all'art. 1, comma 4, secondo alinea 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.

Art. 3

1. Le aziende, al fine di percepire le prestazioni di cui all'art. 2, comma 1, sono tenute a comunicare al F.O.C., utilizzando le modalità informatiche che Enbicredito provvederà a segnalare in tempo utile, le seguenti informazioni relative a ciascun lavoratore interessato:

A) nel mese di gennaio 2016:

– nome e cognome;
– codice fiscale;
– tipologia contrattuale (a tempo indeterminato o apprendistato);

– eventuale diritto all'esonero contributivo di cui alla legge 23 dicembre 2014, n. 190;
– data di assunzione;
– termine ultimo di applicazione del livello retributivo di inserimento professionale;
– costo sostenuto dall'azienda per l'erogazione dell'"Incremento ex F.O.C.", tenuto conto di quanto previsto dall'art. 2, per il periodo 1° aprile-31 dicembre 2015.

B) Nel mese di novembre di ciascun anno a partire dal 2016:
– le informazioni previste dai primi sei alinea della lett. A);
– costo sostenuto dall'azienda per l'erogazione dell'"Incremento ex F.O.C.", tenuto conto di quanto previsto dall'art. 2, per il periodo 1° gennaio – 30 novembre;
– eventuali variazioni rispetto a quanto già comunicato (quali, ad esempio, cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, venir meno dell'applicazione del livello retributivo di inserimento professionale).

C) Nel mese di gennaio di ciascun anno a partire dal 2017:
– le informazioni previste dai primi sei alinea della lett. A);
– costo sostenuto dall'azienda per l'erogazione dell'"Incremento ex F.O.C.", tenuto conto di quanto previsto dall'art. 2, per la mensilità di dicembre e per la tredicesima dell'anno precedente.

2. È in facoltà del Comitato di Gestione di Enbicredito procedere a verifiche in ordine a quanto sopra, anche richiedendo all'azienda la relativa documentazione.

Art. 4

1. Sulla base delle comunicazioni di cui all'art. 3 il F.O.C. eroga a ciascuna azienda:
– quanto dovuto ai sensi della lett. A), dell'art. 3 entro il mese di marzo 2016;
– quanto dovuto ai sensi della lett. B), dell'art. 3 entro il mese di dicembre di ciascun anno;
– quanto dovuto ai sensi della lett. C), dell'art. 3 entro il mese di febbraio di ciascun anno.

2. Nel caso in cui le comunicazioni non pervengano nei termini indicati, ma comunque entro 3 mesi dalla scadenza degli stessi, il F.O.C. provvederà alle relative erogazioni entro 30 giorni dal loro ricevimento.

B) RIMODULAZIONE DELLE PRESTAZIONI F.O.C. E LEGGE DI STABILITÀ 2015

Art. 5

1. Per le assunzioni/stabilizzazioni effettuate dal 1° aprile al 31 dicembre 2015, oggetto delle prestazioni del F.O.C. di cui all'art. 6 del Regolamento 31 maggio 2012, i relativi importi sono ridotti del 50% in ciascuno dei casi in cui l'azienda abbia titolo all'esonero contributivo previsto dall'art. 1, comma 118 e commi 121-124, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

2. Ai fini di cui al comma che precede le aziende sono tenute a comunicare al F.O.C. – utilizzando le modalità informatiche che Enbicredito provvederà a segnalare in tempo utile – la titolarità del diritto al predetto esonero contributivo per le assunzioni/stabilizzazioni per le quali è presentata domanda di prestazione al F.O.C.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti proseguiranno a partire dal gennaio 2016 gli incontri del Gruppo parite-

tico sulle tematiche previste dall'accordo 31 marzo 2015, per realizzarne le finalità nell'ambito delle complessive disponibilità del Fondo, tenendo anche conto di quanto previsto dall'art. 5 del presente accordo.

In tale ambito valuteranno anche eventuali adeguamenti delle prestazioni del F.O.C. in presenza di proroga dell'esonero contributivo per il 2016.

Appendice 11

Accordo quadro sugli assetti contrattuali – Regole per un contratto sostenibile

Il 24 ottobre 2011, in Roma

(*Omissis*)

Premessa

Gli assetti contrattuali regolati dai contratti collettivi nazionali di categoria del settore bancario hanno formato nel tempo un sistema di relazioni coerente con le esigenze delle Parti sociali, delle lavoratrici e dei lavoratori.

Detto sistema, basato su un modello di relazioni sindacali concertativo, ha contribuito in modo determinante al rinnovamento e al rilancio del settore bancario caratterizzato, nell'ultimo decennio, da complesse e delicate fasi di concentrazione e privatizzazione degli assetti proprietari, di riorganizzazione e di ristrutturazione, che hanno interessato la gran parte degli operatori nazionali.

In tale quadro, importanti e numerosi accordi, anche in materia di innovazione di processo, di prodotto e di canale distributivo, sia a livello nazionale che a livello di gruppo e/o aziendale, hanno contribuito significativamente, anche attraverso un più rigoroso controllo dei costi, al riposizionamento strategico ed al riequilibrio competitivo del sistema bancario italiano, e alla modernizzazione delle relazioni sindacali.

Il necessario governo delle inevitabili tensioni occupazionali, soprattutto per mezzo del Fondo di solidarietà del settore, la tutela del potere di acquisto delle retribuzioni, l'attenzione alle attese di sviluppo professionale dei lavoratori e la costante ricerca delle Parti della migliore sintesi possibile tra obiettivi competitivi ed istanze di coesione sociale, hanno costituito tratto distintivo e qualificante anche per le relazioni sindacali del Paese.

La capacità di innovazione dei modelli di servizio alla clientela e di semplificazione dell'operatività aziendale, la valorizzazione delle professionalità, delle competenze e del merito delle persone nell'ambito di un modello di relazione concertativo, possono dunque costituire rilevanti elementi di differenziazione competitiva da rafforzare ulteriormente e sui quali basare la crescita e lo sviluppo del settore.

A questo patrimonio comune le Parti responsabilmente non intendono rinunciare soprattutto nella prospettiva di consentire alle imprese creditizie, sostanzialmente

estranee ai fenomeni che hanno determinato l'attuale crisi finanziaria internazionale ed ai massicci interventi di ricapitalizzazione a carico dello Stato che hanno caratterizzato gli USA e molti Paesi Europei, di affrontare efficacemente le sfide di un quadro macroeconomico, regolamentare e competitivo di riferimento che richiede scelte strategiche e comportamenti adeguati alla complessità del momento.

L'attuale andamento dell'economia e dei mercati finanziari, richiede infatti un profondo impegno delle Parti verso obiettivi comuni che, fermi restando i rispettivi ruoli e le diverse conseguenti responsabilità, realizzino le opportune convergenze per la crescita, per una rinnovata competitività e per l'occupazione attraverso un modello di relazioni sindacali e contrattuali regolato che crei condizioni di efficienza, flessibilità e produttività, per il rafforzamento del sistema bancario, per lo sviluppo dei fattori per l'occupazione stabile e tutelata, e per la salvaguardia delle retribuzioni reali dei lavoratori.

Va in questa direzione l'iniziativa intrapresa dalle Parti di realizzare un Master in "Relazioni industriali e gestione delle risorse umane nelle aziende del comparto creditizio e finanziario", nella convinzione che lo sviluppo delle competenze professionali in materia, sulla base di valori condivisi, sia un fattore di competitività utile a imprese e lavoratori.

Le Parti, attesa l'autonoma determinazione delle stesse in materia di relazioni sindacali e di contrattazione, e considerata la specificità del settore del credito e comunque nella prospettiva di favorire la diffusione e lo sviluppo della contrattazione collettiva di secondo livello convengono di fissare come segue le regole in materia di assetti contrattuali e di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, anche ai fini del rinnovo dei ccnl 8 dicembre 2007 e 10 gennaio 2008 e di quelli successivi, in coerenza e continuità con il percorso negoziale finora intrapreso dalle Parti.

Quanto convenuto nel presente Accordo, sostituisce le regole di cui al paragrafo "2. Assetti contrattuali" del Protocollo sottoscritto dal Governo e dalle Parti sociali il 23 luglio 1993 in materia di "Politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo", nonché gli artt. 5 (comma 1 e 3), 6, 7, 26 (commi da 1 a 3) del ccnl 8 dicembre 2007 e gli artt. 34, 35, 37 (comma 1 e 3) del ccnl 10 gennaio 2008 e quant'altro comunque incompatibile con quanto contenuto nel presente Accordo.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono che:

Art. 1 (Assetti della contrattazione collettiva)

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 tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.
  Nelle more della definizione dei criteri di rappresentatività per l'ammissione alla contrattazione collettiva nazionale sono ammesse alla predetta contrattazione le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo nei modi e nei termini di cui al contratto 8 dicembre 2007 e 10 gennaio 2008.
– 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 da detto ccnl.

I contratti collettivi aziendali o di gruppo, stipulati con gli organismi sindacali di cui all'accordo 7 luglio 2010, 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, secondo le modalità e gli ambiti disciplinati dal ccnl stesso.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro si intenderà tacitamente rinnovato per un triennio, qualora non venga disdettato almeno 6 mesi prima della scadenza.

Art. 2 (Indice inflattivo e verifica degli scostamenti)

Per la dinamica degli effetti economici del ccnl, le Parti adotteranno, tempo per tempo, l'indice previsionale relativo all'andamento dei prezzi al consumo che sarà stato utilizzato dalla maggioranza dei settori che avranno rinnovato il relativo ccnl.

Al termine del triennio di valenza contrattuale, le Parti stipulanti procederanno alla verifica degli eventuali scostamenti, valutandone la relativa significatività, tra l'inflazione prevista di cui al comma che precede e quella effettivamente osservata nel triennio, tenendo conto dei criteri seguiti per la definizione della dinamica degli effetti economici del ccnl.

L'eventuale recupero di detti significativi scostamenti sarà effettuato con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 3 (Base di calcolo)

Le Parti, ai fini dell'adeguamento delle retribuzioni all'inflazione, definiranno, tempo per tempo, in base agli specifici andamenti del settore, sia quando espansivi, sia quando caratterizzati da difficoltà produttive e reddituali, ed al raffronto competitivo, la base da prendere a riferimento per la definizione degli incrementi e la misura dell'applicazione dell'indice previsionale alle componenti della retribuzione.

Art. 4 (Procedure per il rinnovo del ccnl)

Le organizzazioni sindacali si impegnano a presentare la piattaforma ad ABI in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto stesso, 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 ccnl in scadenza e quello successivo.

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

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.

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. 12.6.1990 n. 146 in materia di contributi sindacali.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che segue: in caso di mancato accordo, dopo 3 mesi dalla data di scadenza del contratto verrà corrisposto ai lavoratori un apposito elemento della retribuzione pari al 30% del tasso di inflazione previsto applicato alla voce stipendio.

Detto elemento non sarà più erogato dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale.

Tutte le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo quadro 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% dei lavoratori iscritti, destinatari del ccnl medesimo.

La rappresentatività di ciascuna Organizzazione sindacale si determina considerando il numero dei lavoratori iscritti rilevati ai sensi dell'art. 4 dell'accordo 7 luglio 2010.

Le OO.SS. firmatarie del presente accordo dichiarano che intendono sottoporre ad un percorso di Assemblee dei lavoratori, chiamate ad esprimersi con voto certificato, le ipotesi di piattaforma e l'accordo per il rinnovo del ccnl.

Art. 5 (Secondo livello di contrattazione)

I contratti di secondo livello di cui all'art.1, secondo alinea, primo comma 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.

Le OO.SS. firmatarie del presente accordo dichiarano che intendono sottoporre ad un percorso di Assemblee dei lavoratori, chiamate ad esprimersi con voto certificato, le ipotesi di piattaforma e i contratti di cui al comma che precede.

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 aziendalmente se gli Organismi sindacali – legittimati a trattare ai sensi delle norme vigenti – che li sottoscrivono rappresentano la maggioranza dei lavoratori ivi iscritti.

La rappresentatività di ciascuna Organizzazione sindacale si determina considerando il numero dei lavoratori iscritti presso l'azienda/e interessata/e rilevati ai sensi dell'art. 4 dell'accordo 7 luglio 2010.

Le richieste di rinnovo dei contratti di cui all'art. 1, secondo alinea, primo comma, devono essere presentate in tempo utile a consentire l'apertura delle trattative 2 mesi prima della scadenza dei contratti stessi.

Durante 2 mesi dalla data di presentazione della piattaforma per i contratti di cui all'alinea 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.

Per le ipotesi in cui il contratto di cui sopra non sia stato ancora rinnovato dopo cinque mesi dalla scadenza dello stesso, o dopo cinque 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.

Per quanto concerne la Delegazione sindacale per la contrattazione di secondo livello resta fermo quanto previsto nell'accordo 7 luglio 2010 in materia di libertà sindacali.

In sede di rinnovo del contratto nazionale di lavoro potrà stabilirsi il riconoscimento di un importo, nella misura ed alle condizioni concordate nel medesimo contratto con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva, a titolo di elemento di garanzia retributiva, a favore dei 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.

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

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.

Conseguentemente, le Parti auspicano che sia data pronta attuazione all'art. 26 del DL n. 98 del 2011.

Art. 6 (Forme di bilateralità)

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).

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, Enbicredito, Cassa Nazionale di Assistenza Sanitaria per il Personale Dipendente del Settore del Credito – CASDIC, Commissione nazionale pari opportunità, Fondazione Prosolidar) che debbono effettivamente operare con efficacia sulle materie ad essi demandate.

Art. 7 (Rispetto delle regole)

Le Parti si danno atto che le normative contrattuali saranno ispirate a criteri di semplificazione e razionalizzazione.

In tale ambito, saranno anche riesaminate le procedure sindacali nonché le previsioni contrattuali in tema di controversie collettive aziendali rivenienti da questioni interpretative o da lamentate violazioni di norme del contratto, allo scopo di rafforzare il ruolo conciliativo delle Parti nazionali.

Le Parti assumono il comune impegno a rispettare ed a far rispettare ad ogni livello ed in tutte le sedi tutte le regole che, nella loro autonoma determinazione, hanno definito in materia di contrattazione collettiva e di relazioni sindacali.

* * *

Accordo 7 luglio 2010

Art. 15

All'art. 15 (Rappresentanze sindacali aziendali) è aggiunto il seguente 4° comma:

4. Le rappresentanze sindacali aziendali durano in carica il tempo previsto dagli Statuti delle rispettive Organizzazioni sindacali – e comunque per un massimo di quattro anni – trascorso il quale la comunicazione di cui al comma precedente deve essere rinnovata.

Appendice 12

Accordo nazionale 8 febbraio 2017 su politiche commerciali e organizzazione del lavoro – Regolamento della Commissione nazionale

Il 17 ottobre 2017, in Milano

1. Composizione

La Commissione nazionale è composta da:

– due rappresentanti per ogni Organizzazione sindacale stipulante i ccnl ABI (con possibilità di indicare eventuali sostituti);
– un uguale numero di rappresentanti designati da ABI.

La Commissione individua al proprio interno due Coordinatori, uno di parte sindacale ed uno di parte datoriale, cui è attribuita la funzione di assicurare l'operatività della Commissione stessa, ivi incluse le attività di convocazione delle riunioni e la predisposizione dei relativi ordini del giorno.

La prima nomina dei Coordinatori avrà valenza sino al 31 dicembre 2018 e le successive avranno cadenza di norma biennale.

2. Compiti

Con l'obiettivo di indirizzare, favorire e monitorare l'attuazione coerente di quanto previsto dall'Accordo 8 febbraio 2017 – anche attraverso una opportuna interlocuzione con gli organismi aziendali o di gruppo costituiti – alla Commissione nazionale sono attribuiti i seguenti compiti:

1. acquisire informazioni, diffondere le buone pratiche e eventualmente realizzare iniziative congiunte in materia di politiche commerciali, informazione, formazione e comunicazione, sistemi di incentivazione;
2. interloquire con le commissioni o gli organismi bilaterali di confronto costituiti in sede aziendale o di gruppo ai sensi del Punto 9, comma 6, dell'Accordo 8 febbraio 2017;
3. avviare una comune azione allo scopo di accrescere il grado di conoscenza e di consapevolezza delle disposizioni sulle materie oggetto dell'Accordo 8 febbraio 2017, puntando in particolare sulla diffusione della cultura finanziaria etica e responsabile, sull'informazione, sulla formazione, sulla comunicazione, sull'ascolto attivo, sul clima aziendale, sui momenti di dialogo e sulle modalità di monitoraggio e diffusione delle buone pratiche, in un'ottica prioritaria di prevenzione;
4. redigere una relazione annuale relativa alla propria attività ed alle fattispecie esaminate, con il richiamato obiettivo di diffusione delle buone pratiche;
5. concordare criteri e modalità per avviare un'indagine di clima settoriale tramite soggetti terzi di comprovata esperienza e qualificazione, i cui risultati saranno oggetto di analisi da parte della Commissione stessa;
6. svolgere momenti di confronto ove sorgano significative questioni riferite a fattispecie di rilievo, di carattere generale e non relative a singoli casi – da prospettare in forma aggregata e anonima – che non abbiano trovato composizione nelle sedi aziendali o di gruppo, in merito all'applicazione dell'Accordo 8 febbraio 2017.

3. Funzionamento

La funzione di segreteria della Commissione nazionale è svolta a cura dell'ABI. Sarà utilizzata a tali fini un'apposita casella di posta elettronica. Le riunioni della medesima Commissione hanno luogo presso la sede dell'Associazione di Roma o di Milano e saranno valide indipendentemente dal numero dei presenti.

A) Per l'espletamento dei compiti di cui ai numeri da 1 a 5 la Commissione nazionale si riunisce con cadenza almeno annuale. Le riunioni funzionali a quanto sopra potranno avere luogo, anche a richiesta di una delle parti, su iniziativa dei Coordinatori che valuteranno anche le relative urgenze;

B) Per il compito di cui al numero 6, la Commissione nazionale si riunisce, in presenza dei rappresentanti dell'impresa interessata e delle relative strutture sindacali, entro 30 giorni dal ricevimento della relativa segnalazione.

I soggetti legittimati ad effettuare le predette segnalazioni sono:

– le commissioni/organismi bilaterali aziendali/di gruppo di cui al Punto 9, comma 6, dell'Accordo 8 febbraio 2017;
– le aziende/le capogruppo, anche tramite i referenti individuati ai sensi del Punto 9, comma 10, dell'Accordo 8 febbraio 2017;
– gli organismi sindacali aziendali/di gruppo, per il tramite delle rispettive Segreterie nazionali.

Le segnalazioni dovranno pervenire per iscritto alla menzionata casella di posta

elettronica e dovranno contenere tutti gli elementi utili per consentire alla Commissione nazionale di effettuare la necessaria istruttoria, anche al fine di valutare la riconducibilità della fattispecie ai requisiti di cui al citato numero 6.

La Commissione nazionale può chiedere alle parti aziendali/di gruppo ulteriori informazioni e/o chiarimenti.

La Commissione provvederà ad una opportuna rendicontazione delle attività della Commissione stessa. È assicurata, in ogni caso, la dovuta riservatezza delle informazioni acquisite in tale ambito.

* * *

Nel corso della prima riunione si stabilirà l'agenda dei lavori della Commissione.

Appendice 13

Verbale di accordo sul congedo per le donne vittime di violenze di genere

Il 8 marzo 2017, in Roma

(*Omissis*)

premesso che:

- l'art. 24, comma 1, del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, in tema di "misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", prevede che "*La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, … inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi*";
- lo stesso articolo 24, al comma 5, dispone altresì che: "*Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo*" e, al comma 7, che "*restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva*";
- con il ccnl 31 marzo 2015 le Parti stipulanti hanno condiviso il valore di indirizzo di alcuni Atti di derivazione europea, in materia di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, convenendo sulla necessità di adottare comportamenti

coerenti con tale valore, anche alla luce del Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004 (art. 69).

