

<p>IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEI LAVORATORI BANCARI</p> <p>L' 11 luglio 1999 in Roma tra</p> <ul style="list-style-type: none">- la Delegazione ABI per le trattative in tema di lavoro e occupazionee- la Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI);- la Federazione Autonoma Lavoratori del Credito e del Risparmio Italiani (FALCRI);- la Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (FIBA-CISL);- la Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni Credito (FISAC-CGIL);- la UIL Credito ed Assicurazioni (UIL C.A.);- il Sindacato Personale Direttivo e Aree Professionali di Credito, Finanza e Assicurazioni (SINFUB), <p>si è convenuto di stipulare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro unico per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali,</p> <p>in sostituzione: dei c.c.n.l. 19 dicembre 1994 (ABI ed ACRI) e, per le norme relative ai funzionari, dei c.c.n.l. 22 giugno 1995 (ABI) e 16 giugno 1995 (ACRI), e in attuazione: del Protocollo d'intesa sul sistema bancario 4 giugno 1997 e dell'accordo quadro 28 febbraio 1998.</p> <p>Delegazione ABI per le trattative in tema di lavoro e occupazione FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UIL C.A. SINFUB</p>	<p>PIATTAFORMA PRESENTATA DA ASCOTRIBUTI PER IL RINNOVO DEL CCNL ESATTORIALI</p> <p>Il, in Roma tra</p> <ul style="list-style-type: none">- l'Associazione Nazionale fra i concessionari del servizio nazionale di riscossione dei tributi e le OO.SS. <p>si è convenuto di stipulare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro unico per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) dipendenti dalle aziende concessionarie del servizio nazionale di riscossione dei tributi</p> <p>in sostituzione: dei c.c.n.l. 12 luglio 1995 e, per le norme relative ai funzionari, del c.c.n.l. 17 luglio 1995</p>
--	---

STRUTTURA CONTRATTUALE	STRUTTURA CONTRATTUALE
<p>Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e le aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) viene strutturato in una parte generale, comune alle diverse componenti professionali, ed in due distinte discipline dedicate alle rispettive specificità. In relazione a quanto sopra il testo coordinato del predetto contratto verrà, indicativamente, così articolato:</p>	<p>Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e le aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) viene strutturato in una parte generale, comune alle diversi componenti professionali, e in due distinte discipline dedicate alle rispettive specificità. In relazione a quanto sopra il testo coordinato del predetto contratto verrà, indicativamente così articolato:</p>
<p>PARTE GENERALE Premessa Area contrattuale Relazioni sindacali Contrattazione integrativa aziendale Flessibilità all'ingresso Telelavoro Costituzione del rapporto di lavoro Doveri e diritti del personale Provvedimenti disciplinari Trattamento economico Riposo settimanale, festività, ferie e assenze Malattia, infortunio e maternità Servizio militare Missioni e trasferimenti Formazione e criteri di sviluppo professionale Agevolazioni e provvidenze per motivi di studio Risoluzione del rapporto di lavoro Decorrenza e durata</p>	<p>PARTE GENERALE Premessa Area contrattuale Relazioni sindacali Contrattazione integrativa aziendale Flessibilità all'ingresso Telelavoro Costituzione del rapporto di lavoro Doveri e diritti del personale Provvedimenti disciplinari Trattamento economico Riposo settimanale, festività, ferie e assenze Malattia, infortunio e maternità Servizio militare Missioni e trasferimenti Formazione e criteri di sviluppo professionale Agevolazioni e provvidenze per motivi di studio Risoluzione del rapporto di lavoro Decorrenza e durata</p>
<p>PARTE SPECIALE (Quadri direttivi) Inquadramento del personale Prestazione lavorativa Assistenza sanitaria</p>	<p>PARTE SPECIALE (Quadri direttivi) Inquadramento del personale Prestazione lavorativa Assistenza sanitaria</p>
<p>PARTE SPECIALE (Aree professionali) Inquadramento del personale Orario di lavoro</p>	<p>PARTE SPECIALE (Aree professionali) Inquadramento del personale Orario di lavoro</p>
<p>Le norme di seguito concordate verranno riprodotte nel testo definitivo del contratto nazionale, fatti salvi i necessari raccordi ed un opportuno coordinamento complessivo delle disposizioni che non risultano sostituite o modificate dalle norme predette, anche allo scopo di realizzare un testo contrattuale che risponda ai condivisi obiettivi di semplificazione e razionalizzazione.</p>	<p>Le norme di seguito concordate verranno riprodotte nel testo definitivo del contratto nazionale, fatti salvi i necessari raccordi ed un opportuno coordinamento complessivo delle disposizioni che non risultano sostituite o modificate dalle norme predette, anche allo scopo di realizzare un testo contrattuale che risponda ai condivisi obiettivi di semplificazione e razionalizzazione.</p>

PREMESSA	PREMESSA
<p>Le Parti si danno atto che il presente contratto nazionale viene stipulato al termine di un articolato e complesso iter negoziale avviato nella primavera del 1997 e che ha condotto, quale primo risultato, alla sottoscrizione, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, del "Protocollo d'intesa sul settore bancario" del 4 giugno 1997.</p> <p>Nell'occasione le Parti, convenendo sulle difficoltà in atto nel sistema creditizio, anche nell'ottica dell'unificazione monetaria europea, ritennero inderogabile la ristrutturazione globale del sistema, in una logica di efficienza e competitività internazionale, anche relativamente alla struttura e ai contenuti della contrattazione collettiva di tutto il personale bancario, allo scopo di attuare congiuntamente quel complesso di azioni finalizzate a elevare le capacità di competizione del sistema.</p> <p>In tale ambito si era, tra l'altro, preso atto che "l'evoluzione strutturale impone al sistema bancario profondi processi di riconversione e di riposizionamento strategico; ridefinizione delle aree di affari e dei baricentri reddituali; innovazione di prodotto ad alto valore aggiunto, sia sul lato del risparmio gestito che dei servizi alle imprese".</p> <p>In attuazione degli impegni ivi assunti, le Parti stipulanti il presente contratto hanno sottoscritto l'Accordo quadro 28 febbraio 1998 per i rinnovi contrattuali e definito l'Accordo per l'istituzione del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito.</p> <p>Nell'ambito della prima delle predette intese le medesime Parti hanno concordato sulla strumentazione più idonea al raggiungimento degli scopi individuati con il predetto Protocollo del 4 giugno 1997, ed in particolare dell'obiettivo di accrescere l'efficienza e la competitività complessiva del sistema e portare i costi dello stesso al livello medio degli altri principali Paesi europei e di mirare al raggiungimento di concreti risultati nel quadriennio di valenza contrattuale.</p>	<p>Le parti si danno atto che il presente contratto nazionale viene stipulato in coincidenza temporale con una profonda trasformazione del sistema della riscossione dei tributi che rende inderogabile una ristrutturazione globale dell'organizzazione delle aziende concessionarie, in una logica di maggiore efficienza, competitività ed economicità gestionale, anche relativamente alla struttura ed ai contenuti della contrattazione collettiva del settore, allo scopo di attuare quel complesso di azioni finalizzate ad elevare le capacità di efficienza del sistema.</p> <p>La recente riforma della riscossione dei tributi in uno all'attuazione legislativa del decentramento fiscale attraverso la previsione dell'autonomia regolamentare degli Enti locali nella gestione dei propri tributi hanno, infatti, mutato radicalmente il campo di attività delle aziende concessionarie introducendo uno scenario totalmente innovativo rispetto alle precedenti regole operative.</p> <p>Le nuove prospettive richiedono conseguentemente al sistema della riscossione un processo globale di riconversione e di riposizionamento strategico con una ridefinizione delle aree di affari e dei baricentri reddituali.</p> <p>Da un lato, infatti, la riforma della riscossione dei tributi, restringendo l'attività delle aziende concessionarie alla sola riscossione coattiva ed introducendo nuove regole normative per l'espletamento delle procedure impone una ristrutturazione aziendale complessa e generale adeguata a fronteggiare sia il ridimensionamento dell'attività sia l'adeguamento di tale attività alle nuove regole procedurali.</p> <p>Dall'altro, i mutamenti intervenuti nell'area della fiscalità locale con la liberalizzazione dell'affidamento della riscossione delle entrate comunali hanno introdotto nel sistema principi nuovi di concorrenzialità che richiedono, necessariamente, anche regole contrattuali coerenti con il mercato di riferimento.</p>

	<p>Per quanto attiene in particolare alle ricadute della riforma sull'attuale assetto del sistema, le parti si danno atto che la permanenza delle aziende concessionarie nel settore dipenderà dalle condizioni di equilibrio economico che la riforma potrà assicurare ed, al riguardo l'Amministrazione finanziaria ha già fissato, nella determinazione dei nuovi compensi per lo svolgimento del servizio, le prospettive economiche e di efficienza che, di per sé, dovranno giustificare l'affidamento in concessione dell'attività di riscossione ed, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none">a) maggiore produttività (già individuata, secondo parametri prefissati) nel recupero coattivo delle imposte;b) riduzione (graduale e predeterminata) dei costi complessivi del sistema. <p>Le parti convengono che la previsione programmatica governativa di una maggiore produttività nella riscossione e di una compressione dei costi gestionali, requisiti indispensabili per il raggiungimento dell'equilibrio economico del sistema, comportano l'inderogabilità e l'improcrastinabilità di una ristrutturazione organizzativa adeguata che dovrà necessariamente coinvolgere anche la regolamentazione contrattuale degli addetti al settore al fine di pervenire:</p> <ul style="list-style-type: none">a) ad una riduzione generalizzata dei costi aziendali (di cui il costo del personale rappresenta, in media, il 66%);b) ad una maggiore produttività aziendale (che, nei confronti della contrattualistica del settore, richiederà condizioni di maggiore flessibilità, mobilità e variabilità nella remunerazione del personale). <p>Nel contempo, le parti si danno atto che le nuove prospettive impongono anche una urgente regolamentazione degli eventuali fenomeni di sovradimensionamento aziendale del personale che si potranno verificare per effetto delle innovazioni introdotte nell'area della riscossione e della fiscalità locale. A tal</p>
--	---

	<p>fine convengono sulla necessità della istituzione, contestualmente, al rinnovo contrattuale, del fondo per la realizzazione di misure di sostegno del reddito e dell'occupazione di cui al comma 7 dell'art. 63 del decreto legislativo n. 112/1999.</p> <p>Nell'ambito e nella condivisione di tali premesse e per quanto di loro competenza, le parti hanno concordato sull'obiettivo di accrescere l'efficienza e la competitività del sistema di riscossione, anche attraverso una opportuna riqualificazione del personale, e di ridurre i costi complessivi del settore mirando al raggiungimento di concreti risultati nel quadriennio di valenza contrattuale.</p>
--	---

<p align="center">CAPITOLO I AREA CONTRATTUALE</p>	<p align="center">CAPITOLO I AREA CONTRATTUALE</p>
<p>Il contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dipendenti delle aziende di credito, finanziarie ed ai dipendenti delle aziende controllate che svolgono attività creditizia, finanziaria, ai sensi dell'art. 1 del d.lgs.n.385/93, o strumentale, ai sensi degli artt.10 e 59 del medesimo decreto.</p> <p>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. punti 1 e 2 che seguono).</p> <p>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 al punto 1 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.</p> <p>Nei casi di cui al precedente comma, si darà luogo alla procedura di cui al Cap.VII, lett. B), punto 5, che dovrà comunque coinvolgere sia l'azienda acquirente che alienante, e dovrà tendere ad individuare soluzioni idonee in ordine agli aspetti occupazionali, alla formazione, allo sviluppo dei livelli professionali ed al mantenimento dei trattamenti economici e normativi. L'azienda alienante potrà cedere le attività in questione a condizione che l'acquirente si impegni ad applicare il contratto collettivo del credito con le relative specificità e demandi ed a fare assumere, in caso di successiva cessione, il medesimo impegno al nuovo acquirente.</p>	<p>Il contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dipendenti delle aziende concessionarie del servizio nazionale di riscossione dei tributi ai sensi del D.Lgs. 15 aprile 1999, n. 112.</p> <p>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 e le esigenze del sistema. (v. punti 1 e 2 che seguono)</p> <p>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 al punto 1 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.</p> <p>Nei casi di cui al precedente comma, si darà luogo alla procedura di cui all'art. 147 del CCNL 12 luglio 1995, che dovrà comunque coinvolgere sia l'azienda acquirente che alienante, e dovrà tendere ad individuare soluzioni idonee in ordine agli aspetti occupazionali, alla formazione, allo sviluppo dei livelli professionali ed al mantenimento dei trattamenti economici e normativi. L'azienda alienante potrà cedere le attività in questione a condizione che l'acquirente si impegni ad applicare il presente contratto collettivo con le relative specificità e demandi ed a fare assumere, in caso di successiva cessione, il medesimo impegno al nuovo acquirente.</p>

<p>Le attività di carattere complementare e/o accessorio, per le quali è possibile sia l'applicazione dei contratti complementari che saranno concordati dalle Parti nazionali che l'appalto anche ad aziende che non applichino il presente contratto in quanto appartenenti ad altri settori, sono indicate al successivo punto 3.</p> <p>1. Attività che richiedono specifiche regolamentazioni</p> <p>Si individuano le seguenti attività cui si applicano le specifiche regolamentazioni di cui al successivo punto 2:</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>G) Gestione amministrativa degli immobili d'uso.</p>	<p>Le attività di carattere complementare e/o accessorio, per le quali è possibile sia l'applicazione dei contratti complementari che saranno concordati dalle Parti nazionali che l'appalto anche ad aziende che non applichino il presente contratto in quanto appartenenti ad altri settori, sono indicate al successivo punto 3.</p> <p>1. Attività che richiedono specifiche regolamentazioni</p> <p>Si individuano le seguenti attività cui si applicano le specifiche regolamentazioni di cui al successivo punto 2:</p> <p>A) Servizi o reparti centrali o periferici, di elaborazione dati, anche di tipo consortile. B) 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nell'area sistema di pagamento: gestione dei c/c postali, delle deleghe, dei pagamenti automatizzati o prenotati e l'uso di mezzi diversi dal contante; - nell'area supporto: gestione archivi e posizioni contribuenti, ricerche anagrafiche e - nell'area servizi generali: contabilità, ivi compresa quella fornitori, affari legali, auditing, marketing, gestione risorse umane, formazione, organizzazione, call center, logistica, controllo di gestione. <p>C) Gestione amministrativa degli immobili d'uso.</p>
---	---

<p>2. Specifiche regolamentazioni <u>Orari di lavoro.</u> Le specifiche regolamentazioni in materia di orari di lavoro per le attività di cui al punto 1 che precede sono contenute nel capitolo IV del presente contratto. <u>Inquadramenti.</u> Per le attività di cui al punto 1 al personale assunto successivamente alla data di stipulazione del presente contratto si applica la seguente declaratoria di inquadramento: - i lavoratori che sono stabilmente incaricati dall'azienda di svolgere, in via continuativa e prevalente, compiti di carattere amministrativo e/o contabile, o tecnico, nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con input prevalentemente predefiniti e con limitato grado di autonomia funzionale, sono inquadrati nella 2^a area professionale, 3° livello retributivo (per ACRI, impiegati di grado minimo).</p> <p>Per i servizi di elaborazione dati: - le Parti stipulanti si riservano di definire, entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto, ulteriori declaratorie e profili professionali specifici ed esemplificativi avendo a riferimento l'impianto normativo definito dal contratto collettivo nazionale del credito, ma adeguandoli alle necessità di contenuto professionale tipiche; - in ogni caso, in occasione della prossima contrattazione integrativa aziendale, si procederà ad un riesame delle discipline in atto in materia di inquadramenti per adeguarle ai principi suesposti ed in coerenza con gli obiettivi generali del presente contratto, anche per quel che attiene a eventuali sistemi di progressione economica e/o di carriera.</p> <p>3. Attività complementari e/o accessorie appaltabili Le attività complementari e/o accessorie appaltabili sono identificate, indicativamente, come segue:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Servizio portafoglio (escluse quelle di cui al punto 1, lett. F) e cassa/trattazione assegni; lavorazioni di data entry relative ad attività di back office. 2. Trattamento delle banconote (ammazzettamento, contazione, cernita, etc.); 	<p>2. Specifiche regolamentazioni <u>Orario di lavoro.</u> Le specifiche regolamentazioni in materia di orario di lavoro per le attività di cui al punto 1 che precede sono contenute nel capitolo IV del presente contratto. <u>Inquadramenti:</u> Per le attività di cui al punto 1 al personale assunto successivamente alla data di stipulazione del presente contratto si applica la seguente declaratoria di inquadramento: - i lavoratori che sono stabilmente incaricati dall'azienda di svolgere, in via continuativa e prevalente, compiti di carattere amministrativo e/o contabile, o tecnico, nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con input prevalentemente predefiniti e con limitato grado di autonomia funzionale, sono inquadrati nella 2^a area professionale, 3° livello retributivo (impiegato di grado minimo per i lavoratori ai quali si applicano le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio).</p> <p>Per i servizi di elaborazione dati: - le Parti stipulanti si riservano di definire, entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto, ulteriori declaratorie e profili professionali specifici ed esemplificativi avendo a riferimento l'impianto normativo definito dal contratto collettivo nazionale del servizio di riscossione dei tributi, ma adeguandoli alle necessità di contenuti professionali tipici; - in ogni caso, in occasione della prossima contrattazione integrativa aziendale, si procederà ad un riesame delle discipline in atto in materia di inquadramenti per adeguarle ai principi suesposti ed in coerenza con gli obiettivi generali del presente contratto, anche per quel che attiene a eventuali sistemi di progressione economica e/o di carriera.</p> <p>3. Attività complementari e/o accessorie appaltabili Le attività complementari e/o accessorie appaltabili sono identificate, indicativamente, come segue:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. lavorazioni di data entry, (relative alle attività di back-office, compresa la lettura ottica); b. Trattamento delle banconote (ammazzettamento, contazione, cernita, ecc.);
--	---

<p>trattamento della corrispondenza e del materiale contabile; trasporto valori.</p> <p>3. Attività di supporto tecnico/funzionale per self-banking, POS, electronic banking e banca telefonica.</p> <p>4. Gestione di archivi, magazzini, economato (approvvigionamento di materiali d'uso); servizi centralizzati di sicurezza; vigilanza.</p> <p>Chiarimento a verbale</p> <p>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.</p> <p>CONTRATTI COMPLEMENTARI</p> <p>Le Parti stipulanti si impegnano a definire, entro 120 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, contratti complementari per le attività di cui al presente punto 3 sui temi che seguono, con l'obiettivo di convergere verso costi competitivi con il mercato di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - orario di lavoro; - inquadramento del personale tramite l'applicazione della declaratoria di cui al punto 2 che precede (specifiche regolamentazioni); - tabelle retributive, per le quali dovrà prevedersi una riduzione pari al 15%. <p>Quanto previsto dal secondo e terzo alinea riguarda il personale assunto successivamente alla data di stipulazione del presente contratto.</p> <p>* * *</p> <p>Eventuali future nuove attività, diverse da quelle suindicate, che richiedano, anche in relazione a quanto previsto al punto 15 dell'art.1 del d.lgs 385/93, specifiche regolamentazioni o contratti complementari ai sensi della presente norma potranno venire individuate, su istanza di ciascuna delle Parti, in successivi momenti di verifica.</p>	<p>trattamento della corrispondenza e del materiale contabile, trasporto valori;</p> <p>c. Attività di supporto tecnico/funzionale per i sistemi di pagamento automatizzato;</p> <p>d. Gestione di archivi, magazzini, economato (approvvigionamento di materiali d'uso), servizi centralizzati di sicurezza, vigilanza;</p> <p>e. Lavorazioni concernenti la fiscalità locale (con esclusione dell'attività di riscossione);</p> <p>f. Attività riguardanti il recupero crediti;</p> <p>g. Call center;</p> <p>h. Servizi di elaborazione dati;</p> <p>i. Attività di notifica.</p> <p>CHIARIMENTO A VERBALE</p> <p>Per "lavorazioni di data entry", relative ad attività di back-office, si intendono quelle concernenti attività ausiliarie, amministrative e contabili quali, ad esempio, la gestione delle anagrafi dei contribuenti e l'inserimento dati negli archivi informatici.</p> <p>CONTRATTI COMPLEMENTARI</p> <p>Le Parti stipulanti si impegnano a definire, entro 120 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, contratti complementari per le attività di cui al presente punto 3 sui temi che seguono, con l'obiettivo di convergere verso costi competitivi con il mercato di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - orario di lavoro; - inquadramento del personale tramite l'applicazione della declaratoria di cui al punto 2 che precede (specifiche regolamentazioni); - tabelle retributive, per le quali dovrà prevedersi una riduzione pari al 15%. <p>Quanto previsto dal secondo e terzo alinea riguarda il personale assunto successivamente alla data di stipulazione del presente contratto.</p> <p>* * *</p> <p>Eventuali future nuove attività, diverse da quelle suindicate, che richiedano specifiche regolamentazioni o contratti complementari potranno venire individuate, su istanza di ciascuna delle Parti, in successivi momenti di verifica.</p>
---	---

CAPITOLO II QUADRI DIRETTIVI

1. Definizione e inquadramento

Si definisce una nuova categoria denominata quadri direttivi e articolata in quattro livelli retributivi.