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti nazionali intendono dare attuazione al demando contenuto nella citata normativa di legge, convenendo le seguenti modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 del citato art. 24 a favore delle donne vittime di violenza di genere:

– il congedo di cui al comma 1 dell'art. 24, della durata massima di tre mesi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, deve essere computato con riferimento alle giornate nelle quali è prevista attività lavorativa;
– il congedo in parola può essere fruito, sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale, su base oraria o giornaliera in coerenza alle disposizioni normative e può essere cumulato, nella medesima giornata, con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva;
– durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto all'indennità prevista dalla legge;
– ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente accordo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a comunicare all'azienda l'intenzione di avvalersi di tale congedo, con un preavviso non inferiore a cinque giorni lavorativi, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2 del citato art. 24;
– tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del premio aziendale.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si impegnano a sensibilizzare ed ad attivarsi nei confronti degli organi competenti, ivi compresa la Consigliera nazionale di parità, al fine di verificare che la fruizione del congedo possa avvenire per periodi minimi di un'ora giornaliera, con riconoscimento dell'indennità di cui all'art. 24 d.lgs. 80/2015.

DICHIARAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA, UNISIN

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro Vi comunichiamo che, a far tempo dalla data odierna, le scriventi Organizzazioni Sindacali intendono essere convocate, ai diversi livelli di confronto ivi previsti, congiuntamente tra loro e disgiuntamente da ogni altra Organizzazione Sindacale presente nel settore.

Quanto sopra con preghiera di voler dare conseguente comunicazione alle Vostre Associate.

Roma, 14 luglio 2025

DOCUMENTAZIONE

Lettera di ABI alle Organizzazioni Sindacali del 14 luglio 2025

ABI Associazione Bancaria Italiana

Spett.li Organizzazioni Sindacali,

facendo seguito all'incontro odierno, Vi comunichiamo che, in via transitoria:

- dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025, il trattamento economico del personale a tempo parziale di cui all'art. 38, comma 12, del ccnl 23 novembre 2023, è determinato tenuto conto che la riduzione di orario di cui all'art. 108, comma 3, del ccnl 23 novembre 2023, è riconosciuta al predetto personale – in proporzione al minore orario effettuato – sotto forma di permesso retribuito non soggetto a scadenza;

- fino al 31 dicembre 2025, il calcolo della paga oraria di cui all'art. 114, comma 15, del ccnl 23 novembre 2023 è effettuato secondo il seguente criterio: 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata diviso 7,5.

Roma, 14 luglio 2025

ABI

Per presa visione
FABI
FIRST-CISL
FISAC-CGIL
UILCA
UNISIN

Fondo di solidarietà del personale del credito
Verbale di accordo

Il 12 febbraio 2005, in Roma

(Omissis)

premesso che

– l'art. 11, comma 10, dell'Accordo 28 febbraio 1998, sottoscritto dall'ABI e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori richiamate in epigrafe, relativo alla istituzione del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito, e l'art. 10, comma 9, del decreto 28 aprile 2000, n. 158 dettano i criteri per la determinazione dell'importo dell'assegno straordinario di sostegno al reddito;
– in ordine alla corretta applicazione delle disposizioni indicate – relativamente alla nozione di "*importo netto del trattamento pensionistico*", sotto il profilo riguardante la disciplina fiscale applicabile al trattamento pensionistico lordo ai fini della determinazione del corrispondente importo "netto" – è emersa la questione interpretativa se, ai predetti fini, si debba o meno tener conto delle detrazioni e/o deduzioni fiscali eventualmente spettanti al lavoratore interessato,

si conviene quanto segue:

Art. 1

La premessa costituisce parte integrante del presente verbale di accordo.

Art. 2

Le disposizioni di cui in premessa si interpretano nel senso che l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'ambito dell'assicurazione generale obbligatoria si determina assoggettando l'importo lordo del predetto trattamento alle aliquote Irpef per scaglioni di reddito vigenti al momento della cessazione del rapporto di lavoro del dipendente che accede al Fondo, dovendosi ritenere pertanto esclusa, ai predetti fini, l'applicazione delle deduzioni dal reddito imponibile/detrazioni di imposta, previste in base alla legislazione vigente alla stessa data e tempo per tempo.

* * *

Le Parti stipulanti il presente verbale di accordo impegnano i rispettivi rappresentanti nel Comitato Amministratore del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito" affinché, in seno al predetto Comitato, assumano le conseguenti deliberazioni.

Fondo di solidarietà del personale del credito
Verbale di accordo

Il 12 febbraio 2005, in Roma

(Omissis)

premesso che

– l'art. 11, comma 10, dell'Accordo 28 febbraio 1998, sottoscritto dall'ABI e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori richiamate in epigrafe, relativo alla istituzione del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito, e l'art. 10, comma 9, del decreto 28 aprile 2000, n. 158 dettano i criteri per la determinazione dell'importo dell'assegno straordinario di sostegno al reddito;
– in ordine alla corretta applicazione delle disposizioni indicate – relativamente alla nozione di "*importo netto del trattamento pensionistico*", sotto il profilo riguardante i criteri di computo della "maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante", ai fini del calcolo del trattamento pensionistico lordo spettante – è emersa la questione se, ai predetti fini, si debba tener conto della anzianità contributiva che il lavoratore sarebbe in grado di maturare all'atto del raggiungimento dei requisiti per il diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, ovvero dell'anzianità contributiva minima richiesta dalle disposizioni di legge per il diritto alla pensione,

si conviene quanto segue:

Art. 1

La premessa costituisce parte integrante del presente verbale di accordo.

Art. 2

L'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'ambito dell'assicurazione generale obbligatoria si determina individuando la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di vecchiaia/anzianità, nella misura corrispondente al numero delle settimane di contribuzione che mancano sino al momento della maturazione, da parte del lavoratore, dei requisiti per il diritto alla pensione di vecchiaia e/o anzianità.

Art. 3

Gli effetti di quanto previsto all'articolo 2 si applicano ai trattamenti per assegni straordinari di sostegno del reddito in atto alla predetta data o liquidati successivamente e decorrono dalla data della stipula del presente verbale di accordo.

* * *

Le Parti stipulanti il presente verbale di accordo impegnano i rispettivi rappresentanti nel Comitato Amministratore del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito" affinché, in seno al predetto Comitato, assumano le conseguenti deliberazioni.

Verbale di riunione sul tema dell'occupazione e per il rilancio del Fondo di solidarietà del settore

Il 20 giugno 2007, in Roma

si è tenuto un incontro tra

(Omissis)

nel corso del quale sono state trattate le problematiche concernenti il tema dell'occupazione, con particolare riferimento all'individuazione di iniziative congiunte volte al rafforzamento del Fondo di solidarietà di settore.

L'ABI e i Sindacati si danno atto di quanto segue.

- Il tema dell'occupazione nelle imprese bancarie, concomitante con la fase di rinnovo del ccnl 12 febbraio 2005, è urgente in considerazione della forte accelerazione del fenomeno delle riorganizzazioni e delle concentrazioni bancarie che prefigura un sistema creditizio profondamente diverso da quello in essere solo pochi mesi fa, determinando una netta riduzione del numero dei grandi gruppi bancari, passati in breve tempo da 11 a 6. Le prevedibili, conseguenti ricadute sul piano occupazionale andranno opportunamente gestite, anche con l'obiettivo di favorire nuova occupazione verso attività che potranno essere utilmente sviluppate.
- Sino ad oggi le conseguenze occupazionali rivenienti da questi riassetti proprietari e organizzativi sono state governate garantendo equilibrio sociale grazie all'intervento del Fondo di solidarietà del settore che ha consentito soluzioni non traumatiche rispetto alle eccedenze di personale denunciate dalle aziende e che si sono concretizzate in uscite, per lo più volontarie, del personale prossimo al pensionamento.
- Il Fondo ha, dunque, consentito in questi anni di risolvere adeguatamente, senza tensioni sociali né oneri per la collettività, il problema degli esuberi: dal 2000 ad oggi sono stati sottoscritti accordi per circa 24.000 lavoratori e gli attuali percettori dell'assegno straordinario sono circa 10.000.
- Il Fondo, prorogato al 2020 con il D.M. 28 aprile 2006, n. 226, è stato, tuttavia, proprio in questa fase, caricato di ulteriori oneri per le imprese, in assenza di misure e/o interventi di sostegno da parte pubblica.
- In particolare, tale ulteriore onerosità si è concretizzata con la legge 4 agosto 2006, n. 248 che ha abrogato il sistema di tassazione meno oneroso applicato in precedenza alle somme corrisposte al personale con una determinata anzianità per agevolarne l'esodo: sistema sul quale le Parti contrattuali avevano concepito il Fondo stesso nel 1998.

Tanto premesso, le Parti convengono quanto segue.

- È necessario che l'ammortizzatore sociale applicato nel settore continui ad essere strumento efficace e specifico del sistema bancario per governare i processi di riorganizzazione e concentrazione, ridurne le potenziali tensioni, gestire le eccedenze di personale, mitigare gli impatti sociali e favorire l'occupazione dei più giovani.
- In questo ambito la paventata estensione al settore del credito, da parte del Governo, degli ammortizzatori sociali applicati ad altri comparti (cassa integrazione gua-

dagni, ordinaria o straordinaria, mobilità), non è considerata idonea ad affrontare e gestire le ricadute dei processi di concentrazione in atto, oltre a rappresentare un serio ostacolo alla continuità e funzionalità del Fondo di solidarietà.
– Si tratta, infatti, di una misura dagli effetti troppo onerosi per gli stessi lavoratori e per le banche sia sotto il profilo economico che sotto quello gestionale, il cui utilizzo peraltro non è rispondente alle esigenze del settore creditizio.
– Il tema dell'occupazione si collega anche alla più generale questione dei c.d. "oneri senza prestazioni corrispettive" gravanti sulle imprese del settore.
– Queste problematiche formeranno oggetto di un'iniziativa congiunta di ABI e delle Segreterie Nazionali dei Sindacati nei confronti del Governo finalizzata:
  • a rilanciare ed accrescere, anche ripristinando l'originario regime fiscale, l'efficacia del Fondo di solidarietà quale strumento prioritario di equilibrio sociale, valorizzandone la funzione di ammortizzatore del settore;
  • a evitare interventi legislativi che pregiudichino l'utilizzo dello strumento "Fondo esuberi di settore".

Protocollo in tema di mercato del lavoro e occupazione

Il giorno 16 dicembre 2009, in Roma

(Omissis)

Premesso che:

– il Fondo di solidarietà del settore del credito, istituito con il D. M. 28 aprile 2000, n. 158 e prorogato con il D. M. 28 aprile 2006, n. 226, ha consentito in questi anni di affrontare le tensioni occupazionali nel sistema mitigando gli impatti sociali e senza oneri per la collettività;
– le Parti ritengono che le misure ivi previste, in particolare per la gestione degli esuberi, siano divenute onerose e non risultino più pienamente adeguate rispetto alle necessità delle imprese e dei lavoratori indotte anche dalle modifiche organizzative e produttive determinatesi nel tempo;
– le Parti condividono l'opportunità di concordare misure idonee ad agevolare da parte delle aziende ed in favore dei lavoratori l'utilizzo delle somme già versate derivanti dalla contribuzione ordinaria e "giacenti" presso il Fondo stesso, per destinarle a programmi formativi nonché a riduzioni d'orario o sospensioni temporanee dell'attività lavorativa e ad una istituenda "sezione emergenziale";
– le Parti ritengono altresì opportuno definire azioni congiunte con l'obiettivo di agevolare la ripresa del sistema creditizio nell'interesse delle imprese e dei lavoratori,

si è convenuto quanto segue:

Art. 1 (Avviso comune per favorire l'utilizzo di risorse del Fondo di solidarietà per finalità formative)

Al fine di favorire l'utilizzo delle risorse disponibili nell'ambito del Fondo di solidarietà per il finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), punto 1, del Regolamento del Fondo

(D. M. 28 aprile 2000, n. 158), viene stipulato l'allegato "Avviso comune", sottoscritto in pari data e costituente parte integrante del presente Protocollo.

Art. 2 (Utilizzo delle risorse giacenti presso il Fondo di solidarietà)

Le Parti ritengono che le risorse giacenti nella parte ordinaria del Fondo di solidarietà debbano essere utilizzate per l'anno 2010 secondo la seguente ripartizione percentuale:

1. 65%, per il finanziamento di programmi formativi di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), punto 1) del Regolamento del Fondo di cui al D. M. 28 aprile 2000, n. 158;
2. 15%, per le prestazioni relative a riduzioni d'orario o sospensioni temporanee dell'attività lavorativa di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), punto 2) del Regolamento del Fondo di cui al D. M. 28 aprile 2000, n. 158;
3. 20%, per la creazione di una "sezione emergenziale" di cui all'articolo 5, che segue.

Le somme di cui al punto 2 del presente articolo, destinate a riduzioni d'orario o sospensioni temporanee dell'attività lavorativa, saranno utilizzate nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 9, commi 4 e 5, del Regolamento del Fondo.

Le Parti stipulanti si incontreranno entro il 31 ottobre 2010 per valutare la situazione ed individuare le soluzioni opportune, anche ai fini dell'eventuale riequilibrio del finanziamento delle prestazioni di cui al presente articolo.

Art. 3 (Contributo ordinario)

Considerate le attuali dotazioni finanziarie, si conferma per l'anno 2010 la volontà di mantenere la sospensione del contributo ordinario dello 0,50% di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), del Regolamento del Fondo. Le Parti stipulanti, pertanto, si attiveranno affinché il Comitato amministratore del Fondo stesso provveda ad emanare la relativa delibera, ai sensi dell'art. 4, lett. d), del predetto Regolamento.

Le Parti nazionali si incontreranno entro il 31 ottobre 2010 per valutare, in relazione all'effettivo utilizzo delle risorse "giacenti" presso il Fondo di solidarietà, le indicazioni da dare al Comitato amministratore del Fondo ai fini del contributo ordinario per l'anno 2011.

Art. 4 (Misura dell'assegno ordinario – Revisione dei massimali)

Le Parti stipulanti ritengono che gli importi indicati al comma 4 dell'art. 10 del Regolamento del Fondo di solidarietà (D. M. 28 aprile 2000, n. 158) debbano essere aggiornati come segue.

Nei casi di sospensione temporanea dell'attività di lavoro, l'assegno ordinario è calcolato nella misura del 60 per cento della retribuzione lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore per le giornate non lavorate, con un massimale pari ad un importo di: € 1.078 lordi mensili, se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è inferiore a € 1.984; di € 1.242 lordi mensili se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è compresa tra € 1.984 e € 3.137 e di € 1.569 lordi mensili se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è superiore a detto ultimo limite.

Le Parti stipulanti ritengono, altresì, che dal comma 2 dell'art. 10 del Regolamento del Fondo vadano depennate le seguenti parole: "superiori a 37 ore e 30 minuti annui procapite (.....) per le ore eccedenti tale limite".

Art. 5 (Sezione emergenziale)

Si conviene, ai sensi dell'art. 2, comma 1, punto 3, del Presente Protocollo sulla necessità di costituire una sezione emergenziale del Fondo di solidarietà allo scopo

di realizzare misure di sostegno del reddito per i lavoratori in esubero non aventi i requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lett. b).

Ai fini di cui sopra il Fondo dovrà provvedere:

a) all'erogazione, per un massimo di 24 mesi, di un assegno per il sostegno del reddito ai lavoratori in condizione di disoccupazione involontaria;

b) al finanziamento, per un massimo di 12 mesi, a favore dei predetti lavoratori e su loro richiesta, di programmi di supporto alla ricollocazione professionale.

L'accesso alle predette prestazioni è condizionato all'espletamento delle procedure contrattuali preventive e di legge previste per i processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali, nonché all'ulteriore condizione che le procedure sindacali di cui sopra si concludano con accordo aziendale.

Nei casi che precedono l'azienda e il Fondo, in parti uguali, dovranno erogare, ad integrazione del trattamento di disoccupazione di legge, una somma fino al raggiungimento delle seguenti misure:

– 80% della retribuzione tabellare lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore, con un massimale pari ad un importo di € 2.220 lordi mensili, per retribuzioni tabellari annue fino a € 38.000;
– 70% della retribuzione tabellare lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore, con un massimale pari ad un importo di € 2.500 lordi mensili, per retribuzioni tabellari annue da € 38.001 a € 50.000;
– 60% della retribuzione tabellare lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore, con un massimale pari ad un importo di 3.500 euro lordi mensili, per retribuzioni tabellari annue oltre € 50.000.

Qualora un'azienda destinataria dei ccnl di settore assuma a tempo indeterminato un lavoratore nel periodo in cui lo stesso fruisce delle prestazioni di cui alla lett. a) del presente articolo, il trattamento di cui ai punti che precedono andrà a favore dell'azienda stessa fino al termine dei 24 mesi di cui alla menzionata lett. a).

Art. 6 (Supporto alla riqualificazione e ricollocazione professionale)

Al fine di sviluppare misure finalizzate alla riqualificazione ed al supporto alla ricollocazione professionale dei lavoratori, con particolare riguardo a coloro che non abbiano i requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), del Regolamento del Fondo, le Parti stipulanti si attiveranno nei confronti del Fondo Banche Assicurazioni (FBA) affinché il Fondo stesso emani tempestivamente uno specifico bando in materia, destinando ad esso adeguate risorse economiche.

Gli interventi di supporto alla riqualificazione e ricollocazione professionale di cui al presente articolo potranno essere finanziati, per il periodo successivo alla cessazione del rapporto, attraverso la "sezione emergenziale" di cui all'art. 5 che precede.

Le Parti si incontreranno entro 30 giorni dalla stipulazione del presente Protocollo per definire il testo di una convenzione in tema di outplacement, da stipulare con le più accreditate Società e/o Associazioni operanti sul mercato.

Art. 7 (Deroghe all'art. 2103 c.c.)

Le Parti stipulanti confermano la legittimità di clausole di accordi aziendali e/o di gruppo, preventivi all'utilizzo della legge n. 223 del 1991 e stipulati ai sensi degli artt. 18 o 19 del ccnl 8 dicembre 2007, che prevedano, anche in deroga al secondo comma dell'art. 2103 c.c., l'assegnazione del lavoratore a mansioni diverse ed inferiori rispetto a quelle precedentemente svolte.

Art. 8 (Norma transitoria)

Le Parti stipulanti proseguiranno gli incontri in sede tecnica per definire, entro 30 giorni dalla stipulazione del presente Protocollo, le modifiche normative e quant'altro necessario alla realizzazione degli obiettivi concordati.

Successivamente, le Parti stesse si attiveranno per richiedere – ai sensi e per gli effetti del decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro del tesoro, del 27 novembre 1997, n. 477 – ai competenti Dicasteri di emanare, con la massima tempestività, le norme conseguenti a modifica e/o integrazione del testo del decreto 28 aprile 2000, n. 158, recante il Regolamento relativo all'istituzione del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito".

Art. 9 (Azioni congiunte nei confronti delle Autorità competenti)

(A) Occupazione

Le Parti stipulanti – nel confermare gli impegni assunti con il Verbale di Riunione del 20 giugno 2007 sul tema dell'occupazione e per il rilancio del Fondo di solidarietà del settore – avvieranno un'azione congiunta nei confronti delle Autorità competenti finalizzata a:

– ripristinare il più favorevole regime fiscale per il Fondo di solidarietà;
– modulare il contributo di disoccupazione gravante sulle aziende di settore in assenza di "controprestazione" o quantomeno prevedere l'esenzione dallo stesso per le aziende che ricorrono al Fondo di solidarietà per tutto il relativo periodo e fino a concorrenza con gli oneri sostenuti dall'azienda per le prestazioni del Fondo stesso;
– in alternativa all'alinea che precede, prevedere la possibilità di corrispondere l'indennità di disoccupazione a favore dei lavoratori che accedono al Fondo per la prestazione straordinaria, con integrazione da parte dell'Azienda, attraverso il Fondo, di quanto eccede l'indennità di disoccupazione stessa.

(B) Decontribuzione/defiscalizzazione del salario variabile

Le Parti stipulanti avvieranno un'azione congiunta nei confronti delle Autorità competenti per il sostegno della contrattazione di secondo livello. In proposito, convengono che occorra che la disciplina legislativa in materia di agevolazioni contributive a favore delle erogazioni salariali di secondo livello venga quanto prima confermata, implementata, resa strutturale e certa, superando l'aleatorietà dell'ammissione delle imprese alla fruizione del beneficio e riconoscendo lo sgravio ai premi aziendali che presentino i requisiti di variabilità e di riconoscimento di incrementi di produttività e/o redditività sulla base di indicatori oggettivi.