Nel 1° e nel 2° livello retributivo della nuova categoria vengono collocati, rispettivamente, i lavoratori inquadrati nel 1° e 2° livello retributivo della 4ª area professionale (CCNL Abi 19 dicembre 1994) e nei quadri del grado minimo e del grado superiore al minimo (CCNL Acri 19 dicembre 1994).

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

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

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

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

la sussistenza delle condizioni per l'applicazione immediata della nuova normativa sui quadri direttivi;

un piano di graduale applicazione di detta

CAPITOLO II QUADRI DIRETTIVI

1. Definizione e inquadramento

Si definisce una nuova categoria denominata quadri direttivi e articolata in quattro livelli retributivi.

Nel 1° e nel 2° livello retributivo della nuova categoria vengono collocati, rispettivamente, i lavoratori inquadrati nel 1° e 2° livello retributivo della 4ª area professionale (ccnl Ascotributi 12 luglio 1995) ed i quadri del grado minimo e del grado superiore al minimo (per coloro ai quali si applicano le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio).

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

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

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

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

la sussistenza delle condizioni per l'applicazione immediata della nuova normativa sui quadri direttivi;

un piano di graduale applicazione di detta

<p>normativa indicando i relativi tempi e modalità; il rinvio dell'applicazione della medesima normativa in una fase successiva.</p> <p>In ogni caso l'applicazione della nuova disciplina dovrà avvenire entro il 31 dicembre 2000.</p> <p>Fino alla data prevista aziendali per l'applicazione del nuovo sistema, continuano a trovare applicazione le corrispondenti norme contrattuali per la 4^a area professionale (CCNL ABI 19 dicembre 1994), per i quadri (CCNL ACRI 19 dicembre 1994) e per il personale direttivo (CCNL ABI 22 giugno 1995 e CCNL ACRI 16 giugno 1995).</p> <p>In ciascuna delle ipotesi di cui al 6° comma che precede e secondo i tempi ivi indicati le parti aziendali dovranno verificare congiuntamente la conformità dell'applicazione della nuova disciplina ai criteri predetti secondo la procedura che segue.</p> <p>L'azienda - nell'ambito dei criteri di sviluppo professionale adottati - rappresenta agli organismi sindacali aziendali gli effetti conseguenti all'applicazione della nuova struttura contrattuale rispetto all'ordinamento dei gradi aziendali in atto.</p> <p>Lo sviluppo professionale nell'area dei quadri direttivi è collegato alla individuazione da parte dell'azienda di ruoli chiave correlati ai diversi livelli di responsabilità sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.</p> <p>In relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane, l'azienda può prevedere percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedono sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.</p> <p>Gli organismi sindacali formulano loro considerazioni e proposte. La predetta procedura di confronto, della durata massima di 30 giorni, è finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di cui ai commi che precedono,</p>	<p>normativa indicando i relativi tempi e modalità; il rinvio dell'applicazione della medesima normativa in una fase successiva.</p> <p>In ogni caso l'applicazione della nuova disciplina dovrà avvenire entro il (31 dicembre 2000).</p> <p>Fino alla data prevista aziendali per l'applicazione del nuovo sistema, continuano a trovare applicazione le corrispondenti norme contrattuali per la 4^a area professionale (ccnl Ascotributi 12 luglio 1995), per i quadri (per coloro ai quali si applicano le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio) e per il personale direttivo (ccnl Ascotributi 17 luglio 1995 - Parte Generale e Parte Speciale per coloro ai quali si applicano le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio).</p> <p>In ciascuna delle ipotesi di cui al 6° comma che precede e secondo i tempi ivi indicati le parti aziendali dovranno verificare congiuntamente la conformità dell'applicazione della nuova disciplina ai criteri predetti secondo la procedura che segue.</p> <p>L'azienda - nell'ambito dei criteri di sviluppo professionale adottati - rappresenta agli organismi sindacali aziendali gli effetti conseguenti all'applicazione della nuova struttura contrattuale rispetto all'ordinamento dei gradi aziendali in atto.</p> <p>Lo sviluppo professionale nell'area dei quadri direttivi è collegato alla individuazione da parte dell'azienda di ruoli chiave correlati ai diversi livelli di responsabilità sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che negli sportelli di riscossione, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.</p> <p>In relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane, l'azienda può prevedere percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedono sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.</p> <p>Gli organismi sindacali formulano loro considerazioni e proposte. La predetta procedura di confronto, della durata massima di 30 giorni, è finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di cui ai commi che precedono,</p>
--	---

<p>fermo restando che al termine della procedura stessa l'azienda rende operativi i propri provvedimenti. Procedura analoga, ma della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l'azienda intendesse apportare successivamente.</p> <p>CHIARIMENTO A VERBALE Le Parti stipulanti chiariscono che l'assegno ad personam di cui al 5° comma della presente norma è computabile ai fini della eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, del trattamento di fine rapporto e ai fini dei trattamenti di previdenza aziendali.</p> <p>DECLARATORIA Sono quadri direttivi i lavoratori, che pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano stabilmente incaricati dall'azienda di svolgere, in via continuativa, mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali e elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni, e che abbiano maturato una significativa esperienza, nell'ambito di strutture centrali e/o nella rete commerciale, ovvero elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori 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. Tali funzioni e compiti possono prevedere l'effettivo esercizio di poteri negoziali nei confronti di terzi in rappresentanza dell'azienda, da espletarsi con carattere di autonomia e discrezionalità, in via generale, nell'ambito definito dalle deleghe di poteri aziendali conferite al riguardo, anche in via congiunta, restando comunque escluse le facoltà di firma a carattere meramente certificativo o dichiarativo o simili.</p> <p>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</p>	<p>fermo restando che al termine della procedura stessa l'azienda rende operativi i propri provvedimenti. Procedura analoga, ma della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l'azienda intendesse apportare successivamente.</p> <p>CHIARIMENTO A VERBALE Le Parti stipulanti chiariscono che l'assegno ad personam di cui al 5° comma della presente norma è computabile ai fini della eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, del trattamento di fine rapporto e ai fini dei trattamenti di previdenza aziendali.</p> <p>DECLARATORIA Sono quadri direttivi i lavoratori, che pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano stabilmente incaricati dall'azienda di svolgere, in via continuativa, mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali e elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni, e che abbiano maturato una significativa esperienza, nell'ambito di strutture centrali e/o negli sportelli di riscossione, ovvero elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altri 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. Tali funzioni e compiti possono prevedere l'effettivo esercizio di poteri negoziali nei confronti di terzi in rappresentanza dell'azienda, da espletarsi con carattere di autonomia e discrezionalità, in via generale, nell'ambito definito dalle deleghe di poteri aziendali conferite al riguardo, anche in via congiunta, restando comunque escluse le facoltà di firma a carattere meramente certificativo o dichiarativo o simili.</p> <p>Fermo quanto sopra, viene comunque riconosciuto, quale inquadramento minimo, il 1° livello retributivo per i preposti agli sportelli da 10 a 13 addetti compreso il preposto; il 2° livello retributivo se gli addetti sono da 14 a 15; il 3° livello retributivo per:</p>
--	--

<p>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);</p> <p>- 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.</p> <p>- i preposti a succursale, comunque denominate, che – in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'azienda – svolgono, con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'azienda nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'azienda medesima.</p> <p>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.</p> <p>In deroga a quanto sopra previsto, per quanto riguarda le succursali con orari speciali, e/o 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 - la tabella che segue:</p>	<p>a) il dipendente che venga preposto dal Concessionario alla direzione di uno sportello avente da 16 a 31 addetti compreso il preposto;</p> <p>b) il dipendente che venga preposto dal Concessionario alla direzione di più sportelli aventi complessivamente da 18 a 35 addetti compreso il preposto;</p> <p>c) il dipendente che venga preposto, nell'ambito del singolo sportello o della direzione, a servizi o uffici purché a detti uffici o servizi siano stabilmente addetti nel complesso da 20 a 39 dipendenti compreso il preposto.</p> <p>Il 4° livello retributivo per:</p> <p>a) il dipendente che venga preposto dal Concessionario alla direzione di uno sportello avente almeno 32 addetti compreso il preposto;</p> <p>b) il dipendente che venga preposto dal Concessionario alla direzione di più sportelli aventi complessivamente 36 addetti compreso il preposto;</p> <p>c) il dipendente che venga preposto, nell'ambito del singolo sportello o della direzione, a servizi o uffici purché a detti uffici o servizi siano stabilmente addetti nel complesso almeno 40 dipendenti compreso il preposto.</p> <p>Le Parti valuteranno la possibilità di individuare in sede nazionale ulteriori profili professionali esemplificativi.</p> <p>CHIARIMENTO A VERBALE</p> <p>Per addetto si intende il dipendente assunto a tempo indeterminato, iscritto al Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dai Concessionari.</p>
---	---

<p>Le Parti valuteranno la possibilità di individuare in sede nazionale ulteriori profili professionali esemplificativi.</p> <p>2. Fungibilità</p> <p>In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggiore interscambio nei compiti in azienda, può essere attuata la piena fungibilità – nell’ambito della categoria dei quadri direttivi – rispettivamente fra il 1° e il 2° livello retributivo e fra il 3° e 4° livello retributivo.</p> <p>Ai sensi dell’art.6, l.n.190/85 (come modificato dalla l.n.106/86), si stabilisce un periodo di 5 mesi per l’assegnazione del dipendente a mansioni superiori, nell’ambito della categoria dei quadri direttivi, in deroga - per questo specifico aspetto - all’art.2103, 1° comma, c.c.</p> <p>3. Prestazione lavorativa</p> <p>La prestazione lavorativa dei quadri direttivi deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell’ambito di un rapporto fiduciario.</p> <p>La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l’orario normale applicabile al personale inquadrato nella 3^a area professionale addetto all’unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di "autogestione" individuale che tengano conto delle esigenze operative.</p> <p>Per il 1° e 2° livello le tabelle retributive fissate in sede nazionale sono commisurate – ivi compresa la c.d. forfettizzazione del compenso per lavoro straordinario di cui alla seguente nota a verbale – ad una prestazione corrispondente all’orario normale della 3^a area professionale, maggiorata di 10 ore mensili medie. Prestazioni</p>	<p>2. Fungibilità</p> <p>In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggiore interscambio nei compiti in azienda, può essere attuata la piena fungibilità - nell’ambito della categoria dei quadri direttivi - rispettivamente fra il 1° e il 2° livello retributivo e fra il 3° e 4° livello retributivo.</p> <p>Ai sensi dell'art. 6, l. n. 190/85 (come modificato dalla l. n. 106/86), si stabilisce un periodo di 5 mesi per l'assegnazione del dipendente a mansioni superiori, nell'ambito della categoria dei quadri direttivi, in deroga - per questo specifico aspetto - all’art. 2103, 1° comma, c.c.</p> <p>3. Prestazione lavorativa</p> <p>La prestazione lavorativa dei quadri direttivi deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario.</p> <p>La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella 3^a area professionale addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di “autogestione” individuale che tengano conto delle esigenze operative.</p> <p>Per il 1° e 2° livello le tabelle retributive fissate in sede nazionale sono commisurate -ivi compresa la c.d. forfettizzazione del compenso per lavoro straordinario di cui alla seguente nota a verbale - ad una prestazione corrispondente all'orario normale della 3^a area professionale, maggiorata di 10 ore mensili medie. Prestazioni</p>
--	---

<p>eccedenti in misura significativa il predetto limite orario convenzionale, che non sia stato obiettivamente possibile "gestire" secondo il meccanismo suesposto, verranno rappresentate dall'interessato all'azienda, la quale – valutatane la congruità - corrisponderà un'apposita erogazione.</p> <p>Per il 3° e 4° livello retributivo l'azienda valuta la possibilità di corrispondere un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno.</p> <p>Le predette erogazioni possono essere corrisposte a cadenza annuale, alla data prevista per l'erogazione del premio aziendale.</p> <p>NOTA A VERBALE</p> <p>In relazione a quanto previsto dall'accordo quadro 28 febbraio 1998 per i primi due livelli retributivi dei quadri direttivi la quota forfettaria del compenso per lavoro straordinario viene fissata nei seguenti importi annuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - L. 2.150.000 per il 1° livello; - L. 2.250.000 per il 2° livello. <p>4. Ferie</p> <p>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.</p> <p>5. Contrattazione aziendale</p> <p>Nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati, tempo per tempo, su richiesta di una delle Parti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - con accordi aziendali per il 1° e 2° livello retributivo; - nel rispetto della procedura di cui al capitolo II, punto 1, per il 3° e 4° livello retributivo. <p>6. Legge n.223/1991</p> <p>Resta chiarita l'applicabilità della legge n.223/1991 a tutto il personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi (dal 1° al 4° livello retributivo).</p>	<p>eccedenti in misura significativa il predetto limite orario convenzionale, che non sia stato obiettivamente possibile "gestire" secondo il meccanismo suesposto, verranno rappresentate dall'interessato all'azienda, la quale - valutatane la congruità - corrisponderà un'apposita erogazione.</p> <p>Per il 3° e 4° livello retributivo l'azienda valuta la possibilità di corrispondere un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno.</p> <p>Le predette erogazioni possono essere corrisposte a cadenza annuale, alla data prevista per l'erogazione del premio aziendale.</p> <p>NOTA A VERBALE</p> <p>Per i primi due livelli retributivi dei quadri direttivi la quota forfettaria del compenso per lavoro straordinario viene fissata nei seguenti importi annuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - L.2.150.000 per il 1° livello; - L.2.250.000 per il 2° livello. <p>4. Ferie</p> <p>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.</p> <p>5. Contrattazione aziendale</p> <p>Nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati tempo per tempo, su richiesta di una delle Parti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - con accordi aziendali per il 1° e 2° livello retributivo; - nel rispetto della procedura di cui al capitolo II, punto 1, per il 3° e 4° livello retributivo. <p>6. Legge n. 223/1991</p> <p>Resta chiarita l'applicabilità della legge n. 223/1991 a tutto il personale destinatario del presente contratto.</p>
---	---

<p style="text-align: center;">CAPITOLO III FORMAZIONE - CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA</p> <p><i>1. Formazione</i> Le Parti stipulanti ribadiscono che la promozione delle iniziative in materia di formazione rientra nell'ambito di Enbicredito. L'eventuale riduzione di orario di lavoro da destinare alla formazione può essere definita nell'ambito degli strumenti previsti dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998. * * *</p> <p>Le Parti convengono che - salvo restando 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.</p> <p>Pertanto, l'azienda promuove corsi di formazione professionale secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto, a far tempo dal 1° gennaio 2000, delle seguenti previsioni: a) un "pacchetto formativo" non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro; b) un ulteriore "pacchetto" di 26 ore annuali, di cui 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro, anche tramite autoformazione con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica. A ciascun lavoratore, il quantitativo di formazione di cui alla lett.b) viene offerto per quote inscindibili di ore retribuite e non</p>	<p style="text-align: center;">CAPITOLO III FORMAZIONE - CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA</p> <p><i>1. Formazione</i> Le Parti convengono che - salvo restando 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 servizio nazionale di riscossione dei tributi e la valutazione delle risorse umane; • assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.</p> <p>Pertanto, l'azienda promuove corsi di formazione professionale secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto, a far tempo dal (1° gennaio 2000), delle seguenti previsioni: a) un "pacchetto formativo" non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro; b) un ulteriore "pacchetto" di 26 ore annuali, di cui 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro, anche tramite autoformazione con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica. A ciascun lavoratore, il quantitativo di formazione di cui alla lett. b) viene offerto per quote inscindibili di ore retribuite e non</p>
--	--

<p>retribuite. Ai fini della medesima formazione di cui alla lett. b) vengono considerate dall'azienda, su richiesta dei 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. La formazione al di fuori dell'orario di lavoro, in caso di copertura con finanziamenti da parte di fonti esterne, anche nell'ambito di iniziative promosse tramite Enbicredito, potrà essere, in tutto o in parte, retribuita. Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi, nonché l'eventuale accorpamento, in tutto o in parte, dei quantitativi annuali di ore previsti dalle norme che precedono, formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro da tenere entro il mese di febbraio di ogni anno tra le Parti aziendali. Tale incontro viene ripetuto nel corso dell'anno qualora l'azienda apporti sostanziali modifiche in materia. Nell'ambito del medesimo incontro le Parti definiscono le modalità di partecipazione del personale ai corsi predetti. Tempi, modalità di effettuazione e programmi dei corsi devono essere portati a conoscenza del personale. All'attuazione di quanto previsto dalla presente norma può anche procedersi mediante la istituzione di corsi a carattere interaziendale da realizzarsi ad iniziativa e nell'ambito di quelle aziende che per la loro dimensione, per l'appartenenza ad un gruppo bancario, od altre ragioni di carattere tecnico ed organizzativo ne ravvisassero la necessità.</p>	<p>retribuite. Ai fini della medesima formazione di cui alla lett. b) vengono considerate dall'azienda, su richiesta dei 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. Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi, nonché l'eventuale accorpamento, in tutto o in parte, dei quantitativi annuali di ore previsti dalle norme che precedono, formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro da tenere entro il mese di febbraio di ogni anno tra le Parti aziendali. Tale incontro viene ripetuto nel corso dell'anno qualora l'azienda apporti sostanziali modifiche in materia. Nell'ambito del medesimo incontro le Parti definiscono le modalità di partecipazione del personale ai corsi predetti. Tempi, modalità di effettuazione e programmi dei corsi devono essere portati a conoscenza del personale. All'attuazione di quanto previsto dalla presente norma può anche procedersi mediante la istituzione di corsi a carattere interaziendale da realizzarsi ad iniziativa e nell'ambito di quelle aziende che per la loro dimensione, per l'appartenenza ad un gruppo bancario, od altre ragioni di carattere tecnico ed organizzativo ne ravvisassero la necessità. Le ore di formazione specialistica extra contrattuale ad eccezione di quelle per la formazione ex D.Lgs. n. 626/1994 saranno scomutate da quelle previste dal secondo comma che precede. Ai fini della frequenza ai corsi di formazione per le funzioni di ufficiale della riscossione previsti all'art. 63, comma 1, del D.Lgs. 13 aprile 1999, n. 112, le società concessionarie provvedono alla designazione dei dipendenti che parteciperanno ai suddetti corsi, individuati tra quelli appartenenti alla 3ª area professionale.</p>
--	--

<p>Nei casi di innovazioni tecnologiche o di rilevanti ristrutturazioni aziendali che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di consistenti gruppi di personale, le aziende organizzano - utilizzando a tal fine anche i quantitativi previsti dal primo comma del presente articolo - corsi di riqualificazione del personale interessato.</p> <p>Ulteriori corsi indetti ed organizzati dalle aziende per addestramenti professionali, si svolgono durante il normale orario di lavoro e la partecipazione dei lavoratori invitati a frequentarli è facoltativa.</p> <p>2. Sviluppo professionale e di carriera</p> <p>Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie.</p> <p>Pertanto le aziende si impegnano a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle aziende stesse, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.</p> <p>Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:</p>	<p>Sono esclusi dalla partecipazione ai corsi di cui al comma precedente i dipendenti assunti obbligatoriamente in qualità di invalidi ex lege n. 482/68 oppure di disabili ex lege n. 68/99, nonché quelli non idonei all'adibizione ad attività esterne, la cui inidoneità risulti da comprovata certificazione medica. Per questi ultimi è, comunque, facoltà del concessionario attivare visite di idoneità presso enti pubblici o istituti specializzati di diritto pubblico, ai sensi dell'art. 5, comma 3, della Legge 20 maggio 1970, n. 300.</p> <p>Per la designazione dei dipendenti che parteciperanno ai suddetti corsi, le società concessionarie terranno conto, in via prioritaria, delle richieste di partecipazione volontaria ai corsi, presentate dai dipendenti interessati, tenute presenti le attitudini del richiedente e la compatibilità con le esigenze operative aziendali.</p> <p>Nei casi di innovazioni tecnologiche o di rilevanti ristrutturazioni aziendali che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di consistenti gruppi di personale, le aziende organizzano - utilizzando a tal fine anche i quantitativi previsti dal primo comma del presente articolo - corsi di riqualificazione del personale interessato.</p> <p>Ulteriori corsi indetti ed organizzati dalle aziende per addestramenti professionali, si svolgono durante il normale orario di lavoro e la partecipazione dei lavoratori invitati a frequentarli è facoltativa.</p> <p>2. Sviluppo professionale e di carriera</p> <p>Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività delle aziende concessionarie.</p> <p>Pertanto le aziende si impegnano a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle aziende stesse, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.</p> <p>Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:</p>
--	--

<p>a) una formazione adeguata; b) l'esperienza pratica di lavoro; c) la mobilità su diverse posizioni di lavoro.</p> <p>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.</p> <p>In relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane l'azienda può prevedere, informandone gli organismi sindacali, percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedano sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.</p> <p>3. Sviluppo professionale nell'area impiegatizia (terza area professionale)</p> <p>Lo sviluppo professionale in questa area viene perseguito in prima istanza tramite formazione di base (conoscenze generali relative al funzionamento dell'azienda, ai prodotti e servizi, alle procedure produttive e distributive; sviluppo di capacità di relazioni commerciali con la clientela).</p> <p>A tale fase ne seguirà una più avanzata opportunamente integrata con esperienze pratiche di lavoro e mobilità su diverse posizioni di lavoro finalizzata ad accrescere nel lavoratore le competenze (specialistiche e/o commerciali e/o di coordinamento gerarchico).</p> <p>Particolare attenzione sarà dedicata alla modulazione di progetti di sviluppo professionale per i profili più elevati della 3^a area, allo scopo di favorire la possibilità di accesso a ruoli di maggior rilievo anche facenti parte della categoria dei quadri direttivi.</p> <p>4. Sviluppo professionale nell'area quadri direttivi</p> <p>Lo sviluppo professionale in questa area è finalizzato alla individuazione da parte dell'azienda di figure professionali - opportunamente "pesate" in funzione dei diversi livelli di responsabilità - sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale.</p> <p>L'azienda definisce ruoli chiave che possono essere raggruppati in aggregazioni omogenee di competenze, sia specialistiche che di gestione e/o coordinamento e/o controllo di risorse tecniche e umane, con particolare riguardo alle esigenze di</p>	<p>a) una formazione adeguata; b) l'esperienza pratica di lavoro; c) la mobilità su diverse posizioni di lavoro.</p> <p>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.</p> <p>In relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane l'azienda può prevedere, informandone gli organismi sindacali, percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedano sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.</p> <p>3. Sviluppo professionale nell'area impiegatizia (terza area professionale)</p> <p>Lo sviluppo professionale in questa area viene perseguito in prima istanza tramite formazione di base (conoscenze generali relative al funzionamento dell'azienda, ai prodotti e servizi, alle procedure).</p> <p>A tale fase ne seguirà una più avanzata opportunamente integrata con esperienze pratiche di lavoro e mobilità su diverse posizioni di lavoro finalizzata ad accrescere nel lavoratore le competenze (specialistiche e/o commerciali o di coordinamento gerarchico).</p> <p>Particolare attenzione sarà dedicata alla modulazione di progetti di sviluppo professionale per i profili più elevati della 3^a area, allo scopo di favorire la possibilità di accesso a ruoli di maggior rilievo anche facenti parte della categoria dei quadri direttivi.</p> <p>4. Sviluppo professionale nell'area quadri direttivi</p> <p>Lo sviluppo professionale in questa area è finalizzato alla individuazione da parte dell'azienda di figure professionali - opportunamente "pesate" in funzione dei diversi livelli di responsabilità - sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che negli sportelli di riscossione.</p> <p>L'azienda definisce ruoli chiave che possono essere raggruppati in aggregazioni omogenee di competenze, sia specialistiche che di gestione e/o coordinamento e/o controllo di risorse tecniche, umane e commerciali con i connessi trattamenti</p>
--	---

<p>mercato e commerciali, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.</p> <p>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.</p> <p>5. Criteri di valutazione professionale</p> <p>Lo sviluppo professionale, in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera del personale.</p> <p>Le Parti nazionali convengono, a titolo esemplificativo, che idonei elementi di valutazione professionale – i cui contenuti vengono opportunamente individuati dalle aziende in relazione alle specifiche figure professionali, alla propria organizzazione, ai propri obiettivi strategici – sono i seguenti: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni.</p> <p>6. Valutazione del lavoratore</p> <p>Le note caratteristiche vengono sostituite da un giudizio professionale complessivo annuale, fermo restando che l'eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e il premio aziendale non vengono erogati in caso di giudizio di sintesi negativo.</p> <p>Il lavoratore viene informato periodicamente circa il merito della valutazione professionale formulata dall'azienda e delle linee adottate dall'azienda stessa al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo.</p> <p>Verrà prevista una procedura di ricorso avverso il complessivo giudizio professionale annuale.</p> <p>CHIARIMENTO A VERBALE</p> <p>Le aziende dedicheranno particolare attenzione al momento della trasformazione del sistema valutativo, garantendo la massima obiettività al fine di evitare che il mutamento dei criteri rispetto a quelli in precedenza adottati comporti, di per sé, valutazioni meno favorevoli.</p> <p>7. Coinvolgimento sindacale</p>	<p>retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.</p> <p>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.</p> <p>5. Criteri di valutazione professionale</p> <p>Lo sviluppo professionale, in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera del personale.</p> <p>Le Parti nazionali convengono, a titolo esemplificativo, che idonei elementi di valutazione professionale - i cui contenuti vengono opportunamente individuati dalle aziende in relazione alle specifiche figure professionali, alla propria organizzazione, ai propri obiettivi strategici - sono i seguenti: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni.</p> <p>6. Valutazione del lavoratore</p> <p>Le note caratteristiche vengono sostituite da un giudizio professionale complessivo annuale, fermo restando che l'eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e il premio aziendale non vengono erogati in caso di giudizio di sintesi negativo.</p> <p>Il lavoratore viene informato periodicamente circa il merito della valutazione professionale formulata dall'azienda e delle linee adottate dall'azienda stessa al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo.</p> <p>Verrà prevista una procedura di ricorso avverso il complessivo giudizio professionale annuale.</p> <p>CHIARIMENTO A VERBALE</p> <p>Le aziende dedicheranno particolare attenzione al momento della trasformazione del sistema valutativo, garantendo la massima obiettività al fine di evitare che il mutamento dei criteri rispetto a quelli in precedenza adottati comporti, di per sé, valutazioni meno favorevoli.</p> <p>7. Coinvolgimento sindacale</p>
---	---

<p>L'azienda, anche su richiesta degli organismi sindacali aziendali, comunica agli stessi - nel corso di un apposito incontro - gli indirizzi, i principi e i criteri che si intendono adottare per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso.</p> <p>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 ai commi che precedono, fermo restando che al termine della procedura stessa l'azienda rende operativi i propri provvedimenti. Procedura analoga, ma della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l'azienda intendesse apportare successivamente.</p> <p>L'azienda, al termine della procedura, porta a conoscenza dei lavoratori indirizzi, principi e criteri di cui sopra.</p> <p>Le Parti aziendali concordano le modalità di verifica per l'applicazione dei principi e criteri suindicati.</p>	<p>L'azienda, anche su richiesta degli organismi sindacali aziendali, comunica agli stessi nel corso di un apposito incontro - gli indirizzi, i principi e i criteri che si intendono adottare per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso.</p> <p>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 ai commi che precedono, fermo restando che al termine della procedura stessa l'azienda rende operativi i propri provvedimenti. Procedura analoga, ma della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l'azienda intendesse apportare successivamente.</p> <p>L'azienda, al termine della procedura, porta a conoscenza dei lavoratori indirizzi, principi e criteri di cui sopra.</p> <p>Le Parti aziendali concordano le modalità di verifica per l'applicazione dei principi e criteri suindicati.</p>
---	---

<p style="text-align: center;">CAPITOLO IV ORARIO DI LAVORO</p>	<p style="text-align: center;">CAPITOLO IV ORARIO DI LAVORO</p>
<p>1. Orario settimanale</p> <p>L'orario di lavoro settimanale (di norma dal lunedì al venerdì) è fissato in 37 ore e 30 minuti (40 ore per il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e per i guardiani notturni), fatto salvo quanto previsto ai comma che seguono.</p> <p>A far tempo dal 1° gennaio 2000, il lavoratore all'inizio di ogni anno e per l'anno stesso, può optare per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate; - continuare ad osservare l'orario settimanale di cui al 1° comma, riversando nella banca delle ore la relativa differenza. <p>Quanto previsto al comma che precede determina l'assorbimento delle due giornate di riduzione di orario di cui all'art.56 del CCNL 19 dicembre 1994 (art.53 per Acri).</p> <p>Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 18,15 ed entro le 19,15, ai lavoratori compete l'indennità giornaliera di L.6.600 (L.6.750 dal 1° gennaio 2000) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.</p> <p>Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 19,15, ai lavoratori compete la riduzione di 1 ora dell'orario settimanale, oltre all'indennità di turno di L.7.700 (L.7.900 dal 1° gennaio 2000) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.</p> <p>L'orario settimanale di lavoro è fissato in 36 ore nei casi di articolazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Sono escluse ulteriori riduzioni di orario e specifiche indennità.</p> <p>A far tempo dal 1° gennaio 2001 viene riconosciuta annualmente una giornata di riduzione d'orario, da utilizzarsi con i criteri di cui all'art. 56 del CCNL 19 dicembre 1994 (art.53 per ACRI).</p>	<p>1. Orario settimanale</p> <p>L'orario di lavoro settimanale (di norma dal lunedì al venerdì) è fissato in 37 ore e 30 minuti (40 ore per il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e per i guardiani notturni), fatto salvo quanto previsto ai comma che seguono.</p> <p>A far tempo dal (1° gennaio 2000), il lavoratore all'inizio di ogni anno e per l'anno stesso, può optare per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate; - continuare ad osservare l'orario settimanale di cui al 1° comma, riversando nella banca delle ore la relativa differenza. <p>Quanto previsto al comma che precede determina l'assorbimento delle due giornate di riduzione di orario di cui all'art. 62 del ccnl 12 luglio 1995.</p> <p>Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 18,15 ed entro le 19,15, ai lavoratori compete l'indennità giornaliera di L. 6.600 (L. 6.750 dal (1° gennaio 2000) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.</p> <p>Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le 19,15, ai lavoratori compete la riduzione di 1 ora dell'orario settimanale, oltre all'indennità di turno di L. 7.700 (L. 7.900 dal (1° gennaio 2000) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.</p> <p>L'orario settimanale di lavoro è fissato in 36 ore nei casi di articolazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - su quattro (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. <p>Sono escluse ulteriori riduzioni di orario e specifiche indennità.</p> <p>A far tempo dal 1° gennaio 2001 viene riconosciuta annualmente una giornata di riduzione d'orario, da utilizzarsi con i criteri di cui all'art. 62 del ccnl 12 luglio 1995.</p>

<p>2. Orario giornaliero L'azienda ha facoltà di fissare l'orario giornaliero di lavoro in ciascuna unità operativa o produttiva, anche per gruppi omogenei di lavoratori, secondo i seguenti nastri orari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un nastro orario standard compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.15 per tutti i 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'azienda ed al 10% delle succursali; - articolazione dell'orario anche oltre i predetti nastri entro il limite del 2% per attività per le quali sussistano effettive esigenze operative, con intese con gli organismi sindacali aziendali che non comportino oneri aggiuntivi a carico delle aziende. <p>Per le attività di cui al punto 1 del capitolo I del presente contratto – sia che le medesime vengano espletate direttamente o tramite enti autonomi – il nastro orario standard è compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.45 e quello extra standard è compreso fra le ore 7.00 e le 19.30.</p> <p>Relativamente alle attività di intermediazione mobiliare, leasing, factoring e credito al consumo, il predetto orario extra standard può applicarsi ad una quota non superiore al 30% di tutto il personale dipendente dall'azienda, ovvero del personale addetto alle medesime attività, qualora le stesse siano espletate direttamente dalle banche, fermi restando in quest'ultimo caso i limiti generali.</p> <p>Per gli addetti ai centri servizi il nastro orario extra standard può essere adottato per un massimo del 30% del personale medesimo; detta percentuale è aggiuntiva rispetto a quella del 13% prevista dal 1° comma, 2° alinea che precede.</p> <p>Dai nastri orari e dalle percentuali di cui alla presente norma restano, inoltre, escluse le succursali con orari speciali di cui al successivo punto 4, nn. da 2 a 6, ed i relativi addetti, nonché coloro che espletano le attività in turno di cui al successivo punto 3.</p> <p>Resta fermo che dall'applicazione del complesso delle predette percentuali (esclusa quella del 2% di cui al 1° comma, terzo alinea) e di quella prevista per l'orario multiperiodale non può risultare "in flessibilità" più del 18% del personale dipendente dall'azienda.</p>	<p>2. Orario giornaliero L'azienda ha facoltà di fissare l'orario giornaliero di lavoro in ciascuna unità operativa o produttiva, anche per gruppi omogenei di lavoratori, secondo i seguenti nastri orari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un nastro orario standard compreso fra le ore 7.30 e le ore 17.15 per tutti i lavoratori; - un nastro orario extra standard compreso fra le ore 7.00 e le ore 19.15, per una quota non superiore al 20% di tutto il personale dipendente dall'azienda; - articolazione dell'orario anche oltre i predetti nastri entro il limite del 5% per attività per le quali sussistano effettive esigenze operative con intese con gli organismi sindacali aziendali che non comportino oneri aggiuntivi a carico delle aziende. <p>Per le attività di cui al punto 1 del capitolo I del presente contratto, 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.</p> <p>Relativamente alle attività degli ufficiali di riscossione, messi notificatori, addetti alla fiscalità locale, al recupero crediti il predetto orario extra standard può applicarsi ad una quota non superiore al 30% di tutto il personale dipendente dall'azienda.</p> <p>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 20% prevista dal 1° comma, 2° alinea che precede.</p> <p>Dai nastri orari e dalle percentuali di cui alla presente norma restano, inoltre, esclusi coloro che espletano le attività in turno di cui al successivo punto 3.</p> <p>Resta fermo che dall'applicazione del complesso delle predette percentuali (esclusa quella del 5% di cui al 1° comma, 3° alinea) e di quella prevista per l'orario multiperiodale non può risultare "in flessibilità" più del 25% del personale dipendente dall'azienda.</p>
---	--

<p>Nei casi in cui un gruppo bancario intenda presidiare, tramite una o più aziende dello stesso, specifici segmenti di mercato o di attività (quali banche specializzate in: "canali" telefonici o telematici, "canali" sportelli presso ipermercati, centri commerciali, grandi magazzini), le predette percentuali possono essere calcolate sul personale e sulle succursali complessivi del gruppo medesimo ed il "risultato" utilizzato presso le predette aziende specializzate.</p> <p>In tal caso la procedura di confronto di seguito disciplinata si svolgerà, per questo specifico aspetto, presso l'azienda capogruppo.</p> <p>3. Turni</p> <p>Per le attività appresso indicate l'azienda ha facoltà di adottare le seguenti articolazioni di orario, anche in turni giornalieri a carattere continuativo ():</p> <p>1. distribuzione nell'intero arco settimanale per 24 ore giornaliere relativamente a:</p> <p>a) sistemi di controllo centralizzato - a vari livelli - dei servizi di sicurezza;</p> <p>b) presidi di impianti tecnologici che assicurano servizi automatizzati all'utenza (quali bancomat, gestione sportelli automatici, POS, banca telematica);</p> <p>c) servizi di guardiania (vigilanza e custodia);</p> <p>d) gestione carte di credito e debito;</p> <p>2. distribuzione dal lunedì al sabato nell'intero arco delle 24 ore:</p> <p>a) operatori in cambi, titoli e/o strumenti finanziari su mercati regolamentati e non, in relazione agli orari specifici dei mercati stessi;</p> <p>b) sistemi di pagamento;</p> <p>3. distribuzione dal lunedì al sabato, fra le ore 6 e le ore 22:</p> <p>a) autisti;</p> <p>b) intermediazione mobiliare;</p> <p>c) centri servizi, centrali e periferici, limitatamente ad attività connesse a "fusi orari";</p> <p>d) banca telefonica;</p> <p>e) servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile.</p> <p>Il lavoro domenicale nel caso di cui al punto 1, lett. d), nonché il lavoro domenicale e quello notturno nei casi di cui al punto 3, lett. c), d) ed e), possono essere effettuati da un limitato numero di addetti, strettamente necessari allo svolgimento delle attività di presidio "stabile".</p> <p>L'indennità di turno notturno viene erogata in</p>	<p>3. Turni</p> <p>Per le attività appresso indicate l'azienda ha facoltà di adottare le seguenti articolazioni di orario, anche in turni giornalieri a carattere continuativo:</p> <p>1. distribuzione nell'intero arco settimanale per 24 ore giornaliere relativamente a:</p> <p>a) sistemi di controllo centralizzato - a vari livelli - dei servizi di sicurezza;</p> <p>b) servizi di guardiania (vigilanza e custodia);</p> <p>2. distribuzione dal lunedì al sabato, fra le ore 6 e le ore 22:</p> <p>a) autisti;</p> <p>b) call center;</p> <p>c) servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile.</p> <p>Il lavoro domenicale e quello notturno nei casi di cui al punto 2, lett. b) e c), possono essere effettuati da un limitato numero di addetti, strettamente necessari allo svolgimento delle attività di (presidio "stabile").</p> <p>L'indennità di turno notturno viene erogata in</p>
--	--