Avviso comune per favorire l'utilizzo di risorse del Fondo di solidarietà per finalità formative

Il giorno 16 dicembre 2009, in Roma

(Omissis)

Premesso che:

- con D.M. n. 158 del 28 aprile 2000 è stato istituito presso l'Inps il "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito";
- la disciplina contenuta nel D.M. 158/2000 presuppone un nesso funzionale tra la formazione e i processi di cui all'art. 2 del Decreto medesimo e, a tal fine, non detta vincoli alla collocazione temporale degli interventi formativi;
- l'art. 5, comma 1, lett. a), punto 1, del citato D.M. 158/2000 prevede l'erogazione di prestazioni ordinarie destinate al finanziamento di programmi formativi, in connessione con processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione aziendale, che favoriscano la riconversione e riqualificazione professionale;
- la contrattazione collettiva del settore privilegia la formazione continua quale strumento strategico per la realizzazione delle trasformazioni del sistema bancario;
- il settore del credito è tuttora interessato dai processi di cui sopra, che si possono sviluppare anche nell'ambito di piani industriali di durata pluriennale;
- le Parti nazionali intendono favorire l'utilizzo per finalità formative delle risorse disponibili nell'ambito del Fondo di solidarietà,

convengono quanto segue:

- il presente Avviso comune definisce uno schema generale di intesa in tema di formazione da utilizzare in sede aziendale (o di gruppo) per la stipulazione degli accordi di cui all'art. 7, comma 2, del menzionato D.M. 158/2000 per le prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), punto 1 del medesimo D.M. 158/2000;
- ai fini di cui sopra, il confronto a livello aziendale è finalizzato a verificare la coerenza della proposta dell'impresa con lo schema generale nazionale;
- le Segreterie nazionali cui fanno capo gli organismi sindacali aziendali interessati dal predetto confronto si fanno carico di favorire il raggiungimento dei predetti accordi entro il mese di giugno 2010, anche ai fini delle verifiche previste dal Protocollo in tema di mercato del lavoro e occupazione da effettuare entro il 31 ottobre 2010;
- gli accordi aziendali in materia, con riferimento agli interventi formativi, devono contenere almeno quanto segue:
  a) le motivazioni del ricorso ad interventi che favoriscono il mutamento o il rinnovamento delle professionalità e la riconversione e/o riqualificazione professionale;
  b) le caratteristiche e gli obiettivi;
  c) i destinatari, specificando il relativo numero;
  d) la durata e la collocazione temporale;
  e) il numero delle ore di formazione stimate per ciascuno degli interventi formativi;
- le domande di finanziamento dei programmi formativi ex art. 5, comma 1, lett. a), punto 1 del predetto D.M. 158/2000, attraverso l'utilizzo delle risorse giacenti disponibili a tali fini, dovranno essere presentate dall'azienda al Comitato amministratore del Fondo di solidarietà.

Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito Accordo quadro

Il giorno 8 luglio 2011, in Roma

(Omissis)

Premesso che:

in ragione dei processi di riorganizzazione, di riconversione e di riposizionamento strategico che hanno fin ad oggi interessato il sistema bancario, le Parti hanno definito nelle more di una più complessiva riforma del sistema di ammortizzatori sociali, sulla base del Protocollo del 4 giugno 1997, il Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale;

detto Fondo di solidarietà, istituito con il DM 28 aprile 2000, n. 158, e successive modificazioni e integrazioni, al fine di individuare politiche attive di sostegno al reddito, ha consentito in questi anni di fronteggiare tensioni occupazionali nell'ambito del sistema mitigando le ricadute sociali e senza oneri per la collettività;

peraltro, successivamente, con verbale del 24 gennaio 2001, le Parti hanno convenuto sulla facoltà di utilizzare, con accordo aziendale e in presenza di specifiche circostanze, le prestazioni straordinarie del Fondo anche nel caso di richiesta di accesso volontario, evitando il ricorso a licenziamenti collettivi;

gli sviluppi normativi e regolamentari tempo per tempo intervenuti hanno tuttavia progressivamente comportato significative variazioni sia in ordine ai criteri di utilizzo del Fondo, sia riguardo agli oneri in capo alle Aziende interessate;

le Parti hanno condiviso, anche realizzando iniziative congiunte nei confronti dei Ministeri competenti, l'intervenuta onerosità delle misure previste dal regolamento del Fondo e la esigenza di rilanciare e accrescere l'efficacia del Fondo stesso valorizzandone gli aspetti più qualificanti, al fine di promuovere la stabilità sociale del settore;

a tal fine hanno avviato un confronto sulla riforma del Fondo di solidarietà nella prospettiva di riordinare la relativa disciplina e di ricondurre la stessa ad un assetto più adeguato alle attuali necessità del settore anche condividendo l'esigenza di un miglior ricorso alle misure preventive di riduzione delle tensioni occupazionali definite dalla c.d. parte ordinaria del Fondo e dal contratto collettivo nazionale (in particolare art. 18 del ccnl 8 dicembre 2007) nonché l'obiettivo di ricercare soluzioni idonee a ridurre gli oneri connessi alle relative prestazioni del Fondo;

in questo scenario le Parti, nel valorizzare l'architettura storica del Fondo e nel riconfermare la disciplina di cui al D.M. n. 158 del 2000, intendono adeguare i contenuti di cui al richiamato D.M. alle mutate condizioni tecniche, organizzative e produttive che caratterizzano l'intero sistema nell'attuale contesto, superando così le rispettive posizioni di cui alle lettere del 7 aprile e del 18 e 22 aprile 2011;

la premessa è parte integrante del presente accordo.

Tutto ciò premesso, si conviene, in particolare, quanto segue:

1. Il Fondo assume la seguente denominazione: "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito";
2. le Parti nel confermare e ribadire, in particolare, le previsioni di cui agli artt. 7 e 8 del D.M. n. 158 del 2000, si impegnano a valorizzare la possibilità che il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà, avvenga, ove ne sussistano i presupposti, sulla base di un accordo tra le parti aziendali o di gruppo stipulato nell'ambito delle procedure contrattuali che riguardano i processi che determinano tensioni occupazionali.
   A tal fine le parti aziendali o di gruppo, ferme le previsioni di cui al D.M. n. 158 del 2000, possono pervenire ad un accordo, come fattispecie distinta del medesimo senza ricorrere alle procedure di cui alla legge 223/91, che definisca, anche nell'ambito di piani di incentivazioni all'esodo, le modalità di esodo volontario rivolto a tutto il personale dipendente in possesso dei requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo;
3. nei confronti dei lavoratori il cui trattamento pensionistico è integralmente calcolato con il sistema retributivo, l'assegno straordinario netto è ridotto del:
   – 8% qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia inferiore o pari a 38.000,00 euro;
   – 11% qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia superiore a 38.000,00 euro;
4. gli assegni straordinari saranno erogati dal Fondo per il periodo massimo di 60 mesi antecedente la effettiva decorrenza dei trattamenti pensionistici (ivi comprese le c.d. finestre);
5. di disciplinare nell'ambito della normativa del Fondo di solidarietà il ricorso ai contratti di solidarietà cc.dd. "difensivi" ed "espansivi".

Nell'intento comune di favorire l'adozione di strumenti atti a prevenire – anche nell'ambito di processi di riqualificazione, riconversione e riposizionamento professionale – le tensioni occupazionali, le Parti potranno ricorrere a contratti di solidarietà difensivi, fino al 50% dell'orario contrattuale, di durata fino a 24 mesi, elevabili a 36 con ulteriore accordo tra le Parti.

A tal fine, verranno apportate le conseguenti modifiche al D.M. n. 158 del 2000, con l'intento di assicurare ai lavoratori una copertura economica complessiva sino all'80% della retribuzione lorda non percepita a seguito della minor prestazione, secondo i criteri stabiliti dal citato D.M., mirando ad una opportuna combinazione tra i trattamenti di integrazione salariale spettanti a norma di legge e quelli erogati dal Fondo di solidarietà.

In considerazione di quanto sopra ABI inviterà le Associate a rinunciare, nell'ambito degli accordi di cui all'art. 7 del D.M. n. 158 del 2000, alla quota di contributo pubblico spettante per legge all'azienda devolvendola a favore dei lavoratori interessati.

Peraltro, anche al fine di favorire l'occupazione stabile di giovani, le Parti potranno ricorrere ai contratti di solidarietà c.d. espansivi della durata massima di 48 mesi, facendo, in tal caso, riferimento alla volontarietà dei lavoratori.

Le Parti si danno altresì atto che l'accesso alle prestazioni straordinarie che segua un periodo di riduzione di orario o di sospensione dell'attività di lavoro dovrà avvenire con modalità tali da evitare al lavoratore penalizzazioni per quanto attiene alla contribuzione correlata;

6. di istituire entro il 1° settembre 2011, con termine dei lavori entro il 31 gennaio 2012, un'apposita Commissione paritetica di studio composta, per parte Sindacale, da due componenti per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo:

a) per approfondire i profili tra le prestazioni straordinarie del Fondo e altri strumenti di sostegno previsti dalla legislazione tempo per tempo vigente e/o dalla contrattazione collettiva;

b) verificare gli effetti derivanti dall'applicazione del sistema di calcolo dei trattamenti pensionistici c.d. "misto" sulla determinazione dell'assegno straordinario erogato dal Fondo di solidarietà per i lavoratori la cui ultima retribuzione annua lorda sia inferiore o pari a 38.000 euro;

c) verificare la possibilità di individuare una clausola perequativa, ai fini della determinazione dell'assegno straordinario, per i lavoratori con retribuzione annua lorda immediatamente superiore a euro 38.000 ed il cui trattamento pensionistico sia integralmente calcolato con il sistema retributivo;

nell'occasione verrà valutata la possibilità di introdurre sistemi di incontro tra domanda e offerta di lavoro riferite al personale collocato nella c.d. sezione emergenziale del Fondo;

7. di apportare al citato D.M. n. 158 del 2000 le modifiche e/o integrazioni di cui al testo allegato. Conseguentemente le Parti si attiveranno per richiedere ai competenti Dicasteri di emanare, con la massima tempestività, le conseguenti modifiche regolamentari.

Il presente accordo, ivi compresa la premessa, è unitario e inscindibile in ogni sua parte e decorre dalla data odierna.

ALLEGATO *(Omissis)*

Verbale di accordo

Il 20 ottobre 2011, in Roma

(Omissis)

premesso che:

– l'8 luglio 2011 è stato sottoscritto l'accordo quadro sul Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito;
– l'accordo quadro è unitario e inscindibile in ogni sua parte e decorre dalla data dell'8 luglio 2011,

convengono, ad integrazione del predetto accordo quadro, che:

– le previsioni di cui al punto 3 dell'accordo quadro 8 luglio 2011 e le conseguenti modifiche e/o integrazioni al Regolamento del Fondo (art. 10, comma 9) riportate nell'allegato all'accordo quadro stesso, non si applicano ai lavoratori destinatari dell'assegno straordinario sulla base di accordi aziendali stipulati prima dell'8 luglio 2011.

Verbale di accordo interpretativo

Il 12 gennaio 2012, in Roma

(Omissis)

Premesso che

– con l'accordo quadro stipulato l'8 luglio 2011 in tema di Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, le Parti hanno convenuto al punto 3 e con le conseguenti modifiche e/o integrazioni al Regolamento del Fondo (art. 10, comma 9) riportate nell'allegato all'accordo quadro stesso, che "nei confronti dei lavoratori il cui trattamento pensionistico è integralmente calcolato con il sistema retributivo, l'assegno straordinario netto è ridotto del:
  - 8% qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia inferiore o pari a 38.000,00 euro;
  - 11% qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia superiore a 38.000,00 euro";
– con verbale di accordo stipulato il 20 ottobre 2011, le medesime Parti hanno chiarito che tali previsioni "non si applicano ai lavoratori destinatari dell'assegno straordinario sulla base di accordi aziendali stipulati prima dell'8 luglio 2011";
– l'art. 24, comma 2, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito in L. 22 dicembre 2011, n. 214, ha previsto che "a decorrere dal 1° gennaio 2012, con riferimento alle anzianità contributive maturate a decorrere da tale data, la quota di pensione corrispondente a tali anzianità è calcolata secondo il sistema contributivo",

le Parti convengono che

la riduzione percentuale dell'assegno di cui all'accordo quadro 8 luglio 2011, punto 3, indicato in premessa, si applichi a tutti coloro che alla data dell'8 luglio 2011 risultavano integralmente destinatari del sistema retributivo per il calcolo della pensione e che accedano al Fondo sulla base di accordi stipulati successivamente a tale data.

A far tempo dal 1° gennaio 2012 la riduzione di cui sopra si applica limitatamente alla quota di trattamento relativa alle anzianità contributive maturate antecedentemente a tale data, al lordo dell'eventuale riduzione di cui all'ultimo periodo del comma 10 dell'art. 24 della l. n. 214 del 2011.

Adeguamento del Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito alla legge 28 giugno 2012, n. 92 Verbale di accordo

Il 20 dicembre 2013, in Roma

(Omissis)

convengono di adeguare la disciplina del Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, di cui al D.M. 28 aprile 2000, n. 158 e successive modiche e integrazioni, a quanto previsto dall'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, secondo le previsioni di cui all'allegato al presente Verbale di accordo che ne costituisce parte integrante, unitaria ed inscindibile, fermo quanto previsto dal punto 2 dell'Accordo quadro 8 luglio 2011.

Conseguentemente le Parti stipulanti si attiveranno per richiedere ai competenti Ministeri di emanare, con la massima tempestività, il previsto decreto.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti convengono sulla opportunità di attivarsi presso le Autorità competenti affinché l'Assicurazione sociale per l'Impiego (ASpI) di cui all'art. 2, comma 1, della legge n. 92 del 2012, venga corrisposta nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, concordata nel rispetto di accordi collettivi stipulati nell'ambito di procedure finalizzate alla riduzione dei livelli occupazionali, nei casi in cui sia prevista in favore dei lavoratori l'erogazione della prestazione straordinaria di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), del Regolamento del Fondo di solidarietà del settore del credito.

ALLEGATO *(Omissis)*

Decreto 28 luglio 2014 – Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, ai sensi dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Decreto n. 83486)

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

il Ministro dell'Economia e delle Finanze

Visto l'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, volto ad assicurare, ai lavoratori dei settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale, una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria;

Visto l'art. 1, comma 251, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 che modifica l'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92;

Visto l'art. 7, comma 5, lettera c), del decreto-legge n. 76 del 28 giugno 2013, convertito in legge 9 agosto 2013, n. 99, che modifica ulteriormente l'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92;

Visto l'art. 1, comma 185, della legge 27 dicembre 2013, n. 147;

Visti, in particolare, i commi da 4 a 13 del citato art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, che prevedono, per i settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale, che si costituiscano, previa stipula di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, da parte delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, fondi di solidarietà bilaterali con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria;

Visti, in particolare, i commi da 20 a 41 dell'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92 che disciplinano il funzionamento dei Fondi di cui ai commi 4, 14 e 19 del medesimo articolo;

Visto, in particolare, il comma 42 del citato art. 3, della medesima legge 28 giugno 2012, n. 92, come modificato dall'art. 7, comma 5, lettera c), punto 5, del decreto-legge n. 76 del 28 giugno 2013, convertito in legge 9 agosto 2013 n. 99, nella parte in cui prevede che la disciplina dei fondi di solidarietà istituiti ai sensi dell'art. 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, è adeguata alle norme della legge 28 giugno 2012, n. 92 e successive modifiche e integrazioni con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi e contratti collettivi, da stipulare tra le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale;

Visto, in particolare, il comma 43 del citato art. 3, della legge 28 giugno 2012, n. 92, che prevede che l'entrata in vigore dei decreti di cui al menzionato comma 42 determinino l'abrogazione del decreto ministeriale recante il Regolamento del Fondo;

Visto l'art. 3 della legge 14 gennaio 1994, n. 20;

Visto il decreto n. 158 del 28 aprile 2000 e successive modifiche e integrazioni, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato ai sensi del predetto art. 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, recante l'istituzione del Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito;

Visti gli accordi sindacali nazionali stipulato in data 20 dicembre 2013 tra ABI e DIRCREDITO FD, FABI, FIBA – CISL, FISAC – CGIL, SINFUB, UGL CREDITO, UILCA e Unità Sindacale FALCRI – SILCEA, con cui in attuazione delle disposizioni di legge sopra richiamate, è stato convenuto di adeguare e modificare il Regolamento del Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito alle disposizioni di cui all'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92;

Ritenuto, pertanto, di adeguare la disciplina di cui al decreto n. 158 del 28 aprile 2000 con quanto convenuto negli accordi citati del 20 dicembre 2013 in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92;

Decreta:

Art. 1
Costituzione del Fondo

1. Il Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, già istituito presso l'INPS ai sensi dell'art. 2, comma 28 legge n. 662/1996 viene adeguato alla normativa dell'art. 3 della legge n. 92/2012.

2. Il Fondo non ha personalità giuridica e costituisce gestione dell'INPS all'interno del quale gode di autonoma gestione finanziaria e patrimoniale.

3. Ai sensi dell'art. 3, comma 9, della legge n. 92/2012, gli oneri di amministrazione derivanti dall'assunzione della gestione da parte dell'INPS, determinati nella misura e secondo i criteri previsti dal regolamento di contabilità del predetto Istituto, sono a carico del Fondo e vengono e finanziati nell'ambito della contribuzione dovuta. Per gli assegni straordinari gli oneri di gestione sono a carico delle singole aziende esodanti, le quali provvedono a versarli all'Istituto distintamente.

Art. 2
Finalità del Fondo

1. Il Fondo ha lo scopo di attuare interventi nei confronti dei lavoratori delle aziende, già rientranti nell'ambito di applicazione definito dall'art. 2 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 28 aprile 2000, n. 158, ivi comprese quelle facenti parte di gruppi creditizi e delle associazioni di banche anche con meno di quindici dipendenti che, nell'ambito e in connessione con processi di ristrutturazione o di situazioni di crisi o di riorganizzazione aziendale o di riduzione o trasformazione di attività o lavoro, sono volti a:

a) assicurare ai lavoratori non coperti dalla disciplina della cassa integrazione, ordi-

naria o straordinaria, una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia d'integrazione salariale ordinaria o straordinaria;

b) assicurare ai lavoratori una tutela in caso di cessazione del rapporto di lavoro, integrativa rispetto all'assicurazione sociale per l'impiego;

c) prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, ai lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;

d) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione Europea.

Art. 3
Amministrazione del Fondo

1. Il Fondo è gestito da un Comitato amministratore composto da cinque esperti designati da ABI e cinque esperti designati dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti, il verbale di accordo 20 dicembre 2013, in possesso di specifica competenza e pluriennale esperienza in materia di lavoro e occupazione, nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali nonché da due funzionari con qualifica non inferiore a dirigente in rappresentanza, rispettivamente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze.

2. Per la validità delle sedute è necessaria la presenza di oltre la metà dei componenti del Comitato, aventi diritto al voto.

3. Il Presidente ed il vice presidente del Comitato sono eletti dal Comitato stesso tra i propri membri.

4. Partecipa alle riunioni del Comitato amministratore del Fondo il collegio sindacale dell'INPS, nonché il direttore generale dell'Istituto o un suo delegato, con voto consultivo.

5. I componenti del comitato durano in carica quattro anni e in ogni caso fino al giorno di insediamento del nuovo Comitato. Nel caso in cui durante il mandato vengano a cessare dall'incarico, per qualunque causa, uno o più componenti del Comitato, si provvede alla loro sostituzione con altro componente designato, secondo le modalità di cui al comma 1. In caso di assenza ingiustificata a tre riunioni consecutive il Comitato, su proposta del Presidente, può deliberare la decadenza del componente. Fino alla relativa sostituzione il componente decaduto non è computato ai fini di cui al comma 1.

6. Le organizzazioni sindacali di cui al comma 1 provvedono ad effettuare le designazioni di propria competenza sulla base del criterio di maggiore rappresentatività.

7. Ai componenti del Comitato non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso spese.

8. Le deliberazioni del Comitato amministratore sono assunte a maggioranza dei presenti e, in caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del Presidente.