<p>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.</p> <p>Per turni si intendono articolazioni d'orario che iniziano o terminano fuori dell'orario extra standard.</p> <p>4. Orario di sportello</p> <p>Nel corso della settimana l'orario di sportello è fissato in 40 ore disponibili per l'azienda.</p> <p>Tale limite può essere superato nelle succursali operanti presso:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini; 2. mercati (ortofrutticoli, ittici, etc.); 3. complessi industriali; 4. manifestazioni temporanee (fiere, mostre, congressi, stands); 5. sportelli cambio; 6. posti di confine o doganali, stazioni ferroviarie, marittime, aeree o autostradali. <p>Presso le succursali di cui al comma che precede, nonché presso quelle situate in località turistiche e presso strutture pubbliche o di pubblica utilità, l'azienda ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro e di sportello degli addetti in modo da ricomprendere il sabato.</p> <p>Il lavoro domenicale e l'apertura degli sportelli in tale giornata è possibile nei casi stabiliti dalla legge, fra i quali possono rientrare le fattispecie di cui al precedente 2° comma (esclusi i complessi industriali).</p> <p>Presso le succursali situate in località turistiche, il 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 sei giorni per sei ore al giorno, ovvero su quattro giorni per nove ore al giorno.</p> <p>Il 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'azienda e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali – laddove lo consentano le condizioni tecniche ed organizzative (ad es., tempi necessari per le operazioni di chiusura) - la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 7 ore giornaliere.</p> <p>5. Intervallo</p>	<p>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.</p> <p>Per turni si intendono articolazioni d'orario che iniziano o terminano fuori dell'orario extra standard.</p> <p>4. Orario di sportello</p> <p>La durata dell'apertura dello sportello al pubblico è stabilita in un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri fermo restando che, nel corso dell'anno, l'orario di sportello potrà anche eccedere tale limite per un numero di giornate non superiore a 20. I giorni in cui ricorrono le suddette condizioni - che potranno riguardare anche la giornata di sabato - verranno comunicati dalle aziende alle OO.SS. con un preavviso di almeno 7 giorni.</p> <p>Fra l'inizio dell'orario giornaliero di lavoro e quello dell'adibizione allo sportello del dipendente deve intercorrere un periodo minimo di 5 minuti.</p> <p>La durata di adibizione individuale alla cassa non può essere superiore a 6 ore giornaliere.</p> <p>In deroga al predetto limite, d'intesa tra l'azienda e gli organismi sindacali di cui all'art. del presente contratto possono essere individuate le unità operative per le quali la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 6 ore e 30 minuti giornalieri.</p> <p>5. Intervallo</p>
--	--

<p>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.</p> <p>La durata dell’intervallo può essere ridotta o protratta, rispettivamente, fino a mezz’ora e fino a 2 ore, con intesa fra l’azienda e gli organismi sindacali aziendali.</p> <p>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.</p> <p>6. Prestazione in giorni festivi infrasettimanali</p> <p>Nei casi di prestazione in giorni festivi infrasettimanali, il lavoratore può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un corrispondente permesso, in sostituzione della retribuzione e delle relative maggiorazioni contrattualmente previste.</p> <p>7. Orario multiperiodale</p> <p>Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative o commerciali programmabili, l’azienda ha facoltà di distribuire l’orario di lavoro, in modo da superare, in determinati periodi dell’anno, l’orario settimanale di 37 ore e 30 minuti (36 ore nei casi di distribuzione su 4 o su 6 giorni), e da prevedere prestazioni ridotte in altri periodi dell’anno.</p> <p>In ogni caso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l’orario settimanale medio nel periodo preso a riferimento deve comunque risultare pari ai predetti limiti; - la prestazione del singolo 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. <p>I lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all’orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che</p>	<p>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.</p> <p>La durata dell'intervallo può essere ridotta o protratta, rispettivamente, fino a mezz'ora e fino a 2 ore, con intesa fra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali.</p> <p>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.</p> <p>6. Prestazione in giorni festivi infrasettimanali</p> <p>Nei casi di prestazione in giorni festivi infrasettimanali, il lavoratore può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un corrispondente permesso, in sostituzione della retribuzione e delle relative maggiorazioni contrattualmente previste.</p> <p>7. Orario multiperiodale</p> <p>Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative o commerciali programmabili, l'azienda ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro, in modo da superare, in determinati periodi dell'anno, l'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti (36 ore nei casi di distribuzione su 4 o 6 giorni) e da prevedere prestazioni ridotte in altri periodi dell'anno.</p> <p>In ogni caso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'orario settimanale medio nel periodo preso a riferimento deve comunque risultare pari ai predetti limiti; - la prestazione del singolo 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. <p>I lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che</p>
--	--

<p>in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale stesso.</p> <p>L'azienda deve comunicare ai 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'azienda d'intesa con l'interessato.</p> <p>In occasione della presentazione del piano annuale di gestione degli orari, l'azienda deve informare preventivamente gli organismi sindacali aziendali in merito alle attività e al numero dei lavoratori ai quali ritiene di applicare la presente disciplina, precisando le relative articolazioni di orario.</p> <p>In ogni caso, l'orario multiperiodale può essere adottato per un numero di dipendenti non superiore al 2% di tutto il personale dipendente dall'azienda.</p> <p>L'azienda, ove possibile, dà la precedenza ai 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.</p> <p>Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro o di spostamento ad attività per la quale non è previsto l'orario multiperiodale, al 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'azienda, per il meccanismo della banca delle ore).</p> <p>La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti e comunque dopo due anni dalla data di stipulazione del presente contratto.</p> <p>8. Banca delle ore</p> <p>L'azienda ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore nel limite massimo di due ore al giorno o di dieci ore settimanali.</p> <p><u>Flessibilità.</u> Le prestazioni aggiuntive, fino a 50 ore, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo della banca delle ore. Tale meccanismo opera - d'intesa fra l'azienda ed il</p>	<p>in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale stesso.</p> <p>L'azienda deve comunicare ai 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'azienda d'intesa con l'interessato.</p> <p>In occasione della presentazione del piano annuale di gestione degli orari, l'azienda deve informare preventivamente gli organismi sindacali aziendali in merito alle attività e al numero dei lavoratori ai quali ritiene di applicare la presente disciplina, precisando le relative articolazioni di orario.</p> <p>In ogni caso, l'orario multiperiodale può essere adottato per un numero di dipendenti non superiore al 5% di tutto il personale dipendente dall'azienda.</p> <p>L'azienda, ove possibile, dà la precedenza ai 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.</p> <p>Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro o di spostamento ad attività per la quale non è previsto l'orario multiperiodale, al 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'azienda, per il meccanismo della banca delle ore).</p> <p>La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti e comunque dopo due anni dalla data di stipulazione del presente contratto.</p> <p>8. Banca delle ore</p> <p>L'azienda ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore nel limite massimo di due ore al giorno o di dieci ore settimanali.</p> <p><u>FLESSIBILITA'</u>. Le prestazioni aggiuntive, fino a 100 ore, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo della banca delle ore. Tale meccanismo opera - d'intesa fra</p>
--	--

<p>lavoratore - anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.</p> <p><u>Lavoro straordinario.</u> Oltre il limite di cui al comma che precede, le prime 50 ore danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o al compenso per lavoro straordinario, a richiesta del lavoratore. Le ulteriori 50 ore danno diritto al compenso per lavoro straordinario in applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali.</p> <p><u>Criteri di recupero.</u> Nei primi 4 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra azienda e lavoratore. Trascorso tale termine, il lavoratore ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'azienda di almeno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre 10 mesi dal predetto espletamento.</p> <p>Gli accordi aziendali in atto in materia di banca delle ore verranno riesaminati in tale sede alla luce dei criteri definiti dalla presente norma.</p> <p>9. Procedura sindacale</p> <p>L'azienda, nel corso di un apposito incontro, comunica preventivamente agli organismi sindacali aziendali le articolazioni di orario di lavoro e di sportello, ivi compreso l'orario multiperiodale, stabilite in applicazione delle norme che precedono, 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.</p> <p>L'azienda - su richiesta dei predetti organismi</p>	<p>l'azienda ed il lavoratore - anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.</p> <p><u>LAVORO STRAORDINARIO.</u> Oltre il limite di cui al comma che precede, le prime 50 ore danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o al compenso per lavoro straordinario, a richiesta del lavoratore. Le ulteriori 50 ore danno diritto al compenso per lavoro straordinario in applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali.</p> <p><u>CRITERI DI RECUPERO.</u> Nei primi 4 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra azienda e lavoratore. Trascorso tale termine, il lavoratore ha diritto al recupero nel periodo prescritto, previo preavviso all'azienda di almeno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre 10 mesi dal predetto espletamento.</p> <p>Gli accordi aziendali in atto in materia di banca delle ore verranno riesaminati in tale sede alla luce dei criteri definiti dalla presente norma.</p> <p>9. Procedura sindacale</p> <p>L'azienda, nel corso di un apposito incontro, comunica preventivamente agli organismi sindacali aziendali le articolazioni di orario di lavoro e di sportello, ivi compreso l'orario multiperiodale, stabilite in applicazione delle norme che precedono, 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.</p> <p>L'azienda - su richiesta dei predetti organismi</p>
--	---

<p>sindacali, da formulare entro tre 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.</p> <p>Al termine della procedura l'azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati, tenendo conto delle esigenze dei lavoratori.</p> <p>Nella medesima occasione, le Parti procedono ad un esame dell'andamento della banca delle ore.</p> <p>* * *</p> <p>10. Festività coincidenti con la domenica</p> <p>In considerazione della vigente disciplina di legge in tema di coincidenza delle festività del 25 aprile e del 1° maggio con la domenica e del consolidato indirizzo giurisprudenziale maturato al riguardo, si conviene di definire la questione come segue:</p> <p>al personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto ed in forza in coincidenza con la festività del 25 aprile 1999 e del 1° maggio 1994, l'azienda ha facoltà di riconoscere, d'intesa con il lavoratore, in alternativa al compenso aggiuntivo, altrettante giornate di permesso, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.</p> <p>11. Part time</p> <p>Ai lavoratori a part time vengono conservate, con i criteri in atto, le riduzioni di orario ex art.56 del CCNL 19.12.1994 (art.53 per ACRI) e viene attribuita, a far tempo dal 1° gennaio 2000, una riduzione di orario proporzionata rispetto a quella riconosciuta al personale a tempo pieno.</p>	<p>sindacali, da formulare entro tre 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.</p> <p>Al termine della procedura l'azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati, tenendo conto delle esigenze dei lavoratori.</p> <p>Nella medesima occasione, le Parti procedono ad un esame dell'andamento della banca delle ore.</p> <p>* * *</p> <p>10. Festività coincidenti con la domenica</p> <p>In considerazione della vigente disciplina di legge in tema di coincidenza delle festività del 25 aprile e del 1° maggio con la domenica e del consolidato indirizzo giurisprudenziale maturato al riguardo, si conviene di definire la questione, ove non già definita in precedenza, come segue:</p> <p>al personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto ed in forza in coincidenza con la festività del 25 aprile 1999 e del 1° maggio 1994, l'azienda, titolare della concessione a quella data, ha facoltà di riconoscere, d'intesa con il lavoratore, in alternativa al compenso aggiuntivo, altrettante giornate di permesso, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.</p> <p>11. Part time</p> <p>Ai lavoratori a part time vengono conservate, con i criteri in atto, le riduzioni di orario ex art. 62 del ccnl 12 luglio 1995 e viene attribuita, a far tempo dal (1° gennaio 2000), una riduzione di orario proporzionata rispetto a quella riconosciuta al personale a tempo pieno.</p>
--	--

<p style="text-align: center;">CAPITOLO V FLESSIBILITA' ALL'INGRESSO</p>	<p style="text-align: center;">CAPITOLO V FLESSIBILITA' ALL'INGRESSO</p>
<p>1. <i>Apprendistato e contratti di formazione e lavoro</i> Le Parti nazionali - nell'ambito delle iniziative finalizzate ad incentivare l'occupazione con particolare riferimento ai modelli contrattuali che prevedono momenti di alternanza tra attività lavorativa e formativa - si riservano di esaminare il tema dell'apprendistato e dei contratti di formazione e lavoro - ai fini dell'introduzione di una disciplina contrattuale nel settore del credito - in relazione all'evoluzione legislativa della relativa normativa, in una complessiva valutazione circa l'ambito di applicabilità e le connesse agevolazioni. A tal fine le Parti stesse si incontreranno entro 30 giorni dalla emanazione dei relativi provvedimenti legislativi.</p> <p>2. <i>Contratti di lavoro a tempo determinato e contratti di fornitura di lavoro temporaneo</i> Ai sensi dell'art. 23 della l. n.56/1987 e dell'art.1 della l. n.196/1997 si individuano le seguenti ipotesi, aggiuntive rispetto a quelle di legge, per le quali le aziende possono stipulare contratti di lavoro a tempo determinato e/o contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) esecuzione di un'attività o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo; b) incrementi di attività anche derivanti da sopravvenute esigenze del mercato o della clientela, ovvero collegati ad eventi e decisioni provenienti da altri settori, da Enti o da Autorità pubbliche; c) attività che presentino carattere di eccezionalità rispetto al normale ciclo produttivo; d) sostituzione di lavoratori assenti per ferie, aspettativa o distacco anche presso altre aziende del gruppo; e) sostituzione di lavoratori che svolgono attività formativa ovvero prestano temporaneamente attività lavorativa al di fuori dell'unità produttiva di appartenenza; f) esigenze di carattere transitorio di inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico o nell'organizzazione aziendale o derivanti dal 	<p>1. <i>Apprendistato e contratti di formazione e lavoro</i> Le Parti nazionali - nell'ambito delle iniziative finalizzate ad incentivare l'occupazione con particolare riferimento ai modelli contratti che prevedono momenti di alternanza tra attività lavorativa e formativa - si riservano di esaminare il tema di contratti di formazione e lavoro - ai fini dell'introduzione di una disciplina contrattuale nel settore della riscossione - in relazione all'evoluzione legislativa della relativa normativa, in una complessiva valutazione circa l'ambito di applicabilità e le connesse agevolazioni. A tal fine le Parti stesse si incontreranno entro 30 giorni dalla emanazione dei relativi provvedimenti legislativi.</p> <p>2. <i>Contratti di lavoro a tempo determinato e contratti di fornitura di lavoro temporaneo</i> Ai sensi dell'art. 23 della l. n.56/1987 e dell'art.1 della l. n.196/1997 si individuano le seguenti ipotesi, aggiuntive rispetto a quelle di legge, per le quali le aziende possono stipulare contratti di lavoro a tempo determinato e/o contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) esecuzione di un'attività o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo; b) incrementi di attività anche derivanti da sopravvenute esigenze aziendali, ovvero collegati ad eventi e decisioni provenienti da altri settori, da Enti o da Autorità pubbliche; c) attività che presentino carattere di eccezionalità rispetto al normale ciclo produttivo; d) sostituzione di lavoratori assenti per ferie, aspettativa o distacco anche presso altre aziende del gruppo; e) sostituzione di lavoratori che svolgono attività formativa ovvero prestano temporaneamente attività lavorativa al di fuori dell'unità produttiva di appartenenza; f) esigenze di carattere transitorio di inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico o nell'organizzazione aziendale o

<p>lancio di nuovi prodotti o servizi messi a disposizione delle imprese di settore;</p> <p>g) inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia sperimentare l'utilità.</p> <p>Restano escluse dalla fornitura di lavoro temporaneo le attività riconducibili alla 1ª area professionale.</p> <p>Per le causali di cui sopra il numero dei rapporti non può superare, rispettivamente, il 10% per i contratti a tempo determinato ed il 5% per i contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, del personale dipendente dall'azienda utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato.</p> <p>Tali percentuali sono riferite all'organico in essere al 31 dicembre dell'anno precedente.</p> <p>Fermo quanto previsto dall'art.7, 4° comma, della l. n.196/1997, in occasione dell'incontro annuale, le Parti aziendali procedono ad un esame congiunto dell'andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.</p> <p>Ai sensi dell'art.4 della l. n.196/1997, le Parti aziendali definiscono i criteri e le modalità per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei di erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati collegati all'andamento economico</p>	<p>derivanti dal lancio di nuovi prodotti o servizi messi a disposizione delle imprese di settore;</p> <p>g) inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia sperimentare l'utilità;</p> <p>h) attività di recupero crediti.</p> <p>Restano escluse dalla fornitura di lavoro temporaneo le attività riconducibili alla 1ª area professionale.</p> <p>Per le causali di cui sopra il numero dei rapporti non può superare, rispettivamente, il 20% per i contratti a tempo determinato ed il 10% per i contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, del personale dipendente dall'azienda utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato.</p> <p><i>Sempre ai sensi della normativa indicata al 1° comma, le aziende possono, altresì, stipulare contratti di lavoro a tempo determinato e/o contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo nelle seguenti ipotesi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - assunzioni di ufficiali di riscossione per uno o più periodi, anche non continuativi, nel limite massimo del numero dei dipendenti aventi tale qualifica, in servizio presso ciascuna concessione gestita; - assunzioni di messi notificatori per uno o più periodi, anche non continuativi, nel limite massimo del numero complessivo dei dipendenti in servizio presso ciascuna concessione gestita. <p>Le percentuali di cui ai commi che precedono sono riferite all'organico in essere al 31 dicembre dell'anno precedente. Fermo quanto previsto dall'art. 7, 4° comma, della l. n. 196/1997, in occasione dell'incontro annuale, le Parti aziendali procedono ad un esame congiunto dell'andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.</p> <p>Ai sensi dell'art. 4 della l. n. 196/1997, le Parti aziendali definiscono i criteri e le modalità per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei di erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati collegati all'andamento economico</p>
---	---

<p>dell'impresa (premio aziendale).</p> <p>Ai sensi dell'art. 7 della medesima legge, i prestatori di lavoro temporaneo hanno diritto di esercitare i diritti sindacali.</p> <p>3. Lavoro a tempo parziale</p> <p>Le Parti nazionali convengono di apportare le seguenti modifiche e/o integrazioni all'attuale disciplina in materia di lavoro a tempo parziale sul presupposto condiviso che tale istituto 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.</p> <p>Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare le seguenti percentuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20% del personale destinatario del presente contratto in servizio a tempo pieno per i passaggi a tempo parziale del personale in servizio; - 10% del complesso del personale in servizio destinatario del presente contratto per le assunzioni dall'esterno. <p>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 che verticale.</p> <p>Azienda e lavoratore concordano la collocazione della prestazione lavorativa a tempo parziale secondo le esigenze di servizio, senza obbligo di uniforme ripartizione nella settimana o nel mese, anche tramite turni di lavoro a cadenza settimanale, mensile, etc., nel rispetto, in ogni caso, di una prestazione giornaliera massima di 9 ore.</p> <p>Il lavoratore a tempo parziale può essere adibito a prestazioni di lavoro supplementare, nel limite complessivo di 50 ore annue, oltreché al ricorrere delle specifiche esigenze già previste dalla disciplina nazionale in atto, nell'ipotesi di assenza imprevista di altro dipendente della medesima unità operativa.</p> <p>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.</p>	<p>dell'impresa (premio aziendale).</p> <p>Ai sensi dell'art. 7 della medesima legge, i prestatori di lavoro temporaneo hanno diritto di esercitare i diritti sindacali.</p> <p>3. Lavoro a tempo parziale</p> <p>Le Parti nazionali convengono di apportare le seguenti modifiche e/o integrazioni all'attuale disciplina in materia di lavoro a tempo parziale sul presupposto condiviso che tale istituto costituisce un valido strumento, del quale si auspica la generalizzata applicazione ed il significativo sviluppo nel settore per favorire l'occupazione e la flessibilità del lavoro, anche sotto un profilo sociale.</p> <p>Il numero dei rapporti a tempo parziale, <i>salvo diversi accordi in sede aziendale</i>, non può superare le seguenti percentuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20% del personale destinatario del presente contratto in servizio a tempo pieno per i passaggi a tempo parziale del personale in servizio; - 10% del complesso del personale in servizio destinatario del presente contratto per le assunzioni dall'esterno. <p>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 che verticale.</p> <p>Azienda e lavoratore concordano la collocazione della prestazione lavorativa a tempo parziale secondo le esigenze di servizio, senza obbligo di uniforme ripartizione nella settimana o nel mese, anche tramite turni di lavoro a cadenza settimanale, mensile, etc., nel rispetto, in ogni caso, di una prestazione giornaliera massima di 9 ore.</p> <p>Il lavoratore a tempo parziale può essere adibito a prestazioni di lavoro supplementare, nel limite complessivo di 50 ore annue, oltreché al ricorrere delle specifiche esigenze già previste dalla disciplina nazionale in atto, nell'ipotesi di assenza imprevista di altro dipendente della medesima unità operativa.</p> <p>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.</p>
---	---