9. L'esecuzione delle decisioni adottate dal Comitato può essere sospesa, ove si evidenzino profili di illegittimità, da parte del direttore generale dell'INPS. Il provvedimento di sospensione deve essere adottato nel termine di cinque giorni ed essere sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al Presidente dell'INPS nell'ambito delle funzioni di cui all'art. 3, comma 5, del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479, e successive modificazioni; entro tre mesi, il Presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla. Trascorso tale termine la decisione diviene esecutiva.

10. Al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa e gestionale del Fondo nella fase transitoria di adeguamento alla disciplina di cui alla legge n. 92/2012, e successive modifiche e integrazioni, i componenti del Comitato amministratore previsto dall'art. 3 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 28 aprile 2000, n. 158, in carica alla data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del presente decreto, continueranno a svolgere i rispettivi incarichi fino alla prima costituzione del Comitato amministratore di cui al presente articolo.

Art. 4
Compiti del Comitato amministratore del Fondo

1. Il Comitato amministratore del Fondo deve:

a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS, i bilanci annuali della gestione, preventivo e consuntivo, corredati da una propria relazione, e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;

b) predisporre bilanci tecnici di previsione a otto anni basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di economia e finanza, e relativa nota di aggiornamento, fermo restando l'obbligo di aggiornamento in corrispondenza della presentazione del bilancio preventivo annuale, al fine di garantire l'equilibrio dei saldi di bilancio;

c) sulla base del bilancio di previsione a otto anni, nonché degli accordi intercorsi tra le parti firmatarie degli accordi del settore del credito, proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota di contribuzione tali da garantire risorse continuative ed adeguate. Le modifiche sono adottate, anche in corso d'anno, con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e finanze;

d) deliberare in ordine alla concessione degli interventi e delle prestazioni e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione degli istituti previsti dal regolamento in conformità alle regole di precedenza e turnazione tra i datori di lavoro, di cui all'art. 9 e deliberare, per le prestazioni di cui all'art. 12, sentite le parti firmatarie degli accordi del settore del credito, le regole di precedenza e turnazione e i limiti di utilizzo delle risorse da parte di ciascun datore di lavoro;

e) fare proposte, sentite le parti firmatarie degli accordi del settore del credito, in ordine alla misura del contributo addizionale di cui all'art. 6, comma 1, lettera b), nonché deliberare la misura del contributo straordinario di cui all'art. 6, comma 3. Il Comitato fissa la quota del contributo ordinario di cui all'art. 6, comma 1, lettera a), da destinare alla sezione emergenziale di cui all'art.12;

f) fare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti, anche ai fini di cui all'art. 3, commi 6 e 29 della legge n. 92/2012, fermo restando quanto previsto dal successivo comma 30 del medesimo art. 3, al fine di assicurare il pareggio di bilancio;

g) vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'erogazione dei trattamenti e sull'ammissione agli interventi, nonché sull'andamento della gestione, studiando e proponendo i provvedimenti necessari per il miglior funzionamento del Fondo, nel rispetto del criterio di massima economicità, anche attraverso la riallocazione di risorse eventualmente non utilizzate tra le prestazioni di cui all'art. 5, lettera a) e c);

h) decidere, in unica istanza, sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;

i) assolvere ad ogni altro compito che sia ad esso demandato da leggi o regolamenti;

l) deliberare le revoche degli assegni straordinari nei casi di non cumulabilità di cui all'art. 11;

m) assicurare il pareggio di bilancio, non erogare prestazioni in carenza di disponibilità, concedere interventi solo previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite, secondo quanto previsto dall'art. 3, commi 26 e 27, della legge n. 92/2012.

Art. 5
Prestazioni

1. Il Fondo provvede, nell'ambito dei processi di cui all'art. 2:

a) in via ordinaria:
   1) a contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale anche in concorso con gli appositi Fondi nazionali o dell'Unione europea;
   2) al finanziamento di specifici trattamenti a favore dei lavoratori interessati da riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, ivi comprese le prestazioni di solidarietà intergenerazionale di cui all'art. 10, comma 6;

b) in via straordinaria: all'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito, in forma rateale, ed al versamento della contribuzione correlata, riconosciuti ai lavoratori ammessi a fruirne nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo.
   Qualora l'erogazione avvenga su richiesta del lavoratore in unica soluzione, l'assegno straordinario è pari ad un importo corrispondente al 60% del valore attuale, calcolato secondo il tasso ufficiale di riferimento della BCE (TUR) vigente alla data di decorrenza della prestazione stessa, dedotta la contribuzione correlata, che pertanto non verrà versata.

c) in via emergenziale: all'erogazione, nei confronti dei lavoratori in esubero non aventi i requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie di cui alla lettera b) del presente comma, dei trattamenti di cui all'art. 12 del presente decreto.

2. Alle prestazioni di cui al comma 1 vengono ammessi i soggetti di cui all'art. 2.

3. Gli assegni straordinari per il sostegno del reddito sono erogati dal Fondo, per un massimo di 60 mesi, su richiesta del datore di lavoro e fino alla decorrenza dei trattamenti di pensione anticipata o di vecchiaia a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (ivi compresi gli adeguamenti alle speranze di vita), a favore dei lavoratori che maturino i predetti requisiti entro un periodo massimo di 60 mesi, o inferiore a 60 mesi, dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

4. Ai fini dell'applicazione dei criteri di cui al comma 3, si dovrà tener conto della complessiva anzianità contributiva rilevabile da apposita certificazione prodotta dai lavoratori.

5. Il Fondo versa, altresì, la contribuzione di cui al precedente comma 1, lettera b), dovuta alla competente gestione assicurativa obbligatoria.

6. Nel caso in cui intervengano prestazioni pubbliche, ivi comprese le misure di sostegno del reddito relative alla risoluzione del rapporto di lavoro, tutte le prestazioni del Fondo sono ridotte in misura corrispondente, fermo restando il trattamento complessivo, ivi compresa la contribuzione correlata.

Art. 6
Finanziamento

1. Per le prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a) e lettera c) è dovuto al Fondo:

a) un contributo ordinario dello 0,2%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, compresi i dirigenti, con contratto a tempo indeterminato;

b) un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, in caso di fruizione delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a) punto 2 nella misura non inferiore all'1,5%, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse. In fase di prima applicazione la misura è fissata nell'1,5%.

2. Eventuali variazioni della misura del contributo ordinario sono ripartite tra datore di lavoro e lavoratori in ragione degli stessi criteri di ripartizione di cui al comma 1, lettera a).

3. Per la prestazione straordinaria di cui all'art. 5, comma 1, lettera b) è dovuto, da parte del datore di lavoro un contributo straordinario, il cui ammontare è determinato dal Comitato amministratore ai sensi dell'art. 4, lettera e), relativo ai soli lavoratori interessati alla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata.

4. Il Comitato amministratore del Fondo provvede con cadenza annuale a valutare il fabbisogno della gestione ordinaria del Fondo, in conformità a quanto previsto dagli articoli 4 e 6, comma 1, lettera a), ai fini della eventuale adozione di appositi decreti direttoriali di modifica della contribuzione ordinaria ai sensi dell'art. 3, comma 29, della legge n. 92/2012.

5. Ai Contributi di finanziamento di cui al presente articolo e di cui al successivo art. 12, ordinari, addizionali e straordinari, si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 25, della legge n. 92/2012 e dalle disposizioni dell'art. 3, comma 9, della legge n. 335/1995.

Art. 7
Accesso alle prestazioni

1. L'accesso alle prestazioni di cui all'art. 5 è subordinato:

a) per le prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 1), all'espletamento delle procedure contrattuali previste per i processi che modificano le condizioni di lavoro del personale;

b) per le prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 2), all'espletamento delle procedure contrattuali previste per i processi che modificano le condizioni di lavoro del personale, ovvero determinano la riduzione dei livelli occupazionali, nonché di quelle legislative laddove espressamente previste;

c) per le prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettere b) e c), all'espletamento delle procedure contrattuali preventive e di legge previste per i processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali.

2. L'accesso alle prestazioni di cui all'art. 5 è altresì subordinato alla condizione che le procedure sindacali di cui al comma 1 si concludano con accordo aziendale o di gruppo nell'ambito del quale siano stati individuati per i casi di cui al comma 1, lettere b) e c), una pluralità di strumenti secondo quanto indicato dalle normative vigenti in materia di processi che modificano le condizioni di lavoro del personale, ovvero determinano la riduzione dei livelli occupazionali.

3. Nei processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali, ferme le procedure di cui all'art. 5, comma 1, lettera c), si può accedere anche alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1) e 2).

4. Alle prestazioni di cui all'art. 5, nell'ambito dei processi di cui all'art. 2, possono accedere anche i dirigenti, ferme restando le norme di legge e di contratto applicabili alla categoria.

Art. 8
Individuazione dei lavoratori in esubero

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente decreto, concerne, in relazione alle esigenze tecnico – produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro, sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.

2. L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'art. 5, comma 1, lettera b), avviene adottando, in via prioritaria, il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza, ovvero della maggiore età.

3. Per ciascuno dei casi di cui ai commi 1 e 2, ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberi, si favorisce, in via preliminare, la volontarietà, che va esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni aziendalmente concordate e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberi, si tiene conto dei carichi di famiglia.

Art. 9
Criteri di precedenza e turnazione

1. L'accesso dei soggetti di cui all'art. 2 alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, avviene secondo criteri di precedenza e turnazione e nel rispetto del principio della proporzionalità delle erogazioni.

2. Le domande di accesso alle prestazioni di cui al comma 1 del presente articolo, formulate nel rispetto delle procedure e dei criteri individuati all'art. 7, sono prese in esame dal Comitato amministratore su base trimestrale. Il Comitato delibera gli interventi secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande e tenuto conto delle disponibilità del Fondo. Dette domande non possono riguardare interventi superiori ai dodici mesi.

3. Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 1, l'intervento è determinato, per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore all'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda nello stesso periodo di riferimento, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione e al netto delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a) già deliberate.

4. Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 2, ovvero nei casi di ricorso congiunto alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, l'intervento è determinato, per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore a due volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda nello stesso periodo di riferimento, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione e delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, già deliberate.

5. Nei casi in cui la misura dell'intervento ordinario, ai sensi dell'art. 10, risulti superiore ai limiti individuati ai precedenti commi 3 e 4, la differenza di erogazione resta a carico del datore di lavoro con le modalità definite dall'Inps con propria circolare.

6. Nuove richieste di accesso alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, da parte dello stesso datore di lavoro, possono essere prese in esame subordinatamente all'accoglimento delle eventuali richieste di altri datori di lavoro aventi titolo di precedenza.

7. I soggetti di cui all'art. 2, ammessi alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, e che abbiano conseguito gli obiettivi prefissati con l'intervento del Fondo, possono essere chiamati a provvedere, prima di poter accedere ad ulteriori forme di intervento, al rimborso, totale o parziale, delle prestazioni fruite tramite finanziamenti ottenuti dagli appositi Fondi nazionali o comunitari, mediante un piano modulato di restituzione.

Art. 10
Prestazioni: criteri e misure

1. Nei casi di cui all'art. 5, comma 1, lettera a) punto 1, il contributo al finanziamento delle ore destinate alla realizzazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, è pari alla corrispondente retribuzione lorda percepita dagli interessati, ridotto dall'eventuale concorso degli appositi Fondi nazionali o dell'Unione europea.

2. Nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa su base giornaliera, settimanale o mensile, di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 2, il Fondo, ai sensi dell'art. 3, comma 31, della legge n. 92/2012, eroga ai lavoratori interessati un assegno ordinario per il sostegno del reddito calcolato nella misura del 60% della retribuzione lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore per i periodi non lavorati, con un massimale pari ad un importo di: Euro 1.140 lordi mensili, se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è inferiore a Euro 2.099; di Euro 1.314 lordi mensili se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è compresa tra Euro 2.099 ed Euro 3.318 e di Euro 1.660 lordi mensili se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è superiore ad Euro 3.318. Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a partire dal 1° gennaio 2014, gli importi di cui al presente comma e quelli di cui all'art. 12, comma 3, sono aumentati con i criteri e le misure in atto per la cassa integrazione guadagni per l'industria. La retribuzione mensile dell'interessato utile per la determinazione dei trattamenti e della paga oraria di cui al presente articolo è quella individuata secondo le disposizioni contrattuali nazionali in vigore, e cioè la retribuzione sulla base dell'ultima mensilità percepita dall'interessato secondo il criterio comune: 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata. Qualora l'importo dell'assegno ordinario così calcolato sia inferiore al trattamento di cassa integrazione guadagni, si applica il trattamento più favorevole al lavoratore.

3. Nel caso di sospensione temporanea dell'attività di lavoro con ricorso all'indennità ASpI, ai sensi dell'art. 3, comma 17, della legge n. 92/2012, e subordinatamente al possesso da parte dei lavoratori sospesi dei requisiti previsti dall'art. 2, comma 4, della legge n. 92/2012, è previsto un intervento integrativo a carico del Fondo, pari almeno al 20% dell'importo dell'indennità stessa.

4. Il trattamento di cui al comma 2 è subordinato alla condizione che il lavoratore destinatario durante il periodo di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa non svolga alcun tipo di attività lavorativa in favore di soggetti terzi. Resta comunque fermo quanto previsto dalle normative vigenti in tema di diritti e doveri del personale.

5. Alle durate di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa di cui al comma 2 si applicano le disposizioni di cui all'art. 3, comma 31, della legge n. 92/2012.

6. Nei casi di riduzioni stabili di orario di lavoro, attuate con l'assenso dei lavora-

tori interessati, per un periodo massimo di quarantotto mesi pro-capite con riduzione proporzionale della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale al fine di incrementare gli organici, si applicano le disposizioni di cui all'art. 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito nella legge 19 dicembre 1984, n. 863, nonché le ulteriori disposizioni nazionali e territoriali in materia di solidarietà intergenerazionale, anche in concorso con le eventuali prestazioni rivenienti da enti bilaterali nazionali del settore del credito.

7. Nei casi di cui all'art. 5, comma 1, lettera b), il Fondo eroga un assegno straordinario di sostegno al reddito il cui valore è pari:

a) per i lavoratori che possono conseguire la pensione anticipata prima di quella di vecchiaia, alla somma dei seguenti importi:
   1) l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione anticipata. Nei confronti dei lavoratori il cui trattamento pensionistico, sino al 31 dicembre 2011, è integralmente calcolato con il sistema retributivo, tale importo è ridotto dell'8% qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia inferiore o pari a 38.000 euro ovvero dell'11% qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia superiore a 38.000 euro. Tali riduzioni non si applicano ai lavoratori destinatari dell'assegno straordinario sulla base di accordi aziendali stipulati prima dell'8 luglio 2011. Dette riduzioni si applicano con riguardo alle quote di trattamento relative alle anzianità contributive maturate antecedentemente al 1° gennaio 2012, al lordo dell'eventuale riduzione di cui all'ultimo periodo del comma 10, dell'art. 24, legge n. 214/2011.
   2) l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.

b) Per i lavoratori che possono conseguire la pensione di vecchiaia prima di quella anticipata, alla somma dei seguenti importi:
   1) l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di vecchiaia. Nei confronti dei lavoratori il cui trattamento pensionistico, sino al 31 dicembre 2011, è integralmente calcolato con il sistema retributivo, tale importo è ridotto dell'8% qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia inferiore o pari a 38.000 euro ovvero dell'11% qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia superiore a 38.000 euro. Tali riduzioni non si applicano ai lavoratori destinatari dell'assegno straordinario sulla base di accordi aziendali stipulati prima dell'8 luglio 2011. Dette riduzioni si applicano con riguardo alle quote di trattamento relative alle anzianità contributive maturate antecedentemente al 1° gennaio 2012.
   2) l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.

8. Ai fini della riduzione di cui al comma 7, lettera a), punto 1 e lettera b), punto 1), la retribuzione annua lorda è determinata sulla base dell'ultima mensilità percepita dall'interessato secondo i criteri di cui al comma 2 del presente articolo.

9. Nei casi di cui al comma 7, il versamento della contribuzione correlata è effettuato per il periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e il mese precedente il raggiungimento dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico; l'assegno straordinario è corrisposto sino alla fine del mese antecedente a quello previsto per la decorrenza della pensione fermo restando il limite massimo di cui all'art. 5, comma 3.

10. La contribuzione correlata per i periodi di erogazione delle prestazioni a favore dei lavoratori interessati da riduzione o sospensione dell'attività lavorativa di cui

all'art. 5, comma 1, lettera a) punto 2 e per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario di sostegno del reddito di cui all'art. 5, comma 1, lettera b), compresi tra la cessazione del rapporto di lavoro e il mese antecedente a quello previsto per la decorrenza della pensione, fermo il limite massimo di cui all'art. 5, comma 3, è versata a carico del Fondo ed è utile per il conseguimento del diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e per la determinazione della loro misura.

11. La contribuzione correlata nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorative, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito, è determinata in base a quanto previsto dall'art. 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

11-bis. Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione correlata, nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito, sono calcolate sulla base dell'aliquota di finanziamento del Fondo pensioni lavoratori dipendenti vigente e versate a carico del Fondo per ciascun trimestre entro il trimestre successivo.

12. Il suddetto assegno straordinario e la contribuzione correlata sono corrisposti previa rinuncia esplicita al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva, ad eventuali ulteriori benefici previsti dalla contrattazione collettiva, connessi all'anticipata risoluzione del rapporto per riduzione di posti o soppressione o trasformazione di servizi o uffici.

13. Nei casi in cui l'importo della indennità di mancato preavviso sia superiore all'importo complessivo degli assegni straordinari spettanti, il datore di lavoro corrisponde al lavoratore, sempre che abbia formalmente effettuato la rinuncia al preavviso, in aggiunta agli assegni suindicati, una indennità una tantum, di importo pari alla differenza tra i trattamenti sopra indicati.

14. In mancanza di detta rinuncia il lavoratore decade da entrambi i benefici.

Art. 11
Cumulabilità della prestazione straordinaria

1. Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono incompatibili con i redditi da lavoro, dipendente o autonomo, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi e derivati da attività lavorativa prestata a favore di altri soggetti, ad esempio, banche, concessionari della riscossione, altri soggetti operanti nell'ambito creditizio o finanziario, ivi compresi quelli operanti nel campo degli strumenti finanziari, nonché dei fondi comuni e servizi d'investimento, che svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro presso cui prestava servizio l'interessato.

2. Contestualmente all'acquisizione dei redditi di cui al comma 1, cessa la corresponsione degli assegni straordinari di sostegno al reddito, nonché il versamento dei contributi correlati.

3. Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono cumulabili entro il limite massimo dell'ultima retribuzione mensile, ragguagliata ad anno, percepita dall'interessato, secondo il criterio comune di cui all'art. 10, con i redditi da lavoro dipendente, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi, derivanti da attività lavorativa prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1.

4. Qualora il cumulo tra detti redditi e l'assegno straordinario dovesse superare il predetto limite, si procederà ad una corrispondente riduzione dell'assegno medesimo.

5. I predetti assegni sono cumulabili con i redditi da lavoro autonomo, derivanti

da attività prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1, compresi quelli derivanti da rapporti avviati, su autorizzazione del datore di lavoro, in costanza di lavoro, nell'importo corrispondente al trattamento minimo di pensione del Fondo pensione lavoratori dipendenti e per il 50% dell'importo eccedente il predetto trattamento minimo.

6. La base retributiva imponibile considerata ai fini della contribuzione correlata nei casi di cui sopra è ridotta in misura pari all'importo dei redditi da lavoro dipendente, con corrispondente riduzione dei versamenti figurativi.

7. È fatto obbligo al lavoratore che percepisce l'assegno straordinario di sostegno al reddito, all'atto dell'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro e durante il periodo di erogazione dell'assegno medesimo, di dare tempestiva comunicazione all'ex datore di lavoro e al Fondo dell'instaurazione di successivi rapporti di lavoro dipendenti o autonomi, con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro, ai fini della revoca totale o parziale dell'assegno stesso e della contribuzione correlata.

8. In caso di inadempimento dell'obbligo previsto dal comma 7, il lavoratore decade dal diritto alla prestazione, con ripetizione delle somme indebitamente percepite, oltre gli interessi e la rivalutazione capitale, e cancellazione della contribuzione correlata.

Art. 12
Sezione emergenziale

1. Il Fondo provvede, nell'ambito dei processi di cui all'art. 2, comma 1, per i lavoratori in esubero, che non sono in possesso dei requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lettera b):

a) all' erogazione, per un massimo di 24 mesi, di un assegno per il sostegno del reddito ai lavoratori in condizione di disoccupazione involontaria;

b) al finanziamento, per un massimo di 12 mesi, a favore dei predetti lavoratori e su loro richiesta, di programmi di supporto alla ricollocazione professionale, ridotto dell'eventuale concorso degli appositi fondi nazionali e dell'Unione europea.

2. L'accesso alle predette prestazioni è condizionato all'espletamento delle procedure contrattuali preventive e di legge previste per i processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali, nonché all'ulteriore condizione che le procedure sindacali di cui sopra si concludano con accordo aziendale o di gruppo.

3. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), il Fondo provvede al riconoscimento, ad integrazione del trattamento di indennità ASpI e finchè permanga tale condizione, fermo quanto previsto al comma 8, fino ad una somma pari:

a) all'80% dell'ultima retribuzione tabellare lorda mensile spettante al lavoratore, con la riduzione, ove applicabile, di un importo pari ai contributi previsti dall'art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, con un massimale pari ad un importo di Euro 2.348 lordi mensili, per retribuzioni tabellari annue fino a Euro 40.197. Tale riduzione, rimane nella disponibilità del Fondo;

b) al 70% dell'ultima retribuzione tabellare lorda mensile spettante al lavoratore, con un massimale pari ad un importo di Euro 2.645 lordi mensili per retribuzioni tabellari annue da Euro 40.197 a Euro 52.890;

c) al 60% dell'ultima retribuzione tabellare lorda mensile spettante al lavoratore pari ad un importo di Euro 3.702 lordi mensili per retribuzioni tabellari annue oltre Euro 52.890.

L'integrazione di cui al comma 1, lettera a), è soggetta alle regole sulla sussistenza dei requisiti, sulla sospensione e sulla decadenza previste per la indennità ASpI.

4. Il Fondo provvede anche al versamento della contribuzione correlata, calcolata sull'ultima retribuzione tabellare lorda mensile spettante al lavoratore, dovuta alla competente gestione assicurativa obbligatoria. È escluso il versamento della contribuzione correlata per tutto il periodo di percezione da parte del lavoratore dell'indennità ASpI.

5. Per le prestazioni di cui ai commi 1, 3 e 4 è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo il cui ammontare è pari alla metà delle prestazioni, comprensive della correlata contribuzione, deliberate dal Fondo.

6. Le domande di accesso alle prestazioni della sezione emergenziale sono prese in esame dal Comitato amministratore, su base trimestrale, in ordine cronologico di presentazione, tenuto conto delle disponibilità del Fondo.

7. Hanno comunque diritto di precedenza le domande presentate da aziende nei casi di dichiarazione di fallimento, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria qualora la continuazione dell'attività non sia disposta o sia cessata.

8. Nei casi in cui la misura degli interventi di cui al comma 1 risulti superiore ai limiti di utilizzo da parte di ciascun datore di lavoro delle risorse della sezione emergenziale individuati dal Comitato amministratore ai sensi dell'art. 4, lettera d), la differenza resta a carico del datore di lavoro.

Art. 13
Contributi sindacali

1. I lavoratori che fruiscono dell'assegno straordinario di sostegno al reddito o emergenziale hanno facoltà di versare i contributi sindacali a favore delle Organizzazioni Sindacali di appartenenza stipulanti i contratti collettivi vigenti di cui al presente decreto in forza di apposita clausola inserita nel documento di rinuncia del preavviso di cui all'art. 10, ovvero nella domanda di prestazione emergenziale di cui all'art. 12.

Art. 14
Norme finali

Per quanto non espressamente previsto, si applicano le disposizioni di cui all'art. 3 della legge n. 92/2012 e successive modifiche ed integrazioni.

Il Fondo continuerà ad erogare secondo le regole pregresse le prestazioni già deliberate alla data di entrata in vigore del presente decreto o comunque derivanti da accordi sottoscritti prima di tale data, in relazione alle quali rimangono confermati gli obblighi contributivi connessi alle predette prestazioni.

Il presente decreto è trasmesso agli Organi di Controllo e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 28 luglio 2014

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali
Poletti

Il Ministro dell'economia e delle finanze
Padoan

Verbale di accordo del 20 marzo 2017 – Modifiche/integrazioni al Regolamento del Fondo di solidarietà del personale del credito – Prestazioni ordinarie

Il 20 marzo 2017, in Roma

(Omissis)

premesso che

- il Decreto Interministeriale 28 luglio 2014, n. 83486, recante la disciplina del Fondo di solidarietà del personale del credito, ha adeguato il decreto 28 aprile 2000, n. 158, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92;
- l'art. 9, comma 3, del D.I. 28 luglio 2014, n. 83486 dispone che il ricorso alle prestazioni di cui all'art. 5, co. 1, lett. a), punto 1, "è determinato per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore all'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda nello stesso periodo di riferimento …";
- l'art. 9, comma 4, del D.I. 28 luglio 2014, n. 83486 prevede che l'accesso alla prestazione di cui all'art. 5, co. 1, lett. a), punto 2, è determinato "per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore a due volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda nello stesso periodo di riferimento …";
- ai sensi dell'art. 7, comma 2, del D.I. 28 luglio 2014, n. 83486, l'accesso alle predette prestazioni "è subordinato alla condizione che le procedure sindacali … si concludano con un accordo aziendale o di gruppo …";
- sotto il profilo degli assetti societari, il settore si caratterizza per la presenza preponderante di gruppi bancari di aziende destinatarie del Fondo di solidarietà, sovente interessati da complesse e articolate operazioni societarie;
- l'attività del Comitato Amministratore del Fondo è stata anche in passato orientata a garantire un equo utilizzo delle giacenze nelle ipotesi di finanziamento delle prestazioni ordinarie per riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, anche con particolare riferimento all'organizzazione in gruppi bancari delle aziende aderenti al Fondo di solidarietà;
- è interesse delle Parti che si continui a garantire un efficiente utilizzo delle risorse e delle prestazioni del Fondo, integrando il contenuto dell'Accordo sindacale nazionale del 20 dicembre 2013.

Tutto ciò premesso, ai sensi dell'art. 26, comma 3 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, le Parti convengono di apportare le seguenti integrazioni e modifiche al Regolamento del Fondo di solidarieta? per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito.

Al **comma 3 dell'art. 9**: "Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 1, l'intervento è determinato, per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore all'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda, **ovvero dal complesso delle società del gruppo cui l'azienda appartiene**, nello stesso periodo di riferimento, tenuto conto degli oneri di gestione

e amministrazione e al netto delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a) già deliberate".

Al **comma 4 dell'art. 9**: "Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 2, ovvero nei casi di ricorso congiunto alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, l'intervento è determinato, per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore a due volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda, **ovvero dal complesso delle società del gruppo cui l'azienda appartiene**, nello stesso periodo di riferimento, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione e delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, già deliberate".

Conseguentemente, le Parti si attiveranno per richiedere ai competenti Ministeri di emanare, con la massima tempestività, il previsto decreto.

Decreto 26 luglio 2017 – Modifiche al Decreto n. 83486 del 28 luglio 2014, relativo al Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito (Decreto n. 99789)

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

il Ministro dell'Economia e delle Finanze

Visti gli articoli da 26 a 40 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, volti ad assicurare, ai lavoratori dei settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale, una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria;

Visto l'art. 26, comma 1, del decreto legislativo n. 148 del 2015 che prevede, per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, che si costituiscano, previa stipula di accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, da parte delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, fondi di solidarietà bilaterali con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia di integrazione sociale ordinaria o straordinaria;

Visto l'art. 26, comma 2, del decreto legislativo n. 148 del 2015, che stabilisce che i fondi siano istituiti presso l'INPS con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;

Visto l'art. 26, comma 3, del decreto legislativo n. 148 del 2015, che prevede la possibilità di apportare modiche agli atti istitutivi di ciascun fondo con le medesime modalità di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 26;

Visto l'art. 3, della legge 14 gennaio 1994, n. 20;

Visto il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 83486 del 28 luglio 2014, relativo al Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito;

Visto l'art. 5, comma 1, lettera a), punto 1), del decreto citato, che prevede che il Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito provveda, in via ordinaria, a contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea;

Visto l'art. 5, comma 1, lettera a), punto 2), del medesimo decreto, che prevede che il Fondo provveda, in via ordinaria, al finanziamento di specifici trattamenti a favore dei lavoratori interessati da riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, ivi comprese le prestazioni di solidarietà intergenerazionali;

Visto l'art. 9, comma 3, del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 83486, del 28 luglio 2014 che prevede che nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 1, l'intervento è determinato, per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore all'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda nello stesso periodo di riferimento, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione e al netto delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), già deliberate;

Visto l'art. 9, comma 4, del medesimo decreto che stabilisce che nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 2, ovvero nei casi di ricorso congiunto alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, l' intervento è determinato, per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore a due volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda nello stesso periodo di riferimento, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione e delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, già deliberate;

Visto l'accordo sindacale stipulato in data 20 marzo 2017 tra ABI e FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, SINFUB, UGL Credito, UILCA, e UNISIN, con cui, ai sensi dell'art. 26, comma 3, del decreto legislativo n. 148 del 2015, è stato convenuto di apportare modificazioni ed integrazioni alla disciplina delle prestazioni ordinarie di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 83486, del 28 luglio 2014;

Considerata l'avvertita esigenza delle parti sociali espressa nell'accordo sindacale del 20 marzo 2017 di apportare modifiche e integrazioni all'atto istitutivo del Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, con la finalità di garantire un efficiente utilizzo delle risorse e delle prestazioni del fondo, anche con particolare riferimento all'organizzazione del settore che si caratterizza per una preponderante presenza di gruppi bancari;

Ritenuto, pertanto, di modificare l'art. 9, commi 3 e 4, del decreto n. 83486, del 28 luglio 2014, dando seguito a quanto stabilito nell'accordo sindacale del 20 marzo 2017;

Decreta:

Art. 1.

All'art. 9, del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 28 luglio 2014, n. 83486, il comma 3 è sostituito dal seguente: «3. Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 1, l'intervento è determinato, per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore all'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda, ovvero dal complesso delle società del gruppo cui l'azienda appartiene, nello stesso periodo di riferimento, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione e al netto delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), già deliberate».

All'art. 9, del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 28 luglio 2014, n. 83486, il comma 4 è sostituito dal seguente: «4. Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punto 2, ovvero nei casi di ricorso congiunto alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, l' intervento è determinato, per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore a due volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda, ovvero dal complesso delle società del gruppo cui l'azienda appartiene, nello stesso periodo di riferimento, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione e delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, già deliberate».

Il presente decreto è trasmesso agli organi di controllo e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 26 luglio 2017

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali Poletti

Il Ministro dell'economia e delle finanze Padoan

Convenzione per la fornitura di servizi di supporto alla ricollocazione professionale (Outplacement)

Il 19 dicembre 2014, in Roma

tra

– ABI (Associazione Bancaria Italiana)

e

– AISO (Associazione Italiana Società di Outplacement);

premesso che:

– il D.M. 28 luglio 2014, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 247 del 23 ottobre 2014, ha recepito l'Accordo nazionale 20 dicembre 2013, disciplinando il "*Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, ai sensi dell'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92*";

– l'art. 12, del citato D.M. 28 luglio 2014, in materia di Sezione Emergenziale, stabilisce, al comma 1, che "*il Fondo provvede nell'ambito dei processi di cui all'art. 2, comma 1, per i lavoratori in esubero che non sono in possesso dei requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1 lett. b) [….].b) al finanziamento, per un massimo di 12 mesi, a favore dei predetti lavoratori e su loro richiesta, di programmi di supporto alla ricollocazione professionale, ridotto dell'eventuale concorso degli appositi fondi nazionali e dell'Unione europea*";

occorre, conseguentemente, prevedere:

– i requisiti standard di contenuto e di qualità delle prestazioni che dovranno essere offerti dalle società di supporto alla ricollocazione professionale (di seguito, outplacement o OTP) al singolo lavoratore interessato, al fine di facilitare la ricerca ed il reperimento di nuova occupazione per lo stesso;
– i relativi costi certi e la durata del servizio che le società di OTP uniformemente offriranno;
– l'incarico del servizio affidato alla società di OTP specificamente ed esclusivamente da parte dell'impresa bancaria,

tutto ciò premesso, si conviene che:

1. La premessa e gli allegati formano parte integrante della presente Convenzione.

2. Al ricorrere delle condizioni di cui all'art. 12, comma 1, lett b), del D.M. 28 luglio 2014, le società di outplacement – il cui elenco figura in calce alla presente Convenzione – offriranno un servizio di supporto alla ricollocazione professionale conforme ai seguenti requisiti standard.

3. Tale servizio può essere erogato anche in costanza di rapporto di lavoro.

a) Contenuti del servizio

– Accoglienza;
– supporto di counseling (rafforzamento e motivazione);
– bilancio delle competenze (analisi e inventario dinamico dei punti di forza personali e professionali);
– test vari quando ritenuti utili a supportare le capacità di comunicazione del candidato o ad approfondirne le caratteristiche personali (ad esempio: test di personalità, test di carriera, test sull'intelligenza emotiva);
– analisi del mercato del lavoro e delle relative opportunità;
– elaborazione di un progetto professionale coerente con il bilancio delle competenze e con l'analisi del mercato;
– formazione avanzata nella gestione di metodologie e strumenti personalizzati di comunicazione, relazione interpersonale e self marketing;
– validazione del progetto professionale e conseguente verifica delle competenze acquisite;
– approccio al mercato del lavoro;
– supporto/sostegno nella ricerca e individuazione di nuove opportunità professionali;
– invio degli annunci di lavoro pubblicati sulle testate, siti e portali specializzati;
– approccio al colloquio di lavoro;
– gestione della negoziazione;
– individuazione di aziende target coerenti con le professionalità dei dipendenti supportati;

– marketing telefonico finalizzato al reperimento di opportunità di lavoro;
– project review (verifica della coerenza dei risultati conseguiti con i target prefissati ed eventuale revisione dei piani di azione e priorità);
– supporto dall'Italia alla ricerca di una nuova opportunità all'estero (da prevedere solo in presenza di profili con caratteristiche di spendibilità in altri Paesi).

b) Requisiti delle società che forniscono il servizio

– Accreditamento presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
– esercizio autorizzato dell'attività di OTP da almeno 8 anni;
– disponibilità di una logistica propria e stabile (uffici e servizi di segreteria), dedicata al servizio di OTP e adeguata al relativo svolgimento a livello nazionale;
– esperienza professionale nell'attività di OTP non inferiore a 8 anni;
– presenza, oltre al titolare o direttore, di almeno 5 consulenti a tempo pieno, operanti nella consulenza di "prosecuzione di carriera" da almeno 5 anni;
– disponibilità di capacità tecniche, risorse professionali e dimensioni tali da garantire il miglior risultato dell'incarico ricevuto;
– referenze favorevoli di incarichi significativi portati a termine, con particolare riguardo al settore bancario-finanziario;
– tenuta di un comportamento conforme al codice di etica e pratica professionale.

c) Adesione del lavoratore al servizio di supporto alla ricollocazione – Durata e luogo di prestazione del servizio – Supporto – Strumentazione disponibile

– I piani di supporto alla ricollocazione professionale attuati aziendalmente devono prevedere che il lavoratore manifesti la sua adesione al servizio di supporto alla ricollocazione professionale entro un periodo predeterminato, che le Parti stipulanti la presente Convenzione individuano in 4 mesi dall'accordo sindacale – in caso di attivazione della sezione emergenziale di cui all'art. 12, comma 1, lett. b), del D.M. 28 luglio 2014;
– il servizio di supporto alla ricollocazione professionale viene prestato per un massimo di 12 (dodici) mesi a partire dal conferimento dell'incarico, presso le sedi di una delle società di OTP, salvo diverso specifico accordo;
– per tutta la sua durata il lavoratore – per raggiungere i suoi obiettivi sulla base del profilo professionale, delle attese e di una sua partecipazione attiva – si avvale del qualificato supporto dei consulenti della società di OTP, che curano che si raggiunga la necessaria e produttiva interrelazione/sintonia con il dipendente stesso;
– il lavoratore può altresì disporre, presso gli uffici della società di OTP, dei servizi di segreteria, telefono, fax, fotocopiatrice, biblioteca, computer, data base, collegamenti internet, pubblicazioni specialistiche.

d) Costi

Il costo base del servizio per un periodo di 12 mesi è fissato, per ciascun dipendente interessato, forfettariamente sulla base di 3 (tre) fasce retributive dei dipendenti:

1. per una retribuzione tabellare annua fino a € 50.000 (cinquantamila) il costo sarà di € 3.000 + IVA;

In aggiunta al costo base di cui sopra, verrà riconosciuto alla società di OTP, un premio alla ricollocazione così definito:

– per ogni lavoratore ricollocato con un contratto a tempo indeterminato, il premio sarà di € 1.000;

– per ogni lavoratore ricollocato con un contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 5 mesi o in attività autonoma o imprenditoriale, il premio sarà di € 700.

2. per una retribuzione tabellare annua compresa tra € 50.000 (cinquantamila) e € 70.000 (settantamila) il costo sarà di € 4.000 + IVA;

In aggiunta al costo base di cui sopra, verrà riconosciuto alla società di OTP, un premio alla ricollocazione così definito:

– per ogni lavoratore ricollocato con un contratto a tempo indeterminato, il premio sarà di € 1.500;
– per ogni lavoratore ricollocato con un contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 5 mesi o in attività autonoma o imprenditoriale, il premio sarà di € 1.000.

3. per una retribuzione tabellare annua oltre € 70.000 (settantamila) il costo sarà pari a € 4.500 + IVA.

In aggiunta al costo base di cui sopra, verrà riconosciuto alla società di OTP, un premio alla ricollocazione così definito:

– per ogni lavoratore ricollocato con un contratto a tempo indeterminato, il premio sarà di € 2.000;
– per ogni lavoratore ricollocato con un contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 5 mesi o in attività autonoma o imprenditoriale, il premio sarà di € 1.500.

Il premio di ricollocazione è fatturato per ogni candidato una sola volta al ricorrere delle seguenti condizioni e precisamente:

1. all'atto dell'assunzione del candidato a tempo indeterminato;
2. all'atto dell'assunzione del candidato con un contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 5 mesi;
3. al momento dell'inizio da parte del candidato di un'attività autonoma (ivi compreso il contratto a progetto);
4. al momento dell'inizio da parte del candidato di un'attività imprenditoriale (ad es., costituzione di società di persone/capitali o apertura di partita IVA);
5. in presenza di due rifiuti ingiustificati del candidato alla ricollocazione per posizioni in linea con gli obiettivi professionali indicati nel proprio progetto professionale.

Nel caso di cui al punto 5 che precede, il premio di ricollocazione è quello minimo previsto, in relazione alle diverse fasce retributive, di cui ai punti 1, 2 e 3 della lett. d) che precede.

Qualora in un momento successivo alla ricollocazione a tempo determinato di almeno 6 mesi, ma comunque in costanza di Programma di Ricollocazione, vi fosse un inserimento a tempo indeterminato del candidato sarà fatturato dalla società di OTP incaricata il differenziale di premio previsto tra le due tipologie di ricollocazione in base alle fasce retributive di riferimento.

Qualora sia richiesto alla società di OTP di fornire un servizio di supporto alla ricollocazione professionale di durata inferiore ai 12 mesi, i costi di cui sopra verranno concordati tra l'azienda interessata e la società stessa.

Le somme di cui al 1° comma della presente lett. d) – nonché, al ricorrere delle condizioni, quelle di cui al 2° comma – sono corrisposte, dietro presentazione di fattura, nei tempi e con le modalità stabilite d'intesa tra l'impresa e la società di OTP.

e) Scelta della società

L'azienda sceglie la società di OTP del cui servizio si avvarrà il dipendente interessato. I rapporti fra le Parti sono definiti attraverso la stipula di uno specifico contratto.