<p>La disciplina del lavoro a tempo parziale si applica anche ai quadri direttivi.</p> <p style="text-align: center;">CAPITOLO VI TELELAVORO</p> <p>Lo sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consente maggiore flessibilità nel lavoro e può favorire l'efficienza e la produttività delle imprese e rispondere ad esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili.</p> <p>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.</p> <p><i>1. Tipologie</i></p> <p>Il telelavoro può configurarsi quale rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo; la presente disciplina contrattuale riguarda i rapporti di lavoro subordinato instaurati da aziende che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro.</p> <p>Il telelavoro può svolgersi, a titolo esemplificativo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) presso il domicilio del lavoratore; 2) in centri di telelavoro o in postazioni satellite; 3) sotto forma di telelavoro mobile. <p><i>2. Costituzione del rapporto di lavoro</i></p> <p>Le aziende possono assumere lavoratori con rapporto subordinato di telelavoro, ovvero trasformare consensualmente - a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato - rapporti di lavoro già in essere.</p> <p>Nel primo caso l'azienda deve precisare, all'atto dell'assunzione, l'unità produttiva di appartenenza, mentre nel secondo caso gli interessati restano convenzionalmente in organico nell'unità produttiva di appartenenza al momento della trasformazione.</p> <p>Nell'ipotesi di trasformazione del rapporto in telelavoro a tempo indeterminato, il lavoratore ha facoltà di chiedere, trascorsi due anni, il</p>	<p>La disciplina del lavoro a tempo parziale si applica anche ai quadri direttivi.</p> <p style="text-align: center;">CAPITOLO VI TELELAVORO</p> <p>Lo sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consente maggiore flessibilità nel lavoro e può favorire l'efficienza e la produttività delle imprese e rispondere ad esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili.</p> <p>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.</p> <p><i>1. Tipologie</i></p> <p>Il telelavoro può configurarsi quale rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo; la presente disciplina contrattuale riguarda i rapporti di lavoro subordinato instaurati da aziende che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro.</p> <p>Il telelavoro può svolgersi, a titolo esemplificativo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) presso il domicilio del lavoratore; 2) in centri di telelavoro o in postazioni satellite; 3) sotto forma di telelavoro mobile. <p><i>2. Costituzione del rapporto di lavoro</i></p> <p>Le aziende possono assumere lavoratori con rapporto subordinato di telelavoro, ovvero trasformare consensualmente - a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato - rapporti di lavoro già in essere.</p> <p>Nel primo caso l'azienda deve precisare, all'atto dell'assunzione, l'unità produttiva di appartenenza, mentre nel secondo caso gli interessati restano convenzionalmente in organico nell'unità produttiva di appartenenza al momento della trasformazione.</p> <p>Nell'ipotesi di trasformazione del rapporto in telelavoro a tempo indeterminato, il lavoratore ha facoltà di chiedere, trascorsi due anni, il</p>
--	--

<p>ripristino del lavoro con le modalità tradizionali. L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, accoglie la richiesta.</p> <p>3. Prestazione lavorativa – Trattamento economico</p> <p>La prestazione lavorativa del telelavoratore si svolge nel rispetto dell'orario di lavoro e/o con le relative flessibilità temporali che l'azienda è tenuta a comunicare preventivamente agli interessati e agli organismi sindacali aziendali. Modifiche di tale orario possono essere apportate solo d'intesa tra l'azienda e il lavoratore interessato.</p> <p>Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'azienda, d'intesa con l'interessato. In caso di impossibilità il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'azienda.</p> <p>Il rapporto di telelavoro non può costituire pregiudizio per il lavoratore nelle opportunità di sviluppo professionale e ad ogni altro effetto del rapporto di lavoro.</p> <p>L'azienda deve far conoscere al telelavoratore le specifiche procedure di lavoro connesse a tale modalità della prestazione. L'interessato deve, in ogni caso, rispettare il segreto professionale. Il telelavoratore 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.</p> <p>4. Rientri in azienda – Formazione</p> <p>L'azienda, per esigenze di servizio, può chiamare il telelavoratore presso l'unità produttiva di appartenenza per il tempo necessario.</p> <p>Devono concordarsi fra l'azienda e il lavoratore rientri periodici in azienda.</p> <p>L'azienda fornisce al telelavoratore, una formazione adeguata alle specificità del rapporto e pone in essere iniziative per favorire la socializzazione dei telelavoratori.</p> <p>Nel caso di rientro definitivo in azienda con le modalità di lavoro tradizionali e qualora siano</p>	<p>ripristino del lavoro con le modalità tradizionali. L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, accoglie la richiesta.</p> <p>3. Prestazione lavorativa - Trattamento economico</p> <p>La prestazione lavorativa del telelavoratore si svolge nel rispetto dell'orario di lavoro e/o con le relative flessibilità temporali che l'azienda è tenuta a comunicare preventivamente agli interessati e agli organismi sindacali aziendali. Modifiche di tale orario possono essere apportate solo d'intesa tra l'azienda e il lavoratore interessato.</p> <p>Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'azienda, d'intesa con l'interessato. In caso di impossibilità il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'azienda.</p> <p>Il rapporto di telelavoro non può costituire pregiudizio per il lavoratore nelle opportunità di sviluppo professionale e ad ogni altro effetto del rapporto di lavoro.</p> <p>L'azienda deve far conoscere al telelavoratore le specifiche procedure di lavoro connesse a tale modalità della prestazione. L'interessato deve, in ogni caso, rispettare il segreto professionale. Il telelavoratore 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.</p> <p>4. Rientri in azienda - Formazione</p> <p>L'azienda, per esigenze di servizio, può chiamare il telelavoratore presso l'unità produttiva di appartenenza per il tempo necessario.</p> <p>Devono concordarsi fra l'azienda e il lavoratore rientri periodici in azienda.</p> <p>L'azienda fornisce al telelavoratore una formazione adeguata alle specificità del rapporto e pone in essere iniziative per favorire la socializzazione dei telelavoratori.</p> <p>Nel caso di rientro definitivo in azienda con le modalità di lavoro tradizionali e qualora siano</p>
---	--

<p>interventuti nel frattempo mutamenti negli assetti organizzativi, l'azienda procede ad un opportuno aggiornamento professionale degli interessati, nell'ambito delle previsioni contrattuali in materia, per facilitare il reinserimento.</p> <p>5. Diritti sindacali - Valutazioni e informative</p> <p>I telelavoratori hanno gli stessi diritti sindacali dei lavoratori che prestano la propria attività con modalità tradizionali. In sede aziendale possono concordarsi modalità particolari per consentire la partecipazione dei telelavoratori alle assemblee, nel rispetto della specifica normativa nazionale. Le aziende istituiscono un'apposita bacheca elettronica o altro sistema di connessione per le comunicazioni sindacali ai sensi dell'art. 25 della l.n.300 del 20 maggio 1970, che gli interessati possono consultare fuori dell'orario di lavoro prestabilito.</p> <p>I dati raccolti dall'azienda per verificare il rispetto dei doveri del telelavoratore 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.</p> <p>L'azienda deve informare preventivamente l'interessato circa i criteri di funzionamento del software installato, per garantire la trasparenza dei controlli.</p> <p>Nel caso di telelavoro domiciliare, l'azienda ha facoltà di effettuare visite nei locali adibiti a telelavoro, preavvertendo, di norma con congruo anticipo, l'interessato.</p> <p>Nell'ambito dell'incontro annuale l'azienda fornisce un'informativa sul numero dei rapporti di telelavoro (distinti tra assunzioni e trasformazione), sulle loro caratteristiche (attività interessate, orari, modalità di rientro in azienda, etc.) e si rende disponibile ad esaminare congiuntamente eventuali problematiche emerse nell'applicazione della presente disciplina.</p> <p>6. Postazioni ed attrezzature di lavoro - Sicurezza del lavoro</p> <p>Nel caso di telelavoro domiciliare, l'azienda provvede ad installare in un locale idoneo la postazione di lavoro adeguata alle necessità di</p>	<p>interventuti nel frattempo mutamenti negli assetti organizzativi, l'azienda procede ad un opportuno aggiornamento professionale degli interessati, nell'ambito delle previsioni contrattuali in materia, per facilitare il reinserimento.</p> <p>5. Diritti sindacali - Valutazioni e informative</p> <p>I telelavoratori hanno gli stessi diritti sindacali dei lavoratori che prestano la propria attività con modalità tradizionali. In sede aziendale possono concordarsi modalità particolari per consentire la partecipazione dei telelavoratori alle assemblee, nel rispetto della specifica normativa nazionale. Le aziende istituiscono un'apposita bacheca elettronica o altro sistema di connessione per le comunicazioni sindacali ai sensi dell'art. 25 della l. 300 del 20 maggio 1970, che gli interessati possono consultare fuori dell'orario di lavoro prestabilito.</p> <p>I dati raccolti dall'azienda per verificare il rispetto dei doveri del telelavoratore 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.</p> <p>L'azienda deve informare preventivamente l'interessato circa i criteri di funzionamento del software installato, per garantire la trasparenza dei controlli.</p> <p>Nel caso di telelavoro domiciliare, l'azienda ha facoltà di effettuare visite nei locali adibiti a telelavoro, preavvertendo, di norma con congruo anticipo, l'interessato.</p> <p>Nell'ambito dell'incontro annuale l'azienda fornisce un'informativa sul numero dei rapporti di telelavoro (distinti tra assunzioni e trasformazione), sulle loro caratteristiche (attività interessate, orari, modalità di rientro in azienda, etc.) e si rende disponibile ad esaminare congiuntamente eventuali problematiche emerse nell'applicazione della presente disciplina.</p> <p>6. Postazioni ed attrezzature di lavoro - Sicurezza del lavoro</p> <p>Nel caso di telelavoro domiciliare, l'azienda provvede ad installare in un locale idoneo la postazione di lavoro adeguata alle necessità di</p>
--	---

<p>lavoro; negli altri casi di telelavoro l'azienda provvede comunque a dotare il lavoratore delle attrezzature necessarie. La scelta e l'acquisizione di dette postazioni e attrezzature compete all'azienda che si fa carico anche delle spese di manutenzione e di esercizio, nonché di ripristino dei locali interessati nello stato in cui erano al momento dell'installazione nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di rientro definitivo in azienda del lavoratore.</p> <p>Le postazioni e le attrezzature sono fornite al lavoratore in comodato d'uso ex art.1803 e seguenti c.c., salvo diversa pattuizione fra le Parti.</p> <p>Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nei quali egli presta la sua attività di lavoro si applicano le previsioni del d.lgs. n.626/94, tenendo conto delle specificità della prestazione.</p> <p>7. Sperimentalità della disciplina</p> <p>La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti e comunque in occasione dell'emanazione della prevista legge in materia o dopo due anni dalla data di stipulazione del presente contratto.</p>	<p>lavoro; negli altri casi di telelavoro l'azienda provvede comunque a dotare il lavoratore delle attrezzature necessarie. La scelta e l'acquisizione di dette postazioni e attrezzature compete all'azienda che si fa carico anche delle spese di manutenzione e di esercizio, nonché di ripristino dei locali interessati nello stato in cui erano al momento dell'installazione nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro odi rientro definitivo in azienda del lavoratore.</p> <p>Le postazioni e le attrezzature sono fornite al lavoratore in comodato d'uso ex art. 1803 e seguenti c.c., salvo diversa pattuizione fra le Parti.</p> <p>Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nei quali egli presta la sua attività di lavoro si applicano le previsioni del d.lgs. n.626/94, tenendo conto delle specificità della prestazione.</p> <p>7. Sperimentalità della disciplina</p> <p>La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti e comunque in occasione dell'emanazione della prevista legge in materia o dopo due anni dalla data di stipulazione del presente contratto.</p>
--	--

<p style="text-align: center;">CAPITOLO VII SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI</p>	<p style="text-align: center;">CAPITOLO VII SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI</p>
<p>Gli assetti contrattuali prevedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il contratto collettivo nazionale di categoria che ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica; - un secondo livello di contrattazione (aziendale) riguardante materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto che stabilisce anche tempistica – secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali – e materie del secondo livello. <p><u>A) A livello nazionale</u></p> <p><i>1. Osservatorio nazionale</i></p> <p>All'Osservatorio nazionale - composto, ai sensi dell'accordo 20 novembre 1991, da rappresentanti di entrambe le Parti nel numero massimo di 3 per ogni organizzazione sindacale dei 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale; c) evoluzione della ristrutturazione del sistema creditizio, in relazione alle finalità individuate nel contratto, nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali; d) situazione occupazionale nel settore e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile; e) pari opportunità per il personale femminile, in coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta di cui alla legge n. 125 del 	<p>Gli assetti contrattuali prevedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il contratto collettivo nazionale di categoria che ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica; - un secondo livello di contrattazione aziendale riguardante materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto che stabilisce anche tempistica - secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali - e materie del secondo livello. <p><u>A) A livello nazionale</u></p> <p><i>1. Osservatorio nazionale</i></p> <p>All'Osservatorio nazionale - composto ai sensi dell'articolo 145 del ccnl 12 luglio 1995, da rappresentanti di entrambe le Parti nel numero massimo di 1 per ogni organizzazione sindacale dei lavoratori stipulante e nello stesso numero complessivo per Ascotributi - sono attribuite funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta in merito alle ricadute sulle condizioni lavorative in relazione ai seguenti temi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) dinamica dei modelli organizzativi, della produttività e del costo del lavoro ed in generale dei principali indicatori riguardanti il fattore lavoro; b) andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale; c) evoluzione della ristrutturazione del sistema nazionale della riscossione dei tributi, in relazione alle finalità individuate nel contratto, nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali; d) situazione occupazionale nel settore e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile; e) pari opportunità per il personale femminile, in coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta di cui alla

<p>1991, anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalmente;</p> <p>f) sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;</p> <p>g) condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro;</p> <p>h) lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale svolta in esecuzione degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro;</p> <p>i) problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dall'integrazione europea;</p> <p>j) ricerca delle necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi in materia lavoristica relativi al settore;</p> <p>k) possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze delle aziende e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti (ad es.: problemi della scuola e dei giovani);</p> <p>l) assetto previdenziale del settore;</p> <p>m) rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una miglior integrazione delle persone appartenenti alle categorie dello svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la materia, anche in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale o regionale;</p> <p>n) trattamento dei dati personali "sensibili" ai fini della corretta applicazione della legge 675/1996 e delle disposizioni dell'Autorità garante.</p> <p>Per il migliore funzionamento dell'Osservatorio viene attivata una "banca dati" gestita operativamente dalle associazioni imprenditoriali con accesso da parte di componenti l'Osservatorio designati dalle rispettive organizzazioni stipulanti.</p> <p>L'Osservatorio può avvalersi della collaborazione di esperti e deve riunirsi almeno due volte l'anno.</p> <p>2. Commissione nazionale per la sicurezza</p> <p>Le Parti stipulanti attiveranno quanto prima la Commissione nazionale per la sicurezza</p>	<p>legge n. 125 del 1991, anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalmente;</p> <p>f) sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;</p> <p>g) condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro;</p> <p>h) lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale svolta in esecuzione degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro;</p> <p>i) problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dall'integrazione europea;</p> <p>j) ricerca delle necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi in materia lavoristica relativi al settore;</p> <p>k) possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze delle aziende e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti (ad es.: problemi della scuola e dei giovani);</p> <p>l) assetto previdenziale del settore;</p> <p>m) rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una miglior integrazione delle persone appartenenti alle categorie dello svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la materia, anche in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale o regionale;</p> <p>n) trattamento dei dati personali "sensibili" ai fini della corretta applicazione della legge 675/1996 e delle disposizioni dell'Autorità garante.</p> <p>Per il migliore funzionamento dell'Osservatorio viene attivata una "banca dati" gestita operativamente da Ascotributi con accesso da parte di componenti l'Osservatorio designati dalle rispettive organizzazioni stipulanti.</p> <p>L'Osservatorio può avvalersi della collaborazione di esperti e deve riunirsi almeno due volte l'anno.</p> <p>2. Commissione nazionale per la sicurezza</p> <p>Le Parti stipulanti attiveranno quanto prima la Commissione nazionale per la sicurezza prevista</p>
---	---

<p>costituita ai sensi del d.lgs. n.626/94.</p> <p>3. Conciliazione e arbitrato</p> <p>Le Parti stipulanti si riservano di definire le discipline della conciliazione delle controversie individuali di lavoro in sede sindacale e dell'arbitrato, nel rispetto del d.lgs. n.80/98 e tenendo in considerazione eventuali normative convenzionali che dovessero intervenire in materia in altri settori.</p> <p><u>B) A livello aziendale</u></p> <p><i>1. Contrattazione integrativa aziendale</i></p> <p>La contrattazione integrativa aziendale deve rispettare i demandi stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro; pertanto le organizzazioni sindacali dei 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.</p> <p>La contrattazione integrativa potrà avviarsi solo dopo che le Parti aziendali avranno comunicato alle Associazioni imprenditoriali e alle Segreterie nazionali dei Sindacati stipulanti il presente contratto, di aver dato corso con esito positivo a tale verifica. (v. accordo quadro ...)</p> <p>In caso contrario la verifica verrà compiuta dalle Parti nazionali, in presenza dei rappresentanti dell'azienda interessata e delle relative strutture sindacali.</p> <p>Le materie demandate alla contrattazione integrativa aziendale sono le seguenti:</p> <p>a) premio aziendale; b) garanzie volte alla sicurezza del lavoro; c) tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro.</p> <p>Nei contratti integrativi aziendali vengono inserite le eventuali intese in materia di inquadramenti nel rispetto delle specifiche disposizioni in materia.</p> <p>I contratti integrativi aziendali non avranno decorrenza anteriore al 1° gennaio 2000 e scadranno il 31 dicembre 2003.</p>	<p>ai sensi del d.lgs. n.626/94.</p> <p>3. Conciliazione e arbitrato</p> <p>Le Parti stipulanti si riservano di definire le discipline della conciliazione delle controversie individuali di lavoro in sede sindacale e dell'arbitrato, nel rispetto del d.lgs. n.80/98 e tenendo in considerazione eventuali normative convenzionali che dovessero intervenire in materia in altri settori.</p> <p><u>B) A livello aziendale</u></p> <p><i>1. Contrattazione integrativa aziendale</i></p> <p>La contrattazione integrativa aziendale deve rispettare i demandi stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro; pertanto le organizzazioni sindacali dei 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.</p> <p>La contrattazione integrativa potrà avviarsi solo dopo che le Parti aziendali avranno comunicato ad Ascotributi ed alle Segreterie nazionali dei Sindacati stipulanti il presente contratto, di aver dato corso con esito positivo a tale verifica.</p> <p>In caso contrario la verifica verrà compiuta dalle Parti nazionali, in presenza dei rappresentanti dell'azienda interessata e delle relative strutture sindacali.</p> <p>Le materie demandate alla contrattazione integrativa aziendale sono le seguenti:</p> <p>a) premio aziendale; b) garanzie volte alla sicurezza del lavoro; c) tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro.</p> <p>Nei contratti integrativi aziendali vengono inserite le eventuali intese in materia di inquadramenti nel rispetto delle specifiche disposizioni in materia.</p> <p>I contratti integrativi aziendali non avranno decorrenza anteriore al (1° gennaio 2000) e scadranno il 31 dicembre 2003.</p>
---	---