In allegato si riportano l'elenco, non vincolante ai fini di cui al comma che precede, delle società aderenti alla presente Convenzione, nonché il modello standard di contratto.

* * *

La società che fornisce i servizi di cui alla presente Convenzione è tenuta al rispetto delle norme del Codice di etica e pratica professionale il cui testo viene allegato alla presente Convenzione, oltreché di quanto definito nella presente Convenzione.

Nel rispetto delle norme vigenti in tema di tutela della "privacy" (D.Lgs. n. 196 del 2003 e successive modifiche e integrazioni), la società di OTP fornirà:

– all'azienda, al termine del servizio, un sintetico rendiconto sull'esito del percorso di ciascun lavoratore;
– all'ABI – e al Comitato Amministratore del Fondo di solidarietà, in caso di ricorso alle prestazioni della sezione emergenziale del predetto Fondo – con periodicità annuale, un prospetto aggregato ed anonimo di tutti i casi trattati nel periodo e dei relativi esiti, secondo il modello allegato.

La presente Convenzione e le condizioni tutte fissate nella stessa hanno decorrenza dalla data di stipulazione e scadranno dopo un biennio da tale data.

Detta Convenzione si intenderà tacitamente rinnovata per un biennio e così successivamente qualora non venga disdettata almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza.

ALLEGATI:

1. Elenco delle Società aderenti alla presente Convenzione
2. Codice di etica e pratica professionale
3. Modello standard di contratto.

ALL.1: ELENCO DELLE SOCIETÀ ADERENTI ALLA PRESENTE CONVENZIONE

AISO: AZIENDE ASSOCIATE – indirizzo sedi legali

ASSIST Srl – http://www.assist-otp.it/
Corso Buenos Aires, 45
20124 Milano
tel. +39 02 810341

BPI ITALIA Srl – www.bpi-group.com/italia
Via Palmanova, 67
20132 MILANO
tel. +39 02 281751

CAREER COUNSELING Srl – http://www.careercounseling.it/IT/index.aspx
Via Montecuccoli, 9
10121 Torino
tel. +39 011 6690427

CORIUM srl – http://www.corium.it/
Piazza Luigi di Savoia 22
20124 Milano
tel. +39 02 48014317

INTOO Srl – http://www.intoo.it/
Piazza IV Novembre, 5
20124 Milano
tel. +39 02 6739711

LEE HECHT HARRISON | DBM – http://www.lhhitalia.com/lhh-italy.aspx
Via Larga, 2
20122 Milano
Tel +39 02 722335226

RIGHT MANAGEMENT Srl – www.right.com/it
Via Rossini, 6/8
20122 Milano
Tel.: 02 479647 11

S&A CHANGE Srl – www.sa-change.it
Via Cesare Boldrini, 24
40121 Bologna
Tel. 051 240180

ALL.2: REGOLAMENTO AISO

(Assemblea Generale Ordinaria 11 luglio 2007)

Il presente Regolamento integra la parte attinente diritti e obblighi dei Soci, ma non può disporre in contrasto a quanto già stabilito a livello di Legge e di Statuto.

A norma di Statuto eventuali modifiche e/o integrazioni sono possibili con voto assembleare su proposta del Consiglio Direttivo.

Ogni Società o Divisione associata è obbligata al rispetto di tali norme ed è impegnata a farle rispettare da ogni suo Consulente, Dipendente, Collaboratore, a norma degli artt. 5, 6 e 7 dello Statuto.

A) CODICE DI ETICA E PRATICA PROFESSIONALE

I – NORME GENERALI

Ogni Socio (il Fornitore del Servizio) accetta solo gli incarichi per i quali si ritiene competente e può accettare incarichi esclusivamente da parte di un'organizzazione datoriale (il Cliente) che gli affida un incarico di consulenza di carriera o per il reinserimento professionale di un suo o dei suoi dipendenti (il/i Candidato/Candidati), escludendo sia l'attività di Intermediazione tra domanda ed offerta, sia quella di Ricerca e Selezione, altrimenti disciplinate dalla Legge.

I Soci sono impegnati a mantenere un alto livello di professionalità e integrità in tutte le loro attività sia nei confronti dei loro Clienti, sia nei confronti dei Candidati, assicurare lo sviluppo professionale dei propri collaboratori, verificare la qualità ed il comportamento etico dei servizi resi ai Clienti e ai Candidati.

Ogni Socio dovrà essere sempre consapevole del duplice rapporto che egli ha con il Cliente e con il/i Candidato/i e dovrà quindi svolgere l'incarico senza compromettere gli interessi di una parte a favore dell'altra.

Ogni Socio è tenuto a rispettare la natura confidenziale delle informazioni comunicate sia dal Cliente sia dal Candidato ed ogni "informazione privilegiata" non deve essere comunicata a nessun altro soggetto senza una specifica autorizzazione; esse non potranno pertanto essere utilizzate a vantaggio proprio o di terzi.

Il rispetto del segreto professionale si estende a tutti i dipendenti e anche ai collaboratori sia a tempo pieno che occasionale.

Ogni Socio applicherà onorari ragionevoli e appropriati alla natura dell'incarico ricevuto. In ogni caso gli elementi tecnici ed economici devono essere di norma precisati in una proposta scritta da sottoporre al Cliente.

I membri dell'Associazione possono svolgere attività promozionale.

Ogni forma di pubblicità deve essere svolta in modo decoroso e professionale in conformità con le Leggi ed i Regolamenti nazionali, entro i limiti di massima serietà e correttezza.

In particolare: **a)** – nelle fasi di marketing/vendita dei propri servizi alle organizzazioni committenti, dai Soci potranno essere evidenziate le attività svolte e citati i nominativi dei Clienti consenzienti nonché i risultati ottenuti. Sempre nelle predette fasi e verso potenziali candidati (shoppers), ogni Socio dovrà fare attenzione a non ingenerare false aspettative. Accenni a introduzioni e conoscenze personali nel mercato, disponibilità ad attivare azioni personali del consulente, promesse di posti di lavoro e discorsi similari devono essere assolutamente evitati e pertanto sono vietati. **b)** – nelle fasi di gestione degli incarichi ricevuti, i Soci si dovranno attenere ai comportamenti più avanti evidenziati nei confronti delle organizzazioni committenti. Ugualmente nei confronti dei propri candidati. Tutto ciò in base al principio, unanimemente accettato e condiviso, secondo il quale il candidato deve essere il protagonista dell'operazione di outplacement, sia individuale che di gruppo. **c)** – analoghi comportamenti dovranno essere tenuti anche verso le parti terze.

Ogni Socio non può impegnarsi in attività promozionali, di pubbliche relazioni o con media, che implichino dichiarazioni false, fuorvianti, infondate o ingannevoli in merito all'efficacia dei servizi proposti.

È nello spirito dell'Associazione promuovere la libera concorrenza nel fornire i servizi di consulenza e nessuno dei suoi membri potrà svolgere atti di concorrenza sleale o commettere altre violazioni delle Leggi sull'antitrust e sulla concorrenza.

Ogni Socio dovrà imporsi ed imporre ai propri collaboratori un comportamento leale nei riguardi degli altri Associati.

Nel caso in cui un altro Socio lavori presso lo stesso Cliente, si dovrà ricercare un clima di costruttiva collaborazione nel migliore interesse del cliente stesso.

I Soci si impegnano, nell'ambito della propria organizzazione, ad esercitare l'attività di "Supporto alla Ricollocazione Professionale", così come definita dall'art. 2, comma 1, lettera d) del DL 276/2003, al fine di facilitare la rioccupazione nel mercato dei prestatori di lavoro, singoli o collettivi, attraverso la preparazione, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività, nonché altre attività consulenziali rientranti nel campo delle Risorse Umane.

II – OUTPLACEMENT INDIVIDUALE

L'incarico viene conferito dal Cliente ovvero in base ad accordi sindacali da soggetti surroganti il datore di lavoro, e riguarda uno o più dipendenti (Candidati). Il Socio ed i suoi collaboratori non possono però partecipare alla decisione del Cliente di rescindere il contratto di lavoro con il proprio dipendente, decisione che riguarda esclusivamente il Cliente. L'incarico può iniziare solo dopo l'assenso del Candidato e l'impegno irrevocabile tra Cliente e Società consulente.

Il Consulente definisce con il Candidato un bilancio personale e professionale, lo aiuta a precisare il suo "progetto professionale" e lo guida nella scelta e nell'organizzazione delle azioni da intraprendere per la prosecuzione della sua attività professionale.

L'azione del Consulente deve adattarsi ad ogni personalità e rispettare, quindi, l'individualità di ogni candidato.

Il Consulente non si sostituisce al Candidato in nessun caso ma lo guida ad assumere in pieno il proprio ruolo attivo.

Il Socio ed i suoi Consulenti si impegnano a:

– agire in modo corretto e professionale in tutte le fasi dell'incarico, garantendo un alto livello di professionalità e il rispetto dell'autonomia dei Candidati;
– mantenere confidenziali le comunicazioni ricevute dalle Parti, rispettando la privacy delle persone coinvolte nel progetto;
– continuare nell'incarico fino a quando il Candidato abbia trovato una nuova sistemazione, salvo che il contratto non preveda espressamente un termine di durata dell'assistenza ed esso sia noto al Candidato;
– informare regolarmente il Cliente dell'andamento dell'incarico;
– ogni assunzione di incarico deve fare riferimento al presente "Codice Etico".

III – OUTPLACEMENT COLLETTIVO

Compatibilmente con le caratteristiche che determinano, ai sensi dello Statuto, l'outplacement di gruppo, il Codice etico deve essere rispettato nello svolgimento degli incarichi di outplacement collettivo.

Il carattere specifico di tali programmi può comportare l'intervento dei consulenti in attività di job search e può prevedere l'organizzazione di centri di assistenza ad hoc.

IV – PROGRAMMI DI GESTIONE DI CARRIERA

In considerazione dell'importanza che i programmi di gestione di carriera stanno assumendo nelle imprese, i Soci si attiveranno per fornire e sviluppare tali programmi per le aziende, nel rispetto delle norme generali di cui al punto **I**, non escludendo, laddove esistano particolari opportunità, di aderire a richieste individuali o collettive finalizzate all'introduzione ed alla diffusione di tali programmi, ove non rechino pregiudizio al dettato di cui al punto **II**, e purché a carattere non prevalente.

B) AMMISSIONE DEI SOCI

a) Requisiti

Per essere ammessi nell'Associazione, la Società o la Divisione richiedente deve possedere, in linea generale, i requisiti previsti dalle norme di legge (DL 276/2003 e decreti ministeriali e circolari conseguenti) e, in linea particolare, i seguenti requisiti AISO:

a) abbia esercitato da almeno un anno l'attività di supporto alla ricollocazione professionale;
b) possieda per quanto riguarda gli aspetti logistici, nonché qualità e quantità degli operatori, i requisiti minimi previsti dalla Legge che regola le attività di supporto alla ricollocazione professionale;
c) almeno uno dei titolari o direttori della società risulti avere una propria esperienza professionale non inferiore a dieci anni di lavoro;
d) presentino referenze favorevoli di significativi incarichi ricevuti nel territorio nazionale;
e) non sia in condizioni di insolvibilità;
f) abbia avuto, almeno negli ultimi dodici mesi, un comportamento conforme al codice di etica professionale;
g) dichiarino esplicitamente di accettare senza condizioni le disposizioni contenute nello Statuto e nel presente Regolamento ed i relativi oneri;
h) abbiano ottenuto l'autorizzazione del Ministero del Lavoro o comunque presentato la domanda per ottenerla ed abbiano comunque le condizioni provvisorie ad esercitare l'attività di supporto alla ricollocazione professionale.

b) Mancata accettazione

L'eventuale mancata accettazione della domanda di ammissione deve essere motivata dal Consiglio Direttivo.

In caso di mancata accettazione, una nuova domanda non potrà essere presa in considerazione se non sono trascorsi 12 mesi.

c) Rappresentanti

Le Società o le Divisioni ammesse devono nominare un Rappresentante effettivo scelto fra i titolari, amministratori, dirigenti o collaboratori, che dovrà partecipare alla vita sociale generale.

I nominativi dei Rappresentanti devono essere tempestivamente comunicati per iscritto.

I Rappresentanti decadranno automaticamente da qualsiasi carica e da qualsiasi attività quando cessasse il rapporto con il Socio che rappresentano o quando venisse a cessare il mandato di rappresentanza da parte del Socio.

d) Doveri dei Soci

L'appartenenza all'Associazione, libera e volontaria, impegna gli aderenti al rispetto delle risoluzioni prese dai suoi organi rappresentativi secondo le competenze statutarie.

Il Socio è tenuto a comunicare tempestivamente all'Associazione ogni variazione della forma giuridica, della ragione o denominazione sociale; in particolare dovrà comunicare fatti e circostanze che abbiano comportato l'avvenuta perdita di uno o più requisiti necessari per l'ammissione.

Il nome dell'Associazione può essere utilizzato soltanto secondo i criteri stabiliti dal Consiglio Direttivo.

e) Iscrizione

L'iscrizione decorre dal 1° gennaio dell'anno in cui la domanda è accolta, è impegnativa per un biennio e determina l'obbligo del pagamento delle quote e dei contributi associativi.

È tacitamente rinnovata di biennio in biennio, salvo i casi di dimissione o esclusione

C) CERTIFICAZIONE

a) Certificazione Soci

Il Consiglio Direttivo è abilitato a sancire ogni anno il mantenimento dei requisiti che consentono l'ammissione dei Soci ed a rilasciare apposita convalida del permanere dei requisiti suddetti.

Contro delibere di esclusione per il venir meno di tali caratteristiche, è ammesso ricorso al Comitato Etico entro 30 giorni.

b) Certificazione Consulenti

Premesso che AISO aderisce ad Organizzazioni associative internazionali con finalità analoghe alle proprie, viene preso atto che dette Organizzazioni, specificamente l'Associazione mondiale delle Società di Outplacement ACF (prima AOCFI), si sono attivate per l'istituzione di forme di certificazione della professione e della qualità.

Viene altresì preso atto che ACF ha promosso, insieme all'Associazione mondiale dei Professionisti ACP, la costituzione dell'Institute of Outplacement, ora denominato Institute Career Certification International ICCI.

Viene altresì preso atto che ICCI ha deciso di promuovere la formula di Board nazionali, cui fornire linee-guida, procedure e, quindi, conferire il riconoscimento sovranazionale alle certificazioni.

Tutto quanto sopra considerato, AISO è stato promotore, insieme all'Associazione italiana dei Professionisti APRO, della creazione di un soggetto certificatore italiano, sul modello di quelli internazionali, denominato 4Ci (Commissione di Certificazione dei Consulenti di Carriera).

Le caratteristiche, i termini statutari, le modalità operative e ogni altro aspetto di questo soggetto sono approvati dal Consiglio Direttivo AISO, su proposta del Presidente.

Tutti i membri AISO faranno riferimento a questo soggetto per le loro esigenze di certificazione dei propri Consulenti e collaboratori.

ALL.3: MODELLO STANDARD DI CONTRATTO

Programma Individuale di supporto alla ricollocazione professionale
(Outplacement – OTP)

tra la Società (eventualmente, Associata a ……)
e …… (Azienda Bancaria):
e relativo al signor:
……
A) Programma individuale di supporto alla ricollocazione professionale
1. Quadro di riferimento
2. Contenuti del servizio
3. Condizioni economiche
B) Codice di Etica Professionale

A) Programma individuale di supporto alla ricollocazione professionale

1. *Quadro di riferimento*

In forza del D.M. 28 luglio 2014, art. 12, comma 1, lett. b), il signor …… ha richiesto all'Azienda …… l'attivazione di una procedura di OTP nell'ambito della Convenzione ABI/AISO del 19 dicembre 2014 e l'impresa ha deciso di affidare l'incarico alla Società …… che lo ha accettato con la sottoscrizione del presente programma individuale di OTP.

2. *Contenuti del Servizio*

2.1. Organizzazione generale del programma

Il candidato sarà addestrato, e supportato dai consulenti di OTP che opereranno con lui senza limiti di tempo, per la durata di …… mesi a partire dalla data di conferimento dell'incarico, esclusivamente presso le sedi della società di OTP.

Durante tutto questo periodo il candidato potrà utilizzare i servizi di segreteria, telefono, fax, fotocopiatrice, documentazione, biblioteca, computer, data base, collegamenti internet e supporti audiovisivi.

I consulenti aiuteranno il candidato a conoscersi meglio, a definire realistici obiettivi professionali, ad identificare opportunità ed operare scelte consapevoli nella ricerca di una nuova attività: in altre parole a "gestire la sua futura carriera", in base al profilo professionale, alle attese e alla partecipazione attiva al programma.

I contenuti del servizio, dopo la fase di accoglienza, sono quindi:

– supporto di counseling (rafforzamento e motivazione);
– bilancio delle competenze (analisi e inventario dinamico dei punti di forza personali e professionali);

– test vari quando ritenuti utili a supportare le capacità di comunicazione del candidato o ad approfondirne le caratteristiche personali (ad esempio: test di personalità, test di carriera, test sull'intelligenza emotiva);
– analisi del mercato del lavoro e delle relative opportunità;
– elaborazione di un progetto professionale coerente con il bilancio delle competenze e con l'analisi del mercato;
– formazione avanzata nella gestione di metodologie e strumenti personalizzati di comunicazione, relazione interpersonale e self marketing;
– validazione del progetto professionale;
– approccio al mercato del lavoro;
– assistenza/sostegno nella ricerca e individuazione di nuove opportunità professionali;
– invio degli annunci di lavoro pubblicati sulle testate, siti e portali specializzati;
– approccio al colloquio di lavoro;
– gestione della negoziazione;
– individuazione di aziende target coerenti con le professionalità dei dipendenti assistiti;
– marketing telefonico finalizzato al reperimento di opportunità di lavoro;
– project review (verifica della coerenza dei risultati conseguiti con i target prefissati ed eventuale revisione dei piani di azione e priorità);
– supporto dall'Italia alla ricerca di una nuova opportunità all'estero (da prevedere solo in presenza di profili con caratteristiche di spendibilità in altri Paesi).

Il servizio di OTP sarà da intendersi comunque concluso:
– alla scadenza del periodo di supporto convenuto;
– all'inserimento in caso di assunzione a tempo indeterminato;
– in presenza di rapporti di lavoro a tempo determinato complessivamente uguali o superiori alla durata massima del periodo di supporto convenuto;
– all'avvio di un'attività autonoma (ivi compreso il contratto a progetto) o imprenditoriale;
– in presenza di due rifiuti ingiustificati del lavoratore alla ricollocazione per posizioni in linea con gli obiettivi professionali indicati nel proprio progetto professionale;
– in caso di rinuncia del lavoratore al supporto di OTP.

La società ..... presterà un'ulteriore supporto di durata massima pari al periodo di supporto non utilizzato:
– per il lavoro dipendente a tempo indeterminato: in caso di non superamento o di interruzione del periodo di prova per scelta dell'azienda;
– per il lavoro dipendente a tempo determinato: in assenza di proroga o di ulteriore rapporto a tempo determinato o di mutamento a tempo indeterminato.

Per i candidati che si sono ricollocati con contratti a tempo determinato, la società ..... si impegna, nell'ambito del periodo di supporto convenuto, a proseguire la ricerca di un impiego a tempo indeterminato, proponendo eventuali offerte e colloqui di lavoro durante lo svolgimento dei contratti a termine.

2.2. Feedback

Nel rispetto delle norme vigenti in tema di tutela della "privacy" (D.Lgs. n.196 del 2003 e successive modifiche e integrazioni), la società di OTP fornirà:
– all'azienda, al termine del servizio, un sintetico rendiconto sull'esito del percorso di ciascun lavoratore;
– all'ABI – e al Comitato Amministratore del Fondo di solidarietà, in caso di ricorso alle prestazioni della sezione emergenziale del predetto Fondo con periodicità annuale, un prospetto aggregato ed anonimo di tutti i casi trattati nel periodo e dei relativi esiti.

3. *Condizioni economiche*

Il programma di cui al punto 2 inizierà nel corso del mese di …… con il primo incontro tra il candidato e i consulenti.

Il costo base a carico di …… per il programma di supporto convenuto è stabilito, ai sensi della lettera d) della Convenzione ABI/AISO del 19 dicembre 2014, in €……

Il premio di ricollocazione sarà riconosciuto al ricorrere delle condizioni di cui alla medesima lettera d) della Convenzione ABI/AISO del 19 dicembre 2014.