<p>NORMA TRANSITORIA</p> <p>Relativamente al premio aziendale da corrispondere nel 2000 con riferimento all'esercizio 1999, presso ciascuna azienda verranno applicati i criteri utilizzati per la determinazione del premio aziendale dell'anno 1998; detti criteri saranno oggetto di contrattazione nel caso in cui, per effetto di modifiche strutturali (ad esempio, fusioni, concentrazioni, etc.), sia variato il quadro di riferimento.</p> <p>2. Pari opportunità</p> <p>Possono costituirsi aziendali Commissioni paritetiche per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi della l. n.125 del 1991, con l'obiettivo di valorizzare le risorse del lavoro femminile.</p> <p>Il rapporto biennale sulla situazione del personale di cui all'art. 9 della legge medesima, forma oggetto di esame fra le Parti aziendali.</p> <p>3. Incontro annuale</p> <p>Ogni anno, nel corso di un apposito incontro, l'azienda fornisce agli organismi sindacali aziendali (su richiesta anche di uno solo di essi), una informativa sugli argomenti di seguito indicati:</p> <p>a) numero dei lavoratori in servizio al 31 dicembre, suddiviso per unità produttive;</p> <p>b) andamento dell'occupazione e destinazione numerica dei nuovi assunti a livello di unità produttiva;</p> <p>c) programmi dei corsi di formazione professionale effettuati in base alle previsioni contrattuali;</p> <p>d) trasferimenti effettuati ad unità produttive situate in comune diverso (indicando separatamente quelli disposti su iniziativa aziendale da quelli attuati in accoglimento di richieste del personale) e loro destinazione numerica alle singole unità produttive;</p> <p>e) numero delle assunzioni a tempo determinato</p>	<p>NORMA TRANSITORIA</p> <p>Relativamente al premio aziendale da corrispondere nel 2000 con riferimento all'esercizio 1999, presso ciascuna azienda verranno applicati i criteri utilizzati per la determinazione del premio aziendale dell'anno 1998; detti criteri saranno oggetto di contrattazione nel caso in cui, per effetto di modifiche strutturali (ad esempio, fusioni, concentrazioni, etc.), sia variato il quadro di riferimento.</p> <p>2. Pari opportunità</p> <p>Possono costituirsi aziendali Commissioni paritetiche per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi della l. n. 125 del 1991, con l'obiettivo di valorizzare le risorse del lavoro femminile.</p> <p>Il rapporto biennale sulla situazione del personale di cui all'art. 9 della legge medesima, forma oggetto di esame fra le Parti aziendali.</p> <p>3. Incontro annuale</p> <p>Ogni anno, nel corso di un apposito incontro, il Concessionario fornisce agli organismi sindacali aziendali (su richiesta anche di uno solo di essi), una informativa sugli argomenti di seguito indicati:</p> <p>a) numero dei lavoratori in servizio al 31 dicembre, suddiviso per unità produttiva;</p> <p>b) andamento dell'occupazione e destinazione numerica dei nuovi assunti a livello di unità produttiva;</p> <p>c) programmi dei corsi di formazione professionale effettuati in base alle previsioni contrattuali;</p> <p>d) trasferimenti effettuati ad unità produttive situate in comune diverso (indicando separatamente quelli disposti su iniziativa aziendale da quelli attuati in accoglimento di richieste del personale) e loro destinazione numerica alle singole unità produttive;</p> <p>e) numero delle assunzioni a tempo</p>
---	--

<p>o con contratto di lavoro temporaneo distinte per singole unità produttive;</p> <p>f) previsioni sul numero percentuale dei contratti di formazione e lavoro che l'azienda prevede, nell'anno, di convertire in contratti a tempo indeterminato. Gli organismi sindacali in parola possono fare proprie osservazioni in argomento;</p> <p>g) andamento occupazionale, destinazione numerica, a livello di unità produttiva, e fasce orarie dei lavoratori a tempo parziale;</p> <p>h) previsioni di massima sull'andamento occupazionale complessivo per l'anno di calendario in corso al momento in cui si svolge l'incontro;</p> <p>i) distribuzione territoriale degli sportelli con indicazioni previsionali riguardanti l'anno in corso sull'apertura di ciascuno sportello e sul numero dei relativi addetti, anche agli effetti della mobilità interna;</p> <p>j) interventi effettuati o previsti per l'eliminazione, in occasione di costruzione o di rilevante ristrutturazione di edifici adibiti all'attività bancaria, delle barriere architettoniche che rendano difficoltoso l'accesso nei luoghi di lavoro ai portatori di handicap;</p> <p>k) provvedimenti (non aventi carattere di riservatezza) adottati o in corso di realizzazione in attuazione delle previsioni del contratto integrativo aziendale in materia di sicurezza, ed eventuali provvedimenti adottati a favore dei lavoratori colpiti da eventi criminosi;</p> <p>l) misure tecniche o organizzative adottate - compatibilmente con le necessarie esigenze di riservatezza - e interventi informativi e formativi svolti nei confronti del personale interessato in ordine ai meccanismi introdotti dalla legge 5 luglio 1991, n. 197 (antiriciclaggio);</p> <p>m) posizioni di lavoro che, compatibilmente con le diverse organizzazioni delle imprese, possano essere assegnate in via sperimentale ai soggetti disabili, avvalendosi anche delle esperienze maturate in sede aziendale;</p> <p>n) introduzione, in caso di innovazioni tecnologiche, di eventuali sussidi informatici e/o tecnici utili a ridurre le barriere alla comunicazione e all'informazione di soggetti disabili, ai sensi delle vigenti norme di legge e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive;</p>	<p>determinato o con contratto di lavoro temporaneo distinte per singole unità produttive;</p> <p>f) previsioni sul numero percentuale di contratti di formazione e lavoro che l'azienda prevede, nell'anno, di convertire in contratti a tempo indeterminato. Gli organismi sindacali in parola possono fare proprie osservazioni in argomento;</p> <p>g) andamento occupazionale, destinazione numerica, a livello di unità produttiva e fasce orarie dei lavoratori a tempo parziale;</p> <p>h) previsioni di massima sull'andamento occupazionale complessivo per l'anno di calendario in corso al momento in cui si svolge l'incontro;</p> <p>i) distribuzione territoriale degli sportelli con indicazioni previsionali riguardanti l'anno in corso sull'apertura di ciascuno sportello e sul numero dei relativi addetti, anche agli effetti della mobilità interna;</p> <p>j) interventi effettuati o previsti per l'eliminazione, in occasione di costituzione o di rilevante ristrutturazione di edifici adibiti all'attività di riscossione dei tributi, delle barriere architettoniche che rendano difficoltoso l'accesso nei luoghi di lavoro ai portatori di handicap;</p> <p>k) provvedimenti (non aventi carattere di riservatezza) adottati o in corso di realizzazione in attuazione delle previsioni del contratto integrativo aziendale in materia di sicurezza, ed eventuali provvedimenti adottati a favore dei lavoratori colpiti da eventi criminosi;</p> <p>l) misure tecniche o organizzative adottate - compatibilmente con le necessarie esigenze di riservatezza - e interventi informativi e formativi svolti nei confronti del personale interessato in ordine ai meccanismi introdotti dalla legge 5 luglio 1991, n. 197 (antiriciclaggio);</p> <p>m) posizioni di lavoro che, compatibilmente con le diverse organizzazioni delle imprese, possano essere assegnate in via sperimentale ai soggetti disabili, avvalendosi anche delle esperienze maturate in sede aziendale;</p> <p>n) introduzione, in caso di innovazioni tecnologiche, di eventuali sussidi informatici e/o tecnici utili a ridurre le barriere alla comunicazione e all'informazione di soggetti disabili, ai sensi delle vigenti norme di legge e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive;</p>
--	---

<p>o) 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;</p> <p>p) 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);</p> <p>q) modalità attuative delle nuove flessibilità in tema di orari di lavoro, part time, mansioni del personale;</p> <p>r) modalità applicative degli accordi sottoscritti e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali.</p> <p>Le informazioni riguardano il personale destinatario del presente contratto e, salvo diversa espressa indicazione, si riferiscono all'anno di calendario precedente; nei casi da a) a g) l'azienda suddivide le informazioni per categorie, aree professionali, livelli retributivi e sesso; le materie da m) a t) possono essere oggetto di valutazione congiunta fra le Parti.</p> <p>All'incontro previsto dalla presente norma possono prendere parte, in numero non superiore a tre, componenti degli organismi sindacali aziendali.</p> <p>Con cadenza semestrale le Parti aziendali effettuano - su richiesta degli organismi sindacali aziendali - un incontro di verifica relativamente ai temi dell'incontro annuale.</p> <p>* * *</p> <p>Vengono confermati gli incontri semestrali.</p> <p>* * *</p> <p>4. Organismo paritetico sulla formazione</p> <p>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.</p> <p>5. Trasferimenti d'azienda</p> <p>Le Parti stipulanti definiranno una procedura aziendale sui trasferimenti d'azienda che armonizzi le previsioni della l. n.428/90 con le</p>	<p>o) 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;</p> <p>p) processi di riconversione e di riposizionamento strategico, di revisione dei processi organizzativi, produttivi e distributivi (con particolare attenzione all'innovazione ed 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);</p> <p>q) modalità attuative delle nuove flessibilità in tema di orari di lavoro, part time, mansioni del personale;</p> <p>r) modalità applicative degli accordi sottoscritti e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali.</p> <p>Le informazioni riguardano il personale destinatario del presente contratto e, salvo diversa espressa indicazione, si riferiscono all'anno di calendario precedente; nei casi da a) a g) l'azienda suddivide le informazioni per categorie, aree professionali, livelli retributivi e sesso; le materie da m) a r) possono essere oggetto di valutazione congiunta fra le Parti.</p> <p>All'incontro previsto dalla presente norma possono prendere parte, in numero non superiore a tre, componenti degli organismi sindacali aziendali.</p> <p>Con cadenza semestrale le Parti aziendali effettuano - su richiesta degli organismi sindacali aziendali - un incontro di verifica relativamente ai temi dell'incontro annuale.</p> <p>* * *</p> <p>Vengono confermati gli incontri semestrali.</p> <p>* * *</p>
---	---

attuali disposizioni del contratto nazionale.

C) A livello di gruppo

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

- nel caso di tensioni occupazionali, anche conseguenti a processi di ristrutturazione, che riguardano una sola azienda di un gruppo bancario, si conferma l'attuale procedura che prevede il coinvolgimento della capogruppo in seconda istanza;

- nel caso di rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni (ivi comprese le fusioni) - che prefigurino o meno tensioni occupazionali - che coinvolgano una pluralità di aziende facenti parte del medesimo gruppo, si prevede che la predetta procedura si svolga - in unico grado - direttamente a livello della capogruppo.

La procedura che coinvolge la capogruppo si svolge tra una delegazione sindacale ad hoc definita nel numero e integrata dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti interessate, con funzioni di coordinamento; l'azienda ha facoltà di farsi assistere da ABI.

La negoziazione - che non riguarderà gli assetti retributivi - potrà avere ad oggetto le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale quali i trasferimenti, i comandi o i distacchi, i livelli occupazionali, gli interventi formativi e di riqualificazione.

La procedura deve comunque esaurirsi nel termine massimo di 40 giorni, salvo diverse intese che si realizzassero tra le parti.

Si prevede, secondo le modalità che saranno definite con l'azienda capogruppo, un momento di verifica programmata delle intese eventualmente raggiunte e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali.

D) A livello territoriale

Le Parti stipulanti implementeranno le iniziative di coinvolgimento sindacale (informativa /confronto) per il coordinamento nelle grandi

<p>piazze dei servizi alla clientela, nell'ambito delle iniziative su "tempi di vita delle città", come disposto dall'accordo quadro.</p> <p><u>E) Azionariato dei dipendenti</u> 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".</p> <p><u>F) Contratti d'area</u> Le Parti stipulanti istituiranno una Commissione paritetica per adempiere all'impegno previsto dall'accordo quadro, di "valutare i criteri mediante i quali attuare nel settore del credito i contratti in parola, coerentemente con quanto previsto dall'Accordo per il lavoro del 24 settembre 1996, impegnandosi a coinvolgere attivamente in tale processo le autorità pubbliche competenti".</p> <p><u>G) Previdenza complementare</u> Le Parti stipulanti avvieranno entro il 1° settembre 1999 i lavori di una Commissione paritetica, con l'intento di concluderli entro 90 giorni, per adempiere all'impegno previsto dall'accordo quadro di "esaminare in sede nazionale ed in coerenza con gli obiettivi generali dell'accordo quadro la tematica della previdenza complementare, anche con riferimento alla situazione dei lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n.124 del 21 aprile 1993, al fine di identificare soluzioni al riguardo".</p> <p><u>H) Promotori finanziari</u> Le Parti stipulanti si incontreranno entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto per approfondire la tematica.</p>	<p>C) <u>Azionariato dei dipendenti</u> Le parti stipulanti avvieranno i lavori di una specifica Commissione di studio;</p> <p>D) <u>Previdenza del settore</u> Le Parti stipulanti avvieranno entro il, i lavori di una Commissione paritetica, con l'intento di concluderli entro 90 giorni, per esaminare in sede nazionale la tematica della previdenza complessiva del settore.</p>
--	--

<p style="text-align: center;">CAPITOLO VIII SISTEMA INCENTIVANTE</p>	<p style="text-align: center;">CAPITOLO VIII SISTEMA INCENTIVANTE</p>
<p>L'azienda può prevedere l'istituzione di premi incentivanti (anche sotto forma di stock option e stock granting), la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio aziendale.</p> <p>L'azienda stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi medesimi (ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o di rete, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee).</p> <p>Nella determinazione dei premi l'azienda deve tener conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.</p> <p>Gli anzidetti elementi - che devono risultare oggettivi e trasparenti - sono oggetto di informazione agli organismi sindacali aziendali prima della loro applicazione. L'azienda si rende disponibile, su richiesta dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e proposte. Al termine della procedura - che deve esaurirsi entro 15 giorni dall'informativa - l'azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati.</p> <p>L'azienda deve comunicare tempestivamente anche eventuali variazioni di obiettivi e/o criteri rendendosi contestualmente disponibile ad espletare la suddetta procedura.</p> <p>Gli elementi di cui sopra, per quanto di competenza, vengono comunicati ai lavoratori interessati.</p> <p>Criteri di distribuzione e modalità complessivamente adottate dall'azienda saranno oggetto a consuntivo di apposito incontro con i medesimi organismi sindacali, nel corso del quale l'azienda stessa deve segnalare il numero dei premiati (anche distribuiti per gruppi omogenei) e l'ammontare globale dei premi incentivanti assegnati.</p>	<p>L'azienda può prevedere l'istituzione di premi incentivanti (anche sotto forma di stock option e stock granting), la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio aziendale.</p> <p>L'azienda stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi medesimi (ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o sportelli, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee).</p> <p>Nella determinazione dei premi l'azienda deve tener conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.</p> <p>Gli anzidetti elementi - che devono risultare oggettivi e trasparenti - sono oggetto di informazione agli organismi sindacali aziendali prima della loro applicazione. L'azienda si rende disponibile, su richiesta, dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e proposte. Al termine della procedura - che deve esaurirsi entro 15 giorni dall'informativa - l'azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati.</p> <p>L'azienda deve comunicare tempestivamente anche eventuali variazioni di obiettivi e/o criteri rendendosi contestualmente disponibile ad espletare la suddetta procedura. Gli elementi di cui sopra, per quanto di competenza, vengono comunicati ai lavoratori interessati.</p> <p>Criteri di distribuzione e modalità complessivamente adottate dall'azienda saranno oggetto a consuntivo di apposito incontro con i medesimi organismi sindacali, nel corso del quale l'azienda stessa deve segnalare il numero dei premiati (anche distribuiti per gruppi omogenei) e l'ammontare globale dei premi incentivanti assegnati.</p>

<p style="text-align: center;">CAPITOLO IX RIFORMA DELLA RETRIBUZIONE</p>	<p style="text-align: center;">CAPITOLO IX RIFORMA DELLA RETRIBUZIONE</p>
<p><u>A) In sede nazionale</u></p> <p>1. Tabelle retributive</p> <p>2.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Per il primo biennio (1998-1999) si confermano le previsioni in atto; - per il biennio successivo (2000-2001) si applicheranno per ciascun anno sulle voci stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare e "assegno ex intesa" le seguenti percentuali: - 0,6% dal 1° ottobre 1999; - 0,2% dal 1° gennaio 2000; - 0,6% dal 1° febbraio 2000; - 0,55% dal 1° ottobre 2000; - 0,55% dal 1° febbraio 2001. - <p>Per le aziende che, ai sensi del capitolo II, punto 1., 8° comma, continuano ad applicare le norme di cui ai CCNL ivi richiamati, le predette percentuali di incremento verranno applicate sulle corrispondenti voci tabellari.</p> <p>Le indennità e i compensi vari sono fissati, a far tempo dal 1° gennaio 2000, nelle misure di cui alla tabella che segue.</p> <p>2. Nuova struttura della retribuzione</p> <p>Viene definita una nuova struttura della retribuzione improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione; la riforma viene realizzata "a costo zero", tanto per quel che concerne gli effetti nazionali, quanto per gli effetti aziendali, prevedendo, a far tempo dal 1° gennaio 2000, una struttura articolata per tutte le categorie di personale su 13 mensilità, sulle quali viene ridistribuito il premio annuale di rendimento nella misura standard di settore (misura utilizzata per la c.d. azienda tipo per il personale delle quattro aree professionali; 15% della retribuzione annua per i quadri direttivi 3° e 4° livello).</p> <p>Le quote eventualmente eccedenti, per effetto di accordi aziendali, le misure di cui sopra vengono conservate aziendalmente nei soli confronti del</p>	<p><u>A) In sede nazionale</u></p> <p>1. Tabelle retributive</p> <p>Per il primo biennio (1998-1999) si confermano le previsioni in atto;</p> <ul style="list-style-type: none"> • per il biennio successivo (2000-2001) si applicheranno per ciascun anno sulle voci stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare e "assegno ex intesa" le seguenti percentuali: - (0.6% dal 1° ottobre 1999); - (0.2% dal 1° gennaio 2000); - (0.6% dal 1° febbraio 2000); - 0.55% dal 1° ottobre 2000; - 0.55% dal 1° febbraio 2001. <p>Per le aziende che, ai sensi del capitolo II, punto 1, 8° comma, continuano ad applicare le norme di cui ai CCNL ivi richiamati, le predette percentuali di incremento, verranno applicate sulle corrispondenti voci tabellari.</p> <p>Le indennità e i compensi vari sono fissati, a far tempo dal (1° gennaio 2000), nelle misure di cui alla tabella che segue.</p> <p>2. Nuova struttura della retribuzione</p> <p>Viene definita una nuova struttura della retribuzione improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione; la riforma viene realizzata "a costo zero", tanto per quel che concerne gli effetti nazionali, quanto per gli effetti aziendali, prevedendo, a far tempo dal (1° gennaio 2000), una struttura articolata per tutte le categorie di personale su 13 mensilità, sulle quali viene ridistribuito il premio annuale di rendimento nella misura standard di settore (misura utilizzata per la c.d. azienda tipo per il personale delle quattro aree professionali; 15% della retribuzione annua per i quadri direttivi 3° e 4° livello).</p> <p>Le quote eventualmente eccedenti, per effetto di accordi aziendali, le misure di cui sopra vengono conservate aziendalmente nei soli confronti del</p>

<p>personale in servizio alla data di stipulazione del presente CCNL, previo ricalcolo dell'importo annuale delle quote stesse con criteri analoghi a quelli utilizzati dal CCNL medesimo. Tali quote, che assumono la denominazione di "ex premio di rendimento" non sono suscettibili di ulteriori modificazioni quanto a criteri, misure e modalità di corresponsione.</p> <p>Le quote medesime vengono riconosciute anche al personale assunto dopo la data di stipulazione del presente contratto dalle aziende che non applichino un sistema di previdenza complementare nei confronti di detto personale nonché dei lavoratori assunti successivamente all'entrata in vigore del d. lgs. n.124 del 21 aprile 1993.</p> <p>Pertanto le nuove tabelle retributive nazionali saranno così strutturate:</p> <p>AREE PROFESSIONALI (dalla 1^a alla 3^a)</p> <ul style="list-style-type: none"> - stipendio (in sostituzione: di paga di livello o paga base; indennità di ex scala mobile; indennità di mensa, EDR; l'equivalente di 1/13 della 14^a mensilità; per Acri, anche indennità di carica); - scatti di anzianità; - importo ex ristrutturazione tabellare, per ciascuno scatto di anzianità; - indennità varie (es. indennità di rischio, sotterraneo, concorso spese tranviarie, etc.). <p>QUADRI DIRETTIVI</p> <ul style="list-style-type: none"> - stipendio (in sostituzione, per gli appartenenti alla ex 4^a area professionale - o ex quadri - delle voci indicate sopra per le tre aree professionali e per gli attuali funzionari di: stipendio, indennità direttiva, indennità di rappresentanza); - scatti di anzianità; - "assegno ex intesa"; - importo ex ristrutturazione tabellare, per ciascuno scatto di anzianità; - indennità varie (ad es. indennità di rischio, sotterraneo, etc.). <p>3. Scatti di anzianità</p> <p>A far tempo dalla data di stipulazione del presente contratto gli scatti di anzianità vengono</p>	<p>personale in servizio alla data di stipulazione del presente ccnl, previo ricalcolo dell'importo annuale delle quote stesse con criteri analoghi a quelli utilizzati dal ccnl medesimo. Tali quote, che assumono la denominazione di "ex premio di rendimento" non sono suscettibili di ulteriori modificazioni quanto a criteri, misure e modalità di corresponsione.</p> <p>Pertanto le nuove tabelle retributive nazionali saranno così strutturate:</p> <p>AREE PROFESSIONALI (dalla 1^a alla 3^a)</p> <ul style="list-style-type: none"> • stipendio (in sostituzione: di paga di livello o paga base; indennità di ex scala mobile; indennità di mensa, EDR; l'equivalente di 1/13 della 14^a mensilità e l'indennità di carica, per i lavoratori ai quali si applicano le Disposizioni Particolari previste per le Casse di Risparmio; • scatti di anzianità; importo ex ristrutturazione tabellare, per ciascuno scatto di anzianità; • indennità varie (es. indennità di rischio, sotterraneo, concorso spese tranviarie, etc.). <p>QUADRI DIRETTIVI</p> <ul style="list-style-type: none"> • stipendio (in sostituzione, per gli appartenenti alla ex 4^a area professionale - o ex quadri - delle voci indicate sopra per le tre aree professionali e per gli attuali funzionari di: stipendio, indennità direttiva, indennità di rappresentanza); • scatti di anzianità; • "assegno ex intesa"; • importo ex ristrutturazione tabellare, per ciascuno scatto di anzianità; • indennità varie (ad es. indennità di rischio, sotterraneo, etc.). <p>3. Scatti di anzianità</p> <p>A far tempo dalla data di stipulazione del presente contratto gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per</p>
---	---

<p>riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione); 4 anni per il 1° scatto in tutti i casi di assunzione, nonché in caso di passaggio dal 2° livello retributivo a quelli superiori dei quadri direttivi.</p> <p>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 delle aree professionali e per il 1° ed il 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. Qualora nel passaggio dal 2° al 3° livello della categoria dei quadri direttivi emerga che l'interessato viene a beneficiare di un incremento annuo inferiore a L.3.000.000, l'azienda provvede a erogare la differenza necessaria a garantire comunque detto incremento minimo sotto forma di "assegno ex intesa". 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.</p> <p>Tale differenza va mantenuta inalterata tempo per tempo rispetto alla retribuzione del quadro direttivo di 2° livello con pari anzianità.</p> <p>B) In sede aziendale</p> <p><i>1. Premio aziendale</i></p> <p>Il premio aziendale viene erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti nel contratto integrativo aziendale presso ciascun istituto, in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, nonché ad un migliore andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo anche conto degli apporti professionali; tale premio verrà parametrato in base all'inquadramento, tenendo anche conto degli apporti professionali, delle attività svolte e della</p>	<p>quello in corso di maturazione); 4 anni per il 1° scatto in tutti i casi di assunzione, nonché in caso di passaggio dal 2° livello retributivo a quelli superiori dei quadri direttivi.</p> <p>Per il personale destinatario dei ccnl 12 luglio 1995 e del ccnl 17 luglio 1995, in servizio rispettivamente al 12 luglio 1995 e 1° luglio 1995, resta confermato il numero degli scatti ivi stabilito. Gli scatti di anzianità per il personale delle aree professionali e per il 1° ed il 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. Qualora nel passaggio dal 2° al 3° livello della categoria dei quadri direttivi emerga che l'interessato viene a beneficiare di un incremento annuo inferiore a L.3.000.000, l'azienda provvede a erogare la differenza necessaria a garantire comunque detto incremento minimo sotto forma di "assegno ex intesa.....". 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.</p> <p>Tale differenza va mantenuta inalterata tempo per tempo rispetto alla retribuzione del quadro direttivo di 2° livello con pari anzianità.</p> <p><u>B) In sede aziendale</u></p> <p><i>1. Premio aziendale</i></p> <p>Il premio aziendale viene erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti nel contratto integrativo aziendale presso ciascuna azienda, 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</p>
--	--

<p>funzione ricoperta.</p> <p>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:</p> <p><u>a) indicatori di redditività</u> (ad es.: ROE, ROA, utile attività ordinarie su patrimonio, risultato lordo di gestione corretto per il rischio su totale attivo, etc.);</p> <p><u>b) indicatori di efficienza</u> (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 rettificare per tener conto degli oneri connessi al rischio di credito imputati a conto economico in via ordinaria-);</p> <p><u>c) indicatori di produttività</u> (ad es.: VAP, valore aggiunto per dipendente, margine di intermediazione per dipendente, fondi intermediati per dipendente, ricavi da servizi per dipendente, impieghi + raccolta per dipendente, etc. –le voci di redditività lorda possono essere rettificare per tener conto degli oneri connessi al rischio di credito imputati a conto economico in via ordinaria-);</p> <p><u>d) indicatori di qualità definiti a livello aziendale;</u></p> <p><u>e) indicatori di rischiosità</u> (ad es. sofferenze/impieghi, etc.);</p> <p><u>f) indicatori di struttura</u> (ad es.: raccolta indiretta/raccolta diretta, gestioni patrimoniali/raccolta, etc.).</p> <p>L'attribuzione del premio aziendale può essere determinata attraverso un indicatore complessivo che può valutarsi, tra l'altro, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un valore predeterminato o classi di valori predeterminati; - scostamenti rispetto a valori predeterminati; 	<p>funzione ricoperta.</p> <p>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:</p> <p><u>a) indicatori di redditività:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ROE (Return on equity) 2) RONA (Return on net activities) 3) ROS (al lordo o al netto finanziario degli oneri/proventi) 4) Reddito Ordinario Lordo <p><u>b) indicatori di efficienza:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Costo personale / ricavi operativi 2) Costo operativo per cartella (emessa) 3) Costo operativo per Lit/milione riscosso 4) Costo lavoro per dipendente <p><u>c) indicatori di produttività:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) VAP 2) Valore aggiunto per dipendente 3) Ricavi operativi per dipendente (al lordo o netto degli oneri/prov. finanz.) 4) Riscossioni per dipendente (in lire) <p><u>d) indicatori di qualità definiti a livello aziendale (determinazione a livello locale):</u></p> <p><u>e) indicatori di rischiosità:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Quote non rimosse / Totale carico ruoli 2) Conseguenze economiche della perdita del diritto al discarico <p><u>f) indicatori di struttura:</u> (.....)</p> <p>L'attribuzione del premio aziendale può essere determinata attraverso un indicatore complessivo che può valutarsi, tra l'altro, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un valore predeterminato o classi di valori predeterminati; - scostamenti rispetto a valori predeterminati;
---	--

<p>- variazioni rispetto all'anno o a periodi precedenti; - percentuali di indici o di valori predeterminati.</p> <p>Nel caso di utilizzo di più indicatori e/o parametri, questi possono essere opportunamente ponderati secondo le modalità definite a livello aziendale.</p> <p>Le aziende che presentino un risultato delle attività ordinarie negativo – al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni queste ultime laddove imputate al risultato ordinario - non daranno luogo all'erogazione del premio aziendale.</p> <p>Il premio aziendale può essere determinato sulla base di indicatori relativi alle performance del gruppo e/o della azienda capogruppo per le società controllate che, per vincoli di committenza o contrattuale con aziende o azienda del gruppo, svolgano per esse attività prevalente tale da determinarne la sussistenza, essendo perciò carenti di autonomia economica.</p> <p>2. Premio di rendimento</p> <p>Quale misura transitoria per le aziende che presentino squilibri misurabili attraverso indicatori tali da individuare lo stato di "pre-crisi"- che verranno individuati fra le Parti stipulanti, tramite una apposita Commissione paritetica nazionale, entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto - le Parti aziendali opereranno sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e/o altre erogazioni aziendali (fatta eccezione per il premio aziendale per il quale vale quanto appositamente previsto) in modo da contribuire a ristabilire, attraverso il recupero di quote delle predette erogazioni, il necessario equilibrio.</p> <p>Nell'ambito delle procedure contrattuali previste, rispettivamente, agli artt.150 c.c.n.l. 19 dicembre 1994, 102 c.c.n.l. 22 giugno 1995 (e corrispondenti norme per Acri), il c.c.n.l. introdurrà – tra gli strumenti destinati a non disperdere il patrimonio umano e professionale – l'eventuale quota aziendale del premio di</p>	<p>- variazioni rispetto all'anno o a periodi precedenti; - percentuali di indici o di valori predeterminati.</p> <p>Nel caso di utilizzo di più indicatori e/o parametri, questi possono essere opportunamente ponderati secondo le modalità definite a livello aziendale.</p> <p>Le aziende che presentino un risultato delle attività ordinarie negativo non daranno luogo all'erogazione del premio aziendale.</p> <p>2. Premio di rendimento</p> <p>Quale misura transitoria per le aziende che presentino squilibri misurabili attraverso indicatori tali da individuare lo stato di "pre-crisi"- che verranno individuati fra le Parti stipulanti, tramite una apposita Commissione paritetica nazionale, entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto - le Parti aziendali opereranno sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e/o altre erogazioni aziendali (fatta eccezione per il premio aziendale per il quale vale quanto appositamente previsto) in modo da contribuire a ristabilire, attraverso il recupero di quote delle predette erogazioni, il necessario equilibrio.</p> <p><u>1° GENNAIO 2000)</u></p>
--	--

<p>rendimento eccedente lo standard di settore.</p> <p>INDENNITÀ E COMPENSI VARI (MISURE IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2000)</p> <p>Aree professionali e quadri direttivi lavori in locali sotterranei 84.400</p> <p>turno notturno 56.300</p> <p>quadri direttivi per intervento 112.550</p> <p>Aree professionali turno diurno 7.900</p> <p>indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15 6.750</p> <p>giornata di reperibilità 56.300</p> <p>per intervento 33.800</p> <p>2^ area professionale 1° livello retributivo Pernottamento 33.800</p> <p>vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno 45.000</p> <p>vigilanza notturna NON superiore all'orario normale diurno 27.000</p> <p>custodia diurna al sabato 90.000</p> <p>1^ area professionale vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno 27.000</p> <p>* * *</p> <p>Fermo quanto previsto nel punto 1. del capitolo II del presente contratto, nonché dal presente capitolo in tema di riforma della retribuzione ed incrementi tabellari, all'atto della nomina o dell'assunzione come quadro direttivo, all'interessato viene attribuito un trattamento retributivo annuo iniziale di:</p>	<p>INDENNITÀ E COMPENSI VARI (MISURE IN VIGORE DAL <u>1° GENNAIO 2000</u>)</p> <p>• * *</p> <p>Fermo quanto previsto nel punto 1. del capitolo II del presente contratto, nonché dal presente capitolo in tema di riforma della retribuzione ed incrementi tabellari, all'atto della nomina o dell'assunzione come quadro direttivo, all'interessato viene attribuito un trattamento retributivo annuo iniziale di:</p>
--	--

<p>- L. 77.485.655, per il 4° livello retributivo; - L. 65.000.000, per il 3° livello retributivo; - L. 57.559.852 (^), per il 2° livello retributivo; - L. 54.127.939 (^), per il 1° livello retributivo. (^) Comprensivo della c.d. forfettizzazione di L. 2.250.000 per il 2° livello retributivo e di L. 2.150.000 per il 1° livello retributivo.</p>	<p>- L.77.485.655, per il 4° livello retributivo; - L.65.000.000, per il 3° livello retributivo; - L. 57.559.852* , per il 2° livello retributivo; - L. 54.127.939*, per il 1° livello retributivo.</p>
---	--

* Comprensivo della c.d. forfettizzazione di L. 2.250.000 per il 2° livello retributivo e di L. 2.150.000 per il 1° livello retributivo.

<p style="text-align: center;">CAPITOLO X MISSIONI E TRASFERIMENTI</p>	<p style="text-align: center;">CAPITOLO X MISSIONI E TRASFERIMENTI</p>
<p>1. Missioni (Italia ed Estero)</p> <p>Al personale che effettua meno di 5 giornate di missione nel corso di un mese, escluse dal computo quelle c.d. a corto raggio, compete – in luogo del trattamento di diaria e fermo il rimborso delle spese effettive di viaggio secondo le disposizioni in atto – 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 attuali importi della diaria.</p> <p>Oltre il predetto limite temporale si conferma la disciplina di cui ai CCNL 19 dicembre 1994, 15 giugno 1995 e 22 giugno 1995.</p> <p>In ogni caso, quanto previsto dai precedenti comma non si applica nei casi in cui la distanza fra la località di missione e la residenza (abituale dimora) del lavoratore, 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.</p>	<p>1. Missioni</p> <p>Il concessionario ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori del Comune sede di lavoro.</p> <p>Fermo restando quanto previsto dal successivo 5° comma, al personale che effettua meno di 5 giornate di missione nel corso del mese escluse dal computo quelle c.d. a corto raggio, compete - in luogo del trattamento di diaria e fermo il rimborso delle spese effettive di viaggio secondo le disposizioni in atto - il rimborso delle spese (piè di lista) per la consumazione dei pasti principali e per il pernottamento comunque, non oltre gli attuali importi della diaria.</p> <p>Oltre il predetto limite temporale si conferma la disciplina di cui ai ccnl 12 luglio 1995 e 17 luglio 1995.</p> <p>In ogni caso, quanto previsto dai precedenti comma non si applica nei casi in cui la distanza fra la località di missione ed il Comune sede di lavoro del 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.</p> <p>Ove trattasi di personale con mansioni di ufficiale di riscossione, di messo notificatore, di addetto alla fiscalità locale (ivi compresa l'attività di riscossione), di addetto all'E.D.P., il trattamento previsto dal 2° e 3° comma si applica qualora detto personale venga inviato fuori della circoscrizione territoriale della concessione ove lo stesso presta servizio. Per le missioni in Comuni facenti parte della concessione e distanti più di 25 chilometri dal Comune sede di lavoro, gli compete il rimborso delle spese nella misura stabilita dalle intese aziendali.</p> <p>Il trattamento previsto dal presente articolo non compete qualora il luogo di destinazione della missione coincide con l'abituale domicilio del dipendente.</p>

<p>2. Trasferimenti</p> <p>Si modifica l'attuale disciplina della fornitura dell'alloggio ai funzionari trasferiti (art.57, 2° comma, del CCNL 22 giugno 1995) tenendo conto della abrogazione delle previsioni della l. 27 luglio 1978, n.392, concernenti l'equo canone.</p> <p>La nuova normativa si applicherà ai quadri direttivi, che - in conseguenza del trasferimento disposto dall'azienda - cambiano effettivamente residenza.</p> <p>L'azienda potrà applicare la predetta disciplina anche al personale appartenente alle aree professionali in sostituzione del meccanismo del "contributo alloggio".</p> <p>In relazione a quanto sopra, vengono abrogati l'art.57, 2° comma e la relativa Raccomandazione n. 2, del CCNL 22 giugno 1995 e sostituiti come segue.</p> <p>L'azienda fornisce al dipendente, direttamente o tramite terzi, l'alloggio nella nuova residenza stipulando con lo stesso un contratto di locazione o di sublocazione; il dipendente corrisponderà all'azienda un canone di locazione convenzionale determinato in applicazione dell'art.1 del D.M. 5 marzo 1999 (recante criteri per la determinazione dei canoni di locazione nella contrattazione territoriale).</p> <p>Il trattamento è riconosciuto, per i trasferimenti successivi alla data di stipulazione del presente contratto, per un periodo massimo di 8 anni dalla data del trasferimento stesso.</p> <p>Potrà essere definita una disciplina transitoria, fermo restando che i contratti di locazione e di sublocazione in essere potranno essere applicati fino alla naturale scadenza. Le Parti si riservano, in ogni caso, di riesaminare la materia in conseguenza di eventuali modifiche del quadro legislativo di riferimento.</p>	<p>2. Trasferimenti</p> <p>Si modifica l'attuale disciplina della fornitura dell'alloggio ai funzionari trasferiti (art. 59, 2° comma, del ccnl 17 luglio 1995) tenendo conto della abrogazione delle previsioni della L. 27 luglio 1978, n.392, concernenti l'equo canone.</p> <p>La nuova normativa si applicherà ai quadri direttivi, che - in conseguenza del trasferimento disposto dall'azienda - cambiano effettivamente residenza.</p> <p>L'azienda potrà applicare la predetta disciplina anche al personale appartenente alle aree professionali in sostituzione del meccanismo del "contributo alloggio".</p> <p>In relazione a quanto sopra vengono abrogati l'art. 59, 2° comma e la relativa Raccomandazione n. 2, del ccnl 17 luglio 1995 e sostituiti come segue.</p> <p>L'azienda fornisce al dipendente, direttamente o tramite terzi, l'alloggio nella nuova residenza stipulando con lo stesso un contratto di locazione o di sublocazione; il dipendente corrisponderà all'azienda un canone di locazione convenzionale determinato in applicazione dell'art.1 del D.M. 5 marzo 1999 (recante criteri per la determinazione dei canoni di locazione nella contrattazione territoriale).</p> <p>Il trattamento è riconosciuto, per i trasferimenti successivi alla data di stipulazione del presente contratto, per un periodo massimo di 8 anni dalla data del trasferimento stesso.</p> <p>Potrà essere definita una disciplina transitoria, fermo restando che i contratti di locazione e di sublocazione in essere potranno essere applicati fino alla naturale scadenza. Le Parti si riservano, in ogni caso, di riesaminare la materia in conseguenza di eventuali modifiche del quadro legislativo di riferimento.</p>
---	--

<p style="text-align: center;">CAPITOLO XI DISPOSIZIONI DIVERSE</p>	<p style="text-align: center;">CAPITOLO XI DISPOSIZIONI DIVERSE</p>
<p>1. Assistenza sanitaria</p> <p>Le Parti convengono l'istituzione di una Commissione di studio al fine di realizzare, senza oneri aggiuntivi, un sistema a valenza generale che le aziende, d'intesa con gli organismi sindacali, avranno facoltà di utilizzare.</p> <p>2. Titolo di studio e anzianità convenzionali</p> <p>A decorrere dal 1° gennaio 2002, vengono abrogate le previsioni contrattuali nazionali che prevedono il diritto all'inquadramento automatico al 1° livello della 3^a area professionale (per Acri, al grado 4°) nell'ipotesi di possesso di un diploma di laurea o di scuola media superiore.</p> <p>Vengono altresì abrogate le disposizioni contrattuali nazionali in tema di anzianità convenzionali.</p> <p>3. Rispetto delle convinzioni religiose</p> <p>Le aziende cureranno, nell'applicazione delle norme del presente contratto in materia di orario di lavoro, che sia garantito il diritto dei lavoratori che ne facciano richiesta a praticare il proprio culto religioso nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia.</p> <p>4. Mobilità nelle aree urbane</p> <p>Le Parti nazionali si riservano di esaminare congiuntamente le modalità applicative del Decreto del Ministero dell'Ambiente del 27 marzo 1998, successivamente all'emanazione delle necessarie disposizioni attuative da parte delle competenti autorità ministeriali.</p> <p>5. Congedi parentali</p> <p>Le Parti nazionali si riservano di esaminare congiuntamente la tematica, successivamente</p>	<p>1. Assistenza sanitaria</p> <p>Le Parti convengono l'istituzione di una Commissione di studio al fine di realizzare, senza oneri aggiuntivi, un sistema a valenza generale che le aziende, d'intesa con gli organismi sindacali, avranno facoltà di utilizzare.</p> <p>2. Titolo di studio e anzianità convenzionali</p> <p>A decorrere dal 1° gennaio 2002, vengono abrogate le previsioni contrattuali nazionali che prevedono il diritto all'inquadramento automatico al 1° livello della 3^a area professionale (per coloro ai quali si applicano le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio, impiegato di grado superiore al minimo) nell'ipotesi di possesso di un diploma di laurea o di scuola media superiore.</p> <p>Vengono altresì abrogate le disposizioni contrattuali nazionali in tema di anzianità convenzionali.</p> <p>3. Rispetto delle convinzioni religiose</p> <p>Le aziende cureranno, nell'applicazione delle norme del presente contratto in materia di orario di lavoro, che sia garantito il diritto dei lavoratori che ne facciano richiesta a praticare il proprio culto religioso nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia.</p> <p>4. Mobilità nelle aree urbane</p> <p>Le Parti nazionali si riservano di esaminare congiuntamente le modalità applicative del Decreto del Ministero dell'Ambiente del 27 marzo 1998, successivamente all'emanazione delle necessarie disposizioni attuative da parte delle competenti autorità ministeriali.</p> <p>5. Congedi parentali</p> <p>Le Parti nazionali si riservano di esaminare congiuntamente la tematica, successivamente</p>

<p>all'emanazione dei provvedimenti di legge in materia.</p> <p>6. Molestie sessuali</p> <p>Le Parti nazionali si riservano di esaminare congiuntamente la tematica, successivamente all'emanazione dei provvedimenti di legge in materia.</p> <p>7. Permessi per motivi di studio</p> <p>Le normative in tema di permessi per motivi di studio vengono così uniformate:</p> <p>Al personale iscritto a corsi di laurea in una delle discipline che danno titolo a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale, spetta – una sola volta per ciascun esame previsto dal piano di studi approvato dalla facoltà – un giorno di permesso retribuito da fruire nella giornata lavorativa precedente quella in cui è prevista la prova di esame.</p> <p>Tale permesso è riconosciuto anche per le lauree brevi rilasciate dalle medesime facoltà.</p>	<p>all'emanazione dei provvedimenti di legge in materia.</p> <p>6. Molestie sessuali</p> <p>Le Parti nazionali si riservano di esaminare congiuntamente la tematica, successivamente all'emanazione dei provvedimenti di legge in materia.</p> <p>7. Permessi per motivi di studio</p> <p>Le normative in tema di permessi per motivi di studio vengono così uniformate:</p> <p>Al personale iscritto a corsi di laurea in una delle discipline che danno titolo a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale, spetta - una sola volta per ciascun esame previsto dal piano di studi approvato dalla facoltà - un giorno di permesso retribuito da fruire nella giornata lavorativa precedente quella in cui è prevista la prova di esame.</p> <p>Tale permesso è riconosciuto anche per le lauree brevi rilasciate dalle medesime facoltà.</p>
---	---

<p style="text-align: center;">CAPITOLO XII DECORRENZE E SCADENZE</p>	<p style="text-align: center;">CAPITOLO XII DECORRENZE E SCADENZE</p>
<p>Il presente contratto:</p> <ul style="list-style-type: none">- per la parte normativa decorre dalla data della sua stipulazione, salvo quanto stabilito in singole norme, e scadrà il 31 dicembre 2001;- per la parte economica decorre dal 1° gennaio 2000 e scadrà il 31 dicembre 2001, fermo quanto previsto nella "riforma della retribuzione".	<p>Il presente contratto:</p> <ul style="list-style-type: none">- per la parte normativa decorre dalla data della sua stipulazione, salvo quanto stabilito in singole norme, e scadrà il 31 dicembre 2001;- per la parte economica decorre dal 1° gennaio 2000 e scadrà il 31 dicembre 2001, fermo quanto previsto nella "riforma della retribuzione".
<p>NORMA TRANSITORIA</p>	<p>NORMA TRANSITORIA</p>
<p>Passaggio alla dirigenza</p>	<p>PASSAGGIO ALLA DIRIGENZA</p>
<p>Così come previsto nell'Accordo quadro 28 febbraio 1998 la nuova dirigenza sarà ricompresa fra l'1,5% ed il 2,5% rispetto al totale del personale dell'azienda: a tal fine l'inquadramento di dirigente sarà attribuito ad una parte degli attuali funzionari con grado più elevato.</p> <p>Le norme relative alla cessazione del rapporto di lavoro dei dirigenti, previste dal citato accordo quadro del 28 febbraio 1998, troveranno applicazione, trascorso un anno dal riconoscimento, nei confronti di coloro ai quali verrà attribuito dall'azienda tale inquadramento ai sensi del comma che precede.</p>	<p>La nuova dirigenza sarà ricompresa fra lo 0.4% e l'1% rispetto al totale del personale dell'azienda: a tal fine l'inquadramento di dirigente sarà attribuito ad una parte degli attuali funzionari con grado più elevato.</p> <p>La cessazione del rapporto dei dirigenti sarà regolata esclusivamente dalle norme del codice civile, prevedendo l'introduzione di un collegio arbitrale per le controversie in materia e troveranno applicazione, trascorso un anno dal riconoscimento, nei confronti di coloro ai quali verrà attribuito dall'azienda tale inquadramento ai sensi del comma che precede.</p>
<p>Ciascuna azienda, pertanto, individuerà - tra i funzionari cui è attualmente riconosciuta una maggiorazione di grado superiore a 9 - quelli ai quali attribuire in relazione alle funzioni svolte, alla struttura ed organizzazione dell'azienda stessa, l'inquadramento da dirigente, informando gli organismi sindacali aziendali sui criteri e le modalità adottati.</p>	<p>Ciascuna azienda, pertanto, individuerà - tra i funzionari cui è attualmente riconosciuta una maggiorazione di grado superiore a 9 - quelli ai quali attribuire in relazione alle funzioni svolte, alla struttura ed organizzazione dell'azienda stessa, l'inquadramento da dirigente, informando gli organismi sindacali aziendali sui criteri e le modalità adottati.</p>
<p>Si conserva, in ogni caso, come assegno ad personam la quota di retribuzione eccedente i 100 milioni annui. Tale assegno non sarà riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi.</p>	<p>Si conserva, in ogni caso, come assegno ad personam la quota di retribuzione eccedente i 100 milioni annui. Tale assegno non sarà riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi.</p>
<p>L'applicazione dei commi che precedono è</p>	<p>L'applicazione dei commi che precedono è</p>

<p>connessa temporalmente all'espletamento della procedura prevista dal presente contratto in materia di quadri direttivi. Fino alla data prevista aziendalmente per l'applicazione del nuovo sistema relativo a tale categoria, continuano a trovare applicazione le corrispondenti norme contrattuali per il personale direttivo (CCNL ABI 22 giugno 1995 e CCNL ACRI 6 giugno 1995).</p> <p>CHIARIMENTO A VERBALE</p> <p>Le Parti stipulanti chiariscono che l'assegno ad personam di cui al 4° comma della presente norma è computabile ai fini della eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, del trattamento di fine rapporto e ai fini dei trattamenti di previdenza aziendali.</p> <p>PROTOCOLLO IN TEMA DI AGIBILITA' SINDACALI</p> <p>Le Parti, premesso che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le Convenzioni 18 giugno 1970 (ABI) e 24 giugno 1970 (ACRI) per i diritti e le relazioni sindacali e i connessi accordi sulle assemblee del personale, sono scaduti il 31 gennaio 1999; - l'accordo "cedole" del 10 luglio 1996 - permessi e trattamento per i dirigenti sindacali nazionali e di strutture periferiche territoriali - è scaduto il 31 dicembre 1998; - i predetti accordi continuano, allo stato, ad essere applicati in via di fatto, fatte salve le ulteriori determinazioni; <p>convengono che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - occorre procedere alla revisione della disciplina delle agibilità sindacali secondo gli impegni contenuti nell'accordo quadro del 28 febbraio 1998, avviando entro il 30 settembre 1999 i lavori della Commissione paritetica "con l'incarico di sottoporre alle Parti stipulanti le proprie conclusioni, tenendo anche conto degli impegni assunti in materia di R.S.U. e degli annunciati sviluppi in sede legislativa, ferma l'esigenza di un ridimensionamento dei connessi oneri sulle aziende", esaminando in tale ambito "anche le problematiche connesse con il tema delle assemblee nelle unità produttive minori"; - nel frattempo le surrichiamate Convenzioni - 	<p>connessa temporalmente all'espletamento della procedura prevista dal presente contratto in materia di quadri direttivi. Fino alla data prevista aziendalmente per l'applicazione del nuovo sistema relativo a tale categoria, continuano a trovare applicazione le corrispondenti norme contrattuali per il personale direttivo (ccnl 17 luglio 1995 Parte generale e Disposizioni particolari per le Casse di Risparmio).</p> <p>CHIARIMENTO A VERBALE</p> <p>Le Parti stipulanti chiariscono che l'assegno ad personam di cui al 4° comma della presente norma è computabile ai fini della eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, del trattamento di fine rapporto e ai fini dei trattamenti di previdenza aziendali.</p> <p>PROTOCOLLO IN TEMA DI AGIBILITA' SINDACALI</p> <p>Le Parti, premesso che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accordo 4 dicembre 1995 sui permessi sindacali per i dirigenti nazionali e di strutture periferiche territoriali - la cui scadenza era fissata al 31 dicembre 1999 - è stato disdetto entro il termine del 30 giugno 1999; <p>convengono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • di procedere alla revisione della suddetta disciplina delle agibilità sindacali ferma l'esigenza di un ridimensionamento e razionalizzazione dei suddetti oneri sulle aziende, con particolare riferimento alla concentrazione delle cedole sulle aziende di maggiori dimensioni. <p>* * *</p>
--	--

<p>unitamente ai connessi accordi assemblee - troveranno applicazione nei confronti di tutte le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro del;</p> <p>- conseguentemente, a far tempo dalla data di stipulazione del presente Protocollo, il Sinfub costituirà - in sostituzione delle delegazioni sindacali aziendali (D.S.A.) previste dall'art.101 del CCNL 22 giugno 1995 (per ABI) e dal protocollo allegato al CCNL 16 giugno 1995 (per ACRI) - rappresentanze sindacali aziendali ed eventuali organi di coordinamento, nel rispetto delle Convenzioni sopra citate;</p> <p>- riguardo alle eventuali rappresentanze già in essere, il Sinfub si impegna a rinnovarne la costituzione entro il 31 dicembre 1999, in conformità alle previsioni delle stesse Convenzioni;</p> <p>??il Sinfub si impegna, inoltre, a rinunciare a costituire le anzidette delegazioni sindacali aziendali ed a sciogliere, presso tutte le aziende, le delegazioni già costituite sostituendole, laddove ne ricorrano le condizioni, con organi di coordinamento;</p> <p>??nei confronti del Sinfub non troveranno più applicazione, in quanto sostituiti dalle citate Convenzioni, l'accordo 22 giugno 1995 sui contributi sindacali (per ABI) ed il corrispondente accordo ACRI.</p> <p>* * *</p> <p>Per quanto concerne le materie disciplinate dal contratto collettivo sottoscritto in data odierna, anche in sede aziendale si terrà reciprocamente conto della rappresentatività categoriale di ciascuna delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti.</p> <p>* * *</p> <p>Per quanto concerne i permessi ai dirigenti nazionali e territoriali del Sinfub, resta confermata, fino al termine dei lavori della predetta Commissione paritetica sulle agibilità sindacali, l'attuale prassi al fine di consentire un equo utilizzo delle agibilità sindacali senza oneri aggiuntivi per le aziende, né pregiudizio per la predetta organizzazione sindacale rispetto alla situazione in atto.</p> <p>DICHIARAZIONE DEL SINFUB</p> <p>Il Sinfub dichiara che, ad ogni effetto, con la firma del presente contratto viene meno il proprio interesse nella controversia instaurata in</p>	<p>Per quanto concerne le materie disciplinate dal contratto collettivo sottoscritto in data odierna, anche in sede aziendale si terrà reciprocamente conto della rappresentatività categoriale di ciascuna delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti.</p> <p>* * *</p>
---	--

relazione al recesso di Abi e Acri, rispettivamente, dai CCNL 22 giugno 1995 e 16 giugno 1995 per il personale direttivo, ivi compresa la pretesa al risarcimento danni; conseguentemente il Sinfub si impegna a rinunciare all'azione ed agli atti del giudizio attualmente pendente innanzi al Tribunale di Roma.

**PROTOCOLLO per il personale delle banche
già destinatarie dei CCNL acri**

**AREE PROFESSIONALI
DISPOSIZIONI GENERALI**

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

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

Prima di dare attuazione a quanto sopra, le Parti aziendali procederanno ad un confronto negoziale sulla correlazione tra gli inquadramenti aziendali in essere e le declaratorie ed i profili esemplificativi previsti

**PROTOCOLLO
PER IL PERSONALE DELLE AZIENDE
CONCESSIONARIE
GIA' DESTINATARIE DELLE
DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER LE
CASSE DI RISPARMIO**

**AREE PROFESSIONALI
DISPOSIZIONI GENERALI**

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

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

Prima di dare attuazione a quanto sopra, le Parti aziendali procederanno ad un confronto negoziale sulla correlazione tra gli inquadramenti aziendali in essere e le declaratorie ed i profili esemplificativi previsti

<p>dal CCNL definendo eventuali profili professionali cui collegare l'inquadramento in aree professionali e livelli retributivi secondo la suddetta tabella.</p> <p>Le intese relative verranno inserite nel contratto integrativo aziendale armonizzandone i contenuti.</p> <p>I profili professionali previsti negli accordi aziendali in atto danno luogo all'inquadramento in aree professionali e livelli retributivi secondo la suddetta tabella, salvo che si addivenga, in presenza di normative aziendali difformi, a diverse intese in coerenza con i principi generali della presente normativa.</p> <p>Nell'ipotesi in cui dovessero manifestarsi difformità di valutazione circa l'interpretazione e/o l'applicazione del presente Protocollo per la fase della sua prima attuazione, il problema potrà – a richiesta delle organizzazioni sindacali o dell'Azienda interessata – essere esaminato in sede ABI, con l'assistenza della Associazione stessa e delle segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali medesime.</p> <p>Trascorsi i 6 mesi dall'avvenuta attuazione della nuova complessiva disciplina degli inquadramenti, le Parti aziendali procederanno ad una verifica per una valutazione congiunta delle eventuali problematiche applicative nascenti dal nuovo sistema di inquadramenti.</p> <p>Le declaratorie ed i profili esemplificativi che determinano le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale e nei livelli retributivi sono quelle di cui al capitolo del CCNL.</p> <p>Ulteriori nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati, tempo per tempo, con accordo aziendale su richiesta di una delle parti. Le intese relative vengono inserite nel contratto integrativo aziendale.</p> <p>In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire ai lavoratori conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, l'azienda può attribuire al lavoratore, anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza, senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico.</p> <p>L'azienda, nel corso di un apposito incontro</p>	<p>dal CCNL definendo eventuali profili professionali cui collegare l'inquadramento in aree professionali e livelli retributivi secondo la suddetta tabella.</p> <p>Le intese relative verranno inserite nel contratto integrativo aziendale armonizzandone i contenuti.</p> <p>I profili professionali previsti negli accordi aziendali in atto danno luogo all'inquadramento in aree professionali e livelli retributivi secondo la suddetta tabella, salvo che si addivenga, in presenza di normative aziendali difformi, a diverse intese in coerenza con i principi generali della presente normativa.</p> <p>Nell'ipotesi in cui dovessero manifestarsi difformità di valutazione circa l'interpretazione e/o l'applicazione del presente Protocollo per la fase della sua prima attuazione, il problema potrà - a richiesta delle organizzazioni sindacali o dell'Azienda interessata - essere esaminato in sede Ascotributi, con l'assistenza della Associazione stessa e delle segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali medesime.</p> <p>Trascorsi i 6 mesi dall'avvenuta attuazione della nuova complessiva disciplina degli inquadramenti, le Parti aziendali procederanno ad una verifica per una valutazione congiunta delle eventuali problematiche applicative nascenti dal nuovo sistema di inquadramenti.</p> <p>Le declaratorie ed i profili esemplificativi che determinano le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale e nei livelli retributivi sono quelle di cui al capitolo del CCNL.</p> <p>Ulteriori nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati, tempo per tempo, con accordo aziendale su richiesta di una delle parti. Le intese relative vengono inserite nel contratto integrativo aziendale.</p> <p>In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire ai lavoratori conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, l'azienda può attribuire al lavoratore, anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza, senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico.</p> <p>L'azienda, nel corso di un apposito incontro</p>
---	---

<p>informa, su loro richiesta, le OO.SS. aziendali in merito ai criteri adottati per la miglior gestione della flessibilità di cui al comma che precede; in tale occasione, le predette OO.SS. possono avanzare proposte, ai fini di una valutazione congiunta, su situazioni aventi rilevanza generale che possano risultare in contrasto con le finalità più sopra enunciate.</p> <p>Ove al 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.</p> <p>Al 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 previsti dall'art. che segue.</p> <p>CHIARIMENTO A VERBALE</p> <p><i>Le parti stipulanti, in relazione a quanto previsto nelle presenti disposizioni generali, chiariscono che restano confermate le previsioni contenute in accordi aziendali che contemplano specifiche regolamentazioni in materia di inquadramenti correlati alla fungibilità nell'utilizzo del personale, globalmente connesse agli assetti in atto frutto di normative aziendali pattuite.</i></p> <p>TABELLA DI CORRISPONDENZA (tabella)</p> <p>1^a area professionale 2^a area professionale 3^a area professionale</p> <p>A far tempo dal il lavoratore che, in rapporto alle funzioni svolte, risulti destinatario - in base a intese aziendali - di un trattamento economico