I pagamenti di cui sopra avverranno, dietro presentazione di fattura, nei seguenti tempi e modalità: ……

* * *

Codice di etica e pratica professionale

La società di OTP si conforma in tutto al Codice di etica e pratica professionale adottato da AISO.

Tutte le informazioni riguardanti l'attività e gli interessi dei Clienti e dei Candidati dovranno essere coperte dal segreto professionale e rispettare le richiamate norme in tema di tutela dei dati personali.

* * *

Per quanto non specificamente indicato nel presente contratto si fa riferimento alla Convenzione ABI/AISO del 19 dicembre 2014.

ALL.4: MODELLI DI REPORT DATI QUANTITATIVI

ALL. 4: REPORT 1* - CANDIDATI AVVIATI (hanno iniziato il percorso di ricollocazione)

	DI CUI		
CANDIDATI RICOLLOCATI			
		DI CUI	
		A tempo indeterminato	
		Tempo determinato >= 12 mesi	
		Tempo determinato >= 6 mesi e < 12	
		Attività autonoma/imprendit./contratto a progetto	
RICOLLOCATI DI BREVE PERIODO (< 6 mesi)			
ATTIVI (partecipano in questo momento al percorso di ricoll.)			
SOSPESI (non partecipano in questo momento al percorso di ricoll. per motivi perosonali, formazione, ..)			
CHIUSI (hanno terminato il percorso per 2 rifiuti posizioni lavorative, rinuncia all'OTP)			
NON RICOLLOCATI (termine periodo di supporto)			

* Report della singola società di Outplacement ad ABI relativo ai singoli casi bancari gestiti in applicazione della Convenzione (utilizzo Sezione Emergenziale)

ALL. 4: REPORT 2* - SITUAZIONE CANDIDATI AZIENDE BANCARIE SEGUITE - ANNO….*

CANDIDATI RICOLLOCATI	TOTALE
DI CUI DI ETA':	
<=40 ANNI	
41-50	
>50	
DI CUI:	
DIRIGENTI	
QUADRI	
AREE PROFESISONALI	

*Report della singola società di Outplacement ad ABI relativo alla totalità dei casi bancari gestiti in applicazione della Convenzione (utilizzo Sezione Emergenziale)

Verbale di riunione*

Il giorno 31 maggio 2001, in Roma

(Omissis)

in relazione a quanto previsto dal verbale di intesa del 7 febbraio 1996, e tenuto conto delle disposizioni del ccnl dell'11 luglio 1999, dell'accordo quadro del 31 ottobre 2000 e del ccnl 1° dicembre 2000, resta chiarito che la misura del contributo annuo per la Casdic:

– è pari a L. 700.000 a carico dell'Azienda a favore di ciascun quadro direttivo di 3° e i 4° livello – e del relativo nucleo familiare (coniuge e figli fiscalmente a carico) – iscritto alla Casdic e alle dipendenze di una Azienda aderente alla Cassa, come disposto dall'art. 74 del ccnl 11 luglio 1999;
– è pari a L. 1.500.000 a carico dell'Azienda a favore di ciascun dirigente – e del relativo nucleo familiare (coniuge e figli fiscalmente a carico) – iscritto alla Casdic e alle dipendenze di una Azienda aderente alla Cassa, anche ai sensi dall'art. 3 del ccnl 1° dicembre 2000;
– è pari a L. 300.000 a carico dei dirigenti, dei quadri direttivi di 3° e di 4° livello, iscritti alla Casdic e alle dipendenze di una Azienda aderente alla Cassa, come previsto dagli specifici accordi in materia.

Resta fermo quanto previsto in proposito dall'art. 5 dell'accordo di rinnovo del ccnl 22 giugno 1995 ABI.

La presente intesa non si applica presso le Aziende già destinatarie del ccnl ACRI 16 giugno 1995, restando in essere le eventuali disposizioni aziendalmente in atto in materia.

Le previsioni del presente verbale di riunione non operano inoltre in quelle situazioni aziendali – diverse da quelle di cui al comma precedente – che, per la materia dell'assistenza sanitaria integrativa, siano diversamente definite, fermo restando che i trattamenti suindicati non si cumulano con analoghe misure eventualmente in atto presso singole Aziende.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del 19 dicembre 1994 (ABI) – Estratto – Artt. da 117 a 121**

CAPITOLO XII

Automatismi

Art. 117

Le parti stipulanti convengono che con l'adozione del nuovo sistema degli inqua-

* Le ulteriori intese relative alla CASDIC sono reperibili nella sezione "accordi" del sito web www.casdic.it.

** Articoli richiamati nel ccnl 23 novembre 2023.

dramenti nel settore bancario e finanziario viene a modificarsi la disciplina prevista dal contratto nazionale 23 novembre 1990 sugli automatismi.

Si definisce, pertanto, che fermi restando gli inquadramenti già maturati a tale titolo, anche per effetto delle normative aziendali in atto, nonché quant'altro stabilito in materia dal predetto contratto nazionale:

A) al personale interessato, in servizio alla data del 19 dicembre 1994, viene riconosciuto – in sostituzione dell'avanzamento automatico di carriera in corso di maturazione, acquisibile ai sensi dell'art. 108, lett. *a)*, *b*) e *c)* del contratto nazionale 23 novembre 1990 – il corrispondente passaggio di livello retributivo. Nel caso in cui ciò comportasse il passaggio all'area professionale superiore, si riconoscerà in sostituzione un assegno mensile di equivalente importo.
   Per il personale che ha in corso di maturazione il primo avanzamento automatico di carriera verrà a suo tempo riconosciuto, in sostituzione del secondo, un assegno mensile di equivalente importo.
   L'attribuzione di tale assegno mantiene gli eventuali effetti economici e normativi derivanti dal soppresso "secondo automatismo" previsti dalla normativa aziendalmente in atto.
   Per il personale in questione restano valide le previsioni dell'art. 121;

B) nei confronti del personale interessato, assunto successivamente al 19 dicembre 1994, viene riconosciuto un unico assegno mensile di importo equivalente al primo dei due "automatismi" previsti dalla precedente lett. A).
   Laddove la normativa aziendale preveda un numero di benefici economici e/o automatici di carriera ulteriori rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale 23 novembre 1990, questi ultimi manterranno le cadenze temporali stabilite dalla normativa stessa e saranno trasformati in assegni mensili; l'importo di tali assegni sarà peraltro decurtato della differenza tra l'importo del secondo automatismo e quello del primo previsto dalle norme nazionali, oltre che della indennità di cui all'art. 121 qualora fosse assorbita dai suddetti ulteriori automatismi.
   La trasformazione degli automatismi in assegni economici e la soppressione del "secondo automatismo" non pregiudicano gli eventuali ulteriori benefici normativi previsti dalle regolamentazioni aziendali in atto in materia.
   Presso le aziende ove non fosse previsto alla data del 19 dicembre 1994 il grado di capo reparto, per il personale assunto al primo livello della terza area professionale l'assegno mensile è di importo pari a quello previsto alla lettera B), primo comma, della presente norma;

C) per il personale interessato assunto dopo il 19 dicembre 1994, nei casi di cui alle lettere *d)*, *e)*, *f)* e *g)* dell'art. 108 del contratto nazionale 23 novembre 1990 (benefici economici per automatismo), verrà riconosciuto un unico assegno mensile nel corso del rapporto di lavoro. Per il personale in servizio alla data del 19 dicembre 1994, resta fermo il diritto a due assegni mensili nel corso del rapporto di lavoro.
   Tale personale conserva le eventuali ulteriori più favorevoli previsioni economiche e normative, rispetto alla normativa nazionale, previste dagli accordi aziendali in atto per il rispettivo livello di inquadramento. Laddove la normativa aziendale preveda un numero di automatismi superiore a due, cessa di avere effetto il più elevato di tali automatismi e gli altri vengono trasformati in assegni mensili di importo equivalente.

Nei casi di cui alle lettere A), B) e C) che precedono, gli avanzamenti e/o gli assegni ivi previsti restano comunque assorbiti nel miglior trattamento inerente all'inquadramento superiore conseguito (passaggio di livello retributivo e/o di area professionale); nel caso in cui detto miglior trattamento spetti temporaneamente l'assorbimento si effettua per la durata del trattamento stesso.

L'art. 121 non si applica nei confronti del personale assunto dopo il 19 dicembre 1994.

Le normative aziendali in atto in materia ai sensi del contratto nazionale 23 novembre 1990 saranno raccordate in modo coerente con quanto sopra disciplinato.

Resta fermo che, a tali titoli, non dovranno derivare nell'arco della vigenza del contratto ulteriori oneri a carico delle aziende.

Gli assegni mensili per anzianità di cui alla lett. C) che precede sono corrisposti, dal 1° gennaio 1995, nelle seguenti misure:

a) 2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo: L. 36.300;

b) 2ª area professionale, 3° livello retributivo (limitatamente agli ex operai specializzati): L. 55.000;

c) 1ª area professionale: L. 24.200.

L'assegno mensile resta assorbito, ai sensi dell'art. 22, ultimo comma, nel miglior trattamento, inerente – nei casi indicati nel chiarimento a verbale all'art. 118 – all'inquadramento superiore, che l'interessato abbia successivamente conseguito; nel caso in cui detto trattamento spetti in via temporanea l'assorbimento si effettua per la durata del trattamento stesso.

CHIARIMENTI A VERBALE

Le parti stipulanti chiariscono che:

1. *quanto previsto al 3° comma della lett. A), al 3°comma della lett. B) e al 2° comma della lett. C) della presente norma, lascia impregiudicate eventuali successive modifiche delle normative apportate di intesa fra le parti in sede aziendale;*
2. *gli "assegni mensili" sostitutivi degli automatismi di carriera mantengono gli stessi effetti ai fini del trattamento economico complessivo degli interessati (ad es. premio di rendimento, indennità di ex scala mobile, premio aziendale);*
3. *ai fini dell'applicazione delle norme del presente capitolo che facciano riferimento a categorie, qualifiche e gradi e al relativo assetto retributivo, vale – per il periodo successivo alla data di stipulazione del presente contratto – la tabella di corrispondenza inserita nel Capitolo III.*

Art. 118

Gli automatismi previsti dall'articolo che precede non possono essere superiori, nell'arco del rapporto di lavoro, al numero ivi stabilito. A tal fine si considera alla stregua di un automatismo ai sensi dell'art. 117 e, conseguentemente, di questo sostitutivo ad ogni effetto:

– il complesso dei passaggi di qualifica o grado (purché almeno in numero di due, di cui uno comportante passaggio di categoria) conseguiti dall'interessato prima del 1° gennaio 1975, salvo che non dipendano da automatismo o dal titolo di studio;
– ciascun avanzamento di carriera disposto dal 1° gennaio 1975 ad iniziativa dell'azienda (con esclusione, perciò, degli avanzamenti determinati dall'esercizio di mansioni superiori e di quelli derivanti dal conseguimento del titolo di studio nei casi già previsti dai precedenti contratti);
– ciascun avanzamento di carriera o beneficio economico per automatismo attribuito dal 1° gennaio 1973 in conseguenza di contratti collettivi nazionali di lavoro o di contratti o normative aziendali che prevedevano comunque progressioni automatiche di carriera o benefici economici dipendenti dall'anzianità;
– l'inquadramento nella qualifica di "commesso" del lavoratore che, alla data di stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro del 23 luglio 1976, rivestiva la qualifica di commesso di 2ª.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti chiariscono che, ai fini di quanto previsto dal secondo alinea del presente articolo, si intende per avanzamento di carriera:
- *relativamente agli impiegati, ogni passaggio di grado o di qualifica;*
- *relativamente ai commessi, ogni passaggio di qualifica conseguente a passaggio di categoria, nonché – per il periodo compreso fra il 1° gennaio 1975 e la data di stipulazione del contratto collettivo del 23 luglio 1976 – il passaggio da commesso di 2ª a commesso di 1ª;*
- *relativamente agli ausiliari, ogni passaggio di qualifica – con esclusione di quelli effettuati nell'ambito delle qualifiche di guardia notturna, personale di fatica e custodia e personale di pulizia – purché comporti l'applicazione di una paga base (stipendio o salario) superiore a quella della qualifica precedentemente rivestita.*

Art. 119

Ai fini del conseguimento degli automatismi di cui all'art. 117, il lavoratore deve avere riportato per gli ultimi tre anni classifiche annuali non inferiori a quella di normale.

Dal computo dell'anzianità valida ai fini degli automatismi in parola, restano esclusi soltanto i periodi di assenza volontaria senza diritto all'intero trattamento economico.

Gli effetti degli automatismi suddetti decorrono dal primo giorno del mese in cui gli interessati maturano i relativi requisiti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti chiariscono che nel caso di trasferimento di azienda, che non abbia comportato risoluzione del rapporto di lavoro, verrà valutata a tutti i fini di cui all'art. 117, anche la parte del rapporto di lavoro svolta alle dipendenze dell'azienda di provenienza.

Art. 120

Le progressioni di carriera conseguenti agli automatismi attribuiti, a far tempo dal 1° gennaio 1973, per effetto di contratti collettivi nazionali o integrativi aziendali, non comportano, di per sé, modifiche della posizione del lavoratore nell'ordinamento gerarchico aziendale.

Il lavoratore può essere utilizzato, anche in via promiscua, sia nelle mansioni e nei compiti espletabili in base all'inquadramento originario, sia in quelli espletabili in base ai successivi progressivamente conseguiti per effetto degli automatismi stessi.

Art. 121

I lavoratori inquadrati nel 2° e nel 3° livello retributivo della 3ª area professionale, in servizio alla data del 19 dicembre 1994, che abbiano maturato 10 anni di anzianità nel rispettivo livello, hanno diritto ad un assegno mensile per anzianità, dal 1° gennaio 1995, di L. 38.500 ove ricorrano le seguenti condizioni:
- per l'appartenente al 2° livello, che abbia conseguito tale inquadramento per automatismo o per avanzamento sostitutivo ai sensi degli artt. 117 o 118 e non abbia comunque diritto ad ulteriori automatismi;
- per l'appartenente al 3° livello, che abbia conseguito tale inquadramento per automatismo o per avanzamento sostitutivo ai sensi degli artt. 117 e 118, ovvero abbia conseguito tale inquadramento per iniziativa dell'azienda prima del 1° gennaio 1975, o infine non abbia beneficiato di alcuno degli automatismi o avanzamenti sostitutivi predetti.

Dal computo dell'anzianità valida ai fini di detto assegno restano esclusi soltanto i periodi di assenza volontaria senza diritto all'intero trattamento economico.

L'assegno compete dal primo giorno del mese in cui gli interessati maturano i relativi requisiti.

L'assegno mensile resta assorbito ai sensi dell'art. 22, ultimo comma, nel miglior trattamento, inerente all'inquadramento, che l'interessato abbia successivamente conseguito; nel caso in cui detto trattamento spetti in via temporanea l'assorbimento si effettua per la durata del trattamento stesso.

L'assegno mensile di cui al presente articolo viene concesso fino a concorrenza di eventuali, analoghi benefici derivanti da attribuzioni previste (anche se con diversa denominazione) da normative aziendali in atto alla data di stipulazione del presente contratto.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del 19 dicembre 1994 (ACRI) – Estratto – Artt. 10, 12, 14, 45 e 132*

Art. 10 – Automatismi economici e di carriera – personale impiegatizio

Fermo quanto stabilito all'art. 106, per il personale appartenente alla categoria impiegati, lo sviluppo di carriera avviene automaticamente, fino al grado inferiore a quello più elevato della categoria, con permanenza, in ciascuno dei gradi, pari a 7 anni, con note di qualifica non inferiori a "sufficiente", anche non consecutive.

A favore del personale appartenente al grado immediatamente inferiore a quello più elevato della categoria, verrà riconosciuto, dopo 10 anni di permanenza nel grado con note di qualifica anche non consecutive non inferiori a "sufficiente", un assegno di anzianità pari a £. 57.750 con decorrenza dal 1° gennaio 1995 per 14 mensilità. Tale assegno assorbe fino a concorrenza analoghe corresponsioni (collegate all'anzianità e/o alla nota di qualifica) sotto qualsiasi forma ed a qualsiasi titolo previste dai contratti integrativi aziendali in atto al 31 dicembre 1975. Lo stesso assegno sarà inoltre integralmente assorbito in caso di promozione al grado superiore.

Nell'ipotesi di note di qualifica inferiori a "sufficiente" i tempi di cui ai due comma precedenti saranno prolungati di un anno per ciascuna di dette note.

Per le Aziende presso i quali l'organico della categoria impiegatizia sia strutturato in quattro gradi, ferme restando tutte le modalità e condizioni di cui ai precedenti comma, i passaggi automatici avverranno sulla base dei seguenti tempi:

– primo passaggio, dopo sette anni di permanenza nel grado meno elevato della categoria;
– secondo passaggio, dopo dodici anni di permanenza nel grado immediatamente superiore.

Per le Aziende presso le quali l'organico della categoria impiegatizia sia strutturato su meno di 4 gradi, per quanto riguarda i passaggi automatici di carriera, restano in vigore tutte le modalità, condizioni e tempi previsti dai contratti aziendali integrativi del CCNL 12 luglio 1973.

* Articoli richiamati nel ccnl 23 novembre 2023.

Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali per le quali sia stata esercitata l'opzione di cui all'art. 4 del CCNL 22 luglio 1976.

Nei confronti del personale impiegatizio, assunto successivamente alla data di stipulazione del presente CCNL, viene riconosciuto un solo assegno mensile (due nel caso di personale assunto nel grado minimo della categoria) di importo equivalente al trattamento economico corrispondente all'avanzamento automatico di carriera acquisibile a sensi del primo comma che precede.

Laddove la normativa contenuta nei contratti integrativi aziendali preveda un numero di benefici economici e/o automatici di carriera ulteriori rispetto a quanto previsto dal richiamato primo comma, questi ultimi manterranno le cadenze temporali stabilite dalla normativa stessa e saranno trasformati in assegni mensili; l'importo di tali assegni sarà peraltro decurtato della differenza tra l'indennità di grado del vice capo ufficio e quella del capo reparto oltreché dell'importo di cui al secondo comma qualora fosse assorbito dai suddetti ulteriori automatismi.

La trasformazione degli automatismi in assegni economici e la soppressione del secondo automatismo (terzo per il personale assunto nel grado minimo impiegati della categoria) non pregiudicano gli eventuali ulteriori benefici normativi previsti dalle regolamentazioni aziendali in atto in materia.

Presso le Aziende ove non sia previsto il grado di Capo reparto, per il personale assunto nel grado superiore al minimo, l'assegno mensile di cui sopra, è di importo pari all'indennità di grado spettante al capo reparto; il medesimo importo sarà corrisposto a titolo di secondo beneficio, anche agli impiegati assunti nel grado minimo della categoria.

Le normative in materia contenute nei contratti integrativi aziendali in atto ai sensi del CCNL 16 gennaio 1991 saranno raccordate in modo coerente con quanto sopra disciplinato.

Resta fermo che, a tale titolo, non dovranno derivare nell'arco di vigenza del contratto ulteriori oneri a carico delle Aziende.

Art. 12 – Automatismi economici – subalterni

Fermo quanto stabilito all'art. 106, per il personale appartenente alla categoria subalterni, ivi compreso il Capo Commesso ed il Vice Capo Commesso (o altre qualifiche aziendali) sono stabiliti benefici economici automatici secondo i tempi e le modalità di cui appresso:

a) dopo sette anni di appartenenza alla categoria subalterni sarà riconosciuto un assegno pari a £. 35.000 per 14 mensilità con decorrenza dal 1° gennaio 1995;

b) dopo ulteriori sette anni di appartenenza alla categoria subalterni verrà riconosciuto agli interessati un altro assegno pari a £. 55.000 per 14 mensilità con decorrenza dal 1° gennaio 1995;

c) i predetti assegni saranno riconosciuti solo nell'ipotesi in cui gli interessati abbiano conseguito, nei rispettivi periodi, note di qualifica non inferiori a "sufficiente". Nell'ipotesi di note di qualifica inferiori, il riconoscimento degli assegni di cui ai precedenti punti a) e b), verrà procrastinato di un anno per ogni nota di qualifica inferiore a "sufficiente";

d) ciascun subalterno, nell'arco del suo rapporto di lavoro (compresa l'eventuale appartenenza al personale ausiliario) non può aver diritto a più di due benefici automatici e/o di carriera;

e) per il personale subalterno che, prima del 31 dicembre 1974, abbia conseguito durante il rapporto di lavoro (compresa l'eventuale appartenenza al personale au-

siliario) due o più passaggi di qualifica, categoria o grado (dei quali almeno uno comportante passaggio da ausiliario a subalterno ovvero dal grado meno elevato al grado immediatamente superiore della categoria del personale subalterno) non dipendenti dall'automatismo, detti passaggi saranno complessivamente considerati alla stregua di un automatismo economico e/o di carriera;

f) a far tempo dal 1° gennaio 1975, ciascun avanzamento di carriera disposto dall'Azienda per la promozione (con esclusione, quindi, degli avanzamenti conseguenti all'espletamento di mansioni superiori) verrà considerato alla stregua di una anticipazione di automatismo e, conseguentemente, sostitutivo ad ogni effetto. A tali fini non verranno considerati i passaggi a Vice Capo Commesso ed a Capo Commesso;

g) il lavoratore che abbia usufruito dell'automatismo di cui agli artt. 131 e 133, CCNL 12 luglio 1973, ovvero di uno degli automatismi previsti dai contratti aziendali integrativi dello stesso CCNL 12 luglio 1973, sarà ammesso a fruire di uno solo degli automatismi previsti dal presente articolo. Il lavoratore che abbia usufruito, sulla base delle richiamate norme, di due automatismi, non usufruirà degli automatismi previsti dal presente articolo;

h) presso le Aziende che con il contratto aziendale integrativo del CCNL 24 giugno 1970 hanno concesso analoghe corresponsioni (collegate all'anzianità e/o alle note di qualifica) sotto qualsiasi forma, dette corresponsioni sono considerate alla stregua dei benefici economici automatici che, pertanto, le assorbono fino a concorrenza;

i) i benefici economici automatici non competono in caso di promozione alla categoria impiegati, conservandosi l'eventuale differenza sotto forma di assegno ad personam assorbibile con futuri miglioramenti tabellari o di carriera;

l) i benefici economici automatici non sono cumulabili con eventuali automatismi di carriera o economici aziendalmente esistenti;

m) nelle Aziende presso le quali l'ordinamento organico del personale subalterno è articolato in un numero di gradi superiori a quattro, si applicano i benefici automatici (di carriera e/o economici) già definiti in forza delle disposizioni previste dai contratti integrativi aziendali in atto alla data del 31 dicembre 1975, anche per quanto riguarda l'identificazione dei gradi cui competono.

Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali per le quali non sia stata esercitata la revoca dell'opzione di cui all'art. 12 CCNL 16 gennaio 1991.

In ogni caso, fermo quanto previsto alle lettere d), e), f), e g) del presente articolo, l'inquadramento di cui al primo comma della norma transitoria in calce all'art. 6 del CCNL 6 maggio 1980 viene considerato alla stregua di un beneficio automatico.

Per il personale subalterno assunto successivamente alla data di stipulazione del presente CCNL, verrà riconosciuto un solo assegno mensile nel corso del rapporto di lavoro.

Laddove la normativa contenuta nei contratti integrativi aziendali preveda un numero di benefici economici e/o automatici di carriera ulteriori rispetto a quelli previsti dal primo comma lett. a) e b), questi manterranno le cadenze temporali stabilite dalla normativa stessa, ferma restando l'attribuzione degli stessi in forma di assegni mensili; gli assegni in questione saranno peraltro decurtati dell'importo previsto dal primo comma lett. b).

Presso le Aziende ove, per il personale subalterno, siano in atto trattamenti economici corrispondenti a quello del personale impiegatizio, saranno applicate le medesime regole previste dall'art. 10 per il personale assunto successivamente alla data di stipula del presente CCNL.

Le normative in materia contenute nei contratti integrativi aziendali in atto ai sensi del CCNL 16 gennaio 1991 saranno raccordate in modo coerente con quanto sopra disciplinato.

Resta fermo che, a tale titolo, non dovranno derivare nell'arco di vigenza del contratto ulteriori oneri a carico delle Aziende.

Art. 14 – Automatismi economici – ausiliari

Fermo quanto previsto all'art. 13, per il personale appartenente alla categoria ausiliari (esclusi gli operai specializzati) sono stabiliti benefici economici automatici secondo i tempi e le modalità di cui appresso:

a) dopo sette anni di appartenenza alla categoria, un assegno pari a £. 33.000 per 14 mensilità (£. 44.000 per gli operai) con decorrenza dal 1° gennaio 1995;

b) dopo ulteriori sette anni di appartenenza alla categoria verrà riconosciuto agli interessati un altro assegno pari a £. 33.000 per 14 mensilità (£. 44.000 per gli operai) con decorrenza dal 1° gennaio 1995;

c) i predetti assegni saranno riconosciuti solo nell'ipotesi in cui gli interessati abbiano conseguito, nei rispettivi periodi, note di qualifica non inferiori a "sufficiente". Nell'ipotesi di note di qualifica inferiori, il riconoscimento degli assegni di cui ai precedenti punti a) e b) verrà procrastinato di un anno per ogni nota di qualifica inferiore a "sufficiente".

Detti assegni non competono in caso di promozione alla categoria personale subalterno, conservandosi l'eventuale differenza sotto la forma di assegno ad personam assorbibile con futuri miglioramenti tabellari e di carriera, e comunque non sono cumulabili con i passaggi automatici alla categoria del personale subalterno, eventualmente già esistenti per contratto aziendale alla data del 31 dicembre 1972.

Ai fini dall'applicazione del beneficio di cui al presente articolo, si osserva inoltre la norma di cui alla lettera g) dell'art. 4 del CCNL 12 luglio 1973.

Rimangono ferme le normative contenute nei contratti integrativi aziendali per le quali sia stata esercitata l'opzione di cui all'art. 118 del CCNL 22 luglio 1976.

In ogni caso gli importi dei benefici economici automatici da corrispondere secondo le normative richiamate al comma che precede non potranno essere inferiori a quelli previsti dalla presente norma.

Per il personale ausiliario assunto successivamente alla data di stipulazione del presente CCNL, verrà riconosciuto un solo assegno mensile nel corso del rapporto di lavoro.

Laddove la normativa contenuta nei contratti integrativi aziendali preveda un numero di benefici economici e/o automatici di carriera ulteriori rispetto a quelli previsti dal primo comma lett. a) e b), questi manterranno le cadenze temporali stabilite dalla normativa stessa, ferma restando l'attribuzione degli stessi in forma di assegni mensili; gli assegni in questione saranno peraltro decurtati dell'importo previsto dal primo comma lett. b).

Presso le Aziende ove per il personale ausiliario siano in atto trattamenti economici corrispondenti a quello del personale impiegatizio, saranno applicate le medesime regole previste dall'art. 10 per il personale assunto successivamente alla data di stipula dei presente CCNL.

Le normative in materia emittente nei contatti integrativi aziendali in atto ai sensi del CCNL 6 gennaio 1991 sanano raccordate in modo coerente con quanto sopra disciplinato.

Resta fermo che, a tali titoli, non dovranno derivare nell'arco di vigenza del contratto ulteriori oneri a carico delle Aziende.

Art. 45 – Retribuzione

Per retribuzione si intende:

a) la paga base (stipendio o salario) e gli scarti di anzianità (aumenti periodici);
b) l'indennità di carica;
c) i compensi percentuali;
d) la gratifica natalizia;
e) la quattordicesima mensilità;
f) ogni altra indennità di carattere continuativo e di ammontare determinato che non abbia natura di rimborso spese, esclusi le indennità di rischio, il concorso spese tranviarie e gli assegni familiari.

La retribuzione è pagata in via mensile posticipata non oltre l'ultimo giorno di ciascun mese, a mezzo di ruoli o buste-paga o documenti equipollenti dai quali devono chiaramente risultare gli elementi che la costituiscono nonché le trattenute di legge e contrattuali ed il titolo per il quale esse sono state effettuate.

Ai fini del calcolo del Trattamento di fine rapporto di cui alla legge 29 maggio 1982 n. 297 sono considerati utili l'eventuale concorso spese tranviarie e le indennità di rischio.

Restano invece esclusi dal computo del trattamento di fine rapporto quei particolari trattamenti che risultassero aziendalmente stabiliti per il personale in servizio presso sedi, filiali o uffici situati all'estero.

Art. 132 – Misura del preavviso

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto, da parte del lavoratore, a preavviso (dispensa e collocamento a riposo per raggiunti limiti di servizio o di età nel caso previsto dal primo comma dell'art. 128) la misura del predetto preavviso sarà pari a tre mesi.

I termini del preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dispensa, l'Azienda è tenuta ad accordare al lavoratore, durante il periodo di preavviso, adeguati permessi, non inferiori a due ore giornaliere, per consentirgli la ricerca di altra occupazione.

L'indennità sostitutiva del preavviso, in caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte, sarà pari a tre mensilità di retribuzione.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del 16 giugno 1995 (ACRI) – Estratto – Art. 89*

Art. 89 – Misura del preavviso

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto, da parte del funzionario, a preavviso (dispensa e collocamento a riposo per raggiunti limiti di servizio o di età nel caso previsto dal primo comma dell'art. 85) la misura del predetto preavviso sarà pari a quattro mesi.

* Articolo richiamato nel ccnl 23 novembre 2023.

I termini del preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dispensa, l'Azienda è tenuta ad accordare al funzionario, durante il periodo di preavviso, adeguati permessi, non inferiori a due ore giornaliere, per consentirgli la ricerca di altra occupazione.

L'indennità sostitutiva del preavviso, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per morte, sarà pari a quattro mensilità di retribuzione.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del 31 marzo 2015 (ABI) – Estratto – Artt. 35, comma 16, 91, 92 e 97, comma 1; allegati nn. 6 e 7*

Art. 35 – Lavoro a tempo parziale

(Omissis)

Rotazioni

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

(Omissis)

Art. 91 – 1ª Area professionale

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

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

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

Art. 92 – 2ª Area professionale

1. Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere – con applicazione intellettuale non eccedente la semplice diligenza di esecuzione – in via continuativa e prevalente, attività esecutive e d'ordine, anche di

* Articoli/allegati richiamati nel ccnl 23 novembre 2023.

natura amministrativa e/o tecnica, tali da richiedere specifiche conoscenze acquisite tramite un adeguato periodo di pratica e/o di addestramento professionale.

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

PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI – 2ª AREA PROFESSIONALE

1° livello retributivo – Profili

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

- addetti ai servizi di sportello per la contazione, l'ammazzettamento, la cernita ed il trasporto di valori;
- addetti al servizio di apertura e chiusura delle cassette di sicurezza;
- addetti alle sale del pubblico, ai collegamenti interni e ai servizi di anticamera, nonché ai servizi di portineria relativamente agli accessi al pubblico e durante il normale orario di lavoro;
- addetti a trascrizioni numeriche ed alla compilazione di distinte e moduli, fermo quanto previsto al 3° livello retributivo, primo alinea, della presente area professionale;
- addetti alla semplice imbustazione, ad affrancature già predeterminate, a timbrature e numerazioni, al recapito di plichi, ovvero a compiti equivalenti;
- addetti a custodia e vigilanza ai sensi del comma 10 e seguenti dell'art. 109 nonché ai compiti di cui al comma 5;
- addetti in via continuativa e prevalente:
  - alla conduzione di autoveicoli o motoveicoli;
  - a compiti che comportino maneggio o custodia di contanti o valori, al di fuori dei casi di cui al 3° livello retributivo della presente area ed al 1° livello retributivo della 3ª area professionale;
  - all'archivio, all'economato, alla spedizione, ai microfilms, con responsabilità proprie dell'area di appartenenza;
  - alle macchine fotocopiatrici, stampatrici, duplicatrici, bollatrici, ai telefax ed apparecchiature similari, al di fuori dei casi di cui al 3° livello retributivo della presente area professionale;
- i lavoratori/lavoratrici che, nell'ambito delle specialità di mestiere esemplificativamente indicate di seguito, eseguono in via continuativa e prevalente – anche in collaborazione con altri appartenenti al presente livello, oppure coadiuvando appartenenti al 3° livello della presente area professionale – lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'allestimento, la conduzione, l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine, impianti o strutture di qualsiasi tipo, ovvero per l'individuazione di guasti di facile riparazione.

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

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

2° livello retributivo – Profili

6. In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello re-

tributivo quelle svolte dagli addetti alle attività di cui agli alinea da 1 a 7 del 1° livello retributivo, che svolgano anche funzioni di coordinamento di più addetti al medesimo 1° livello.

3° livello retributivo – Profili

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

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

Art. 97 – Rotazioni

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

(Omissis)

Allegato n. 6

Preavviso

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. a) dell'art. 77, l'indennità di mancato preavviso compete nelle seguenti misure:

	a) Trattamento di previdenza migliorativo spettante in misura massima	**b) Trattamento di previdenza migliorativo spettante in misura inferiore alla massima**	**c) Assenza di trattamento di previdenza migliorativo**
Quadri direttivi	4 mesi	trattamento sub c) ridotto del 25%	5 mensilità con anzianità non superiore a 6 anni ed un ulteriore 1/2 mese per ogni successivo anno di anzianità, con un massimo di altri 5 mesi
3ª e 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	2 mesi	trattamento sub c) ridotto del 25%	1/2 mensilità per ogni anno, con il minimo di 2 e con il massimo di 8 mensilità
2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	45 giorni	trattamento sub c) ridotto del 25%	1/3 di mensilità per ogni anno, con il minimo di 1 e 1/2 e con il massimo di 6 mensilità
1ª area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	1 mensilità e 1/4	trattamento sub c) ridotto del 25%	1/4 di mensilità per ogni anno, con il minimo di 1 e con il massimo di 4 mensilità

Qualora la risoluzione del rapporto avvenga ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice, questi è esonerato dall'obbligo del preavviso.

2. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. b) dell'art. 77, il preavviso – o in difetto la corrispondente indennità – compete nelle seguenti misure:

	a) Trattamento di previdenza migliorativo	**b) Assenza di trattamento di previdenza migliorativo**	
Quadri direttivi	4 mesi	– con anzianità non superiore a 5 anni – con anzianità da 5 a 10 anni – con anzianità superiore a 10 anni	4 mensilità 5 mensilità 6 mensilità
3ª e 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	2 mesi	– con anzianità non superiore a 5 anni – con anzianità da 5 a 10 anni – con anzianità superiore a 10 anni	2 mensilità 3 mensilità 4 mensilità
2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	45 giorni	– con anzianità non superiore a 5 anni – con anzianità da 5 a 10 anni – con anzianità superiore a 10 anni	1 mensilità 2 mensilità 3 mensilità
1ª area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	1 mese e 1/4	– con anzianità non superiore a 5 anni – con anzianità da 5 a 10 anni – con anzianità superiore a 10 anni	1 mensilità 1 1/2 mensilità 2 mensilità

3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. c) dell'art. 77, il preavviso – o in difetto la corrispondente indennità – compete nelle seguenti misure:

Quadri direttivi	– con anzianità non superiore a 5 anni – con anzianità da 5 a 10 anni – con anzianità da 10 a 15 anni – con anzianità superiore a 15 anni	5 mensilità 6 mensilità 7 mensilità 8 mensilità
3ª e 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	– con anzianità non superiore a 5 anni – con anzianità da 5 a 10 anni – con anzianità da 10 a 15 anni – con anzianità superiore a 15 anni	3 mensilità 4 mensilità 5 mensilità 6 mensilità
2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	– con anzianità non superiore a 5 anni – con anzianità da 5 a 10 anni – con anzianità da 10 a 15 anni – con anzianità superiore a 15 anni	2 mensilità 2 1/4 mensilità 3 mensilità 4 mensilità
1ª area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	– con anzianità non superiore a 5 anni – con anzianità da 5 a 10 anni – con anzianità da 10 a 15 anni – con anzianità superiore a 15 anni	1 1/2 mensilità 2 mensilità 2 1/2 mensilità 3 mensilità

4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. g) dell'art. 77, l'indennità di mancato preavviso compete nelle seguenti misure:

	a) Trattamento di previdenza migliorativo	**b) Assenza di trattamento di previdenza migliorativo**	
Quadri direttivi	5 mesi	– con anzianità non superiore a 6 anni – per ogni anno successivo	5 mensilità 1/2 mensilità con un massimo di altre 5 mensilità
3ª e 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	3 mesi	– con anzianità non superiore a 5 anni – con anzianità da 5 a 10 anni – con anzianità superiore a 10 anni	2 mensilità 3 mensilità 4 mensilità
2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	2 mesi e 1/2	– con anzianità non superiore a 5 anni – con anzianità da 5 a 10 anni – con anzianità superiore a 10 anni	1 mensilità 2 mensilità 3 mensilità
1ª area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	1 mensilità e 3/4	– con anzianità non superiore a 5 anni – con anzianità da 5 a 10 anni – con anzianità superiore a 10 anni	1 mensilità 1 1/2 mensilità 2 mensilità

Ai fini della presente tabella:
- si considera l'anzianità di effettivo servizio del lavoratore/lavoratrice;
- per trattamento di previdenza "aziendale migliorativo" si intende quello per il quale il lavoratore/lavoratrice venga a beneficiare di un trattamento di previdenza migliore di quello risultante dalle disposizioni di legge sulle assicurazioni sociali obbligatorie.

Allegato n. 7

Missioni e diarie

dal 1° gennaio 2005				
Abitanti	**Quadri direttivi**	**3ª e 2ª area professionale, 3° livello retributivo**	**2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo**	**1ª area professionale**
Centri fino a 200.000	133,66	79,40	62,75	58,88
Centri da 200.001 a 500.000	147,03	87,34	69,02	64,76
Centri da 500.001 a 1.000.000	160,40	95,29	75,30	70,65
Centri oltre 1.000.000	173,76	103,22	81,57	76,53

© Copyright 2025
ABIServizi

Bancaria Editrice
ABIServizi Spa
Tel. (06) 6767.391-2-3-4-5
Fax (06) 6767.397
www.bancariaeditrice.it
ordiniclienti@abiservizi.it

È vietata la riproduzione, anche parziale, con qualsiasi mezzo effettuata, compresa la fotocopia, anche ad uso interno o didattico, non autorizzata.
Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 63
Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana 108, 20122 Milano.
e-mail: autorizzazioni@clearedi.org
sito web: www.clearedi.org

Grafica e impaginazione: DOC Creativity

Finito di stampare nel mese di ottobre 2025
presso Boccia Industria Grafica S.p.A.
Via Tiberio Claudio Felice, 7 - 84131 Salerno

Il nuovo Contratto Nazionale ABI rappresenta una conquista significativa per le lavoratrici e i lavoratori del settore del credito.

La Fisac Cgil ha mantenuto ferme le proprie priorità: riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione, aumenti salariali oltre l'inflazione, difesa dei diritti e della qualità dell'occupazione.

Questi obiettivi fondamentali rafforzano diritti, tutele e dignità, offrendo soluzioni concrete ai bisogni reali delle persone.

La riduzione dell'orario migliora la qualità della vita e del lavoro, riconoscendo il valore del tempo e il benessere personale, mentre gli aumenti salariali tutelano il potere d'acquisto e restituiscono i risultati record raggiunti in questi anni.

Il contratto non è un punto d'arrivo, ma una base solida da cui ripartire per affrontare le sfide future del settore, nella consapevolezza che senza la condivisione, la partecipazione e la forza collettiva nessun traguardo sarebbe possibile.

Con la stessa passione e determinazione continueremo a impegnarci per garantire l'applicazione piena di quanto previsto dal contratto. Perché le conquiste non basta scriverle sulla carta: bisogna esercitarle, difenderle e farle vivere ogni giorno.

Con l'orgoglio che ci dà l'aver raggiunto inseme questo risultato, vi consegno queste pagine che dimostrano come con il sindacato la conquista di più tutele e diritti è possibile.

Susy Esposito
Segretaria Generale Fisac Cgil

È il tuo contratto

VIVILO, DIFENDILO, FALLO VALERE

IL CCNL
PER SMARTPHONE

978-88-449-1338-0

€ 4,00 200010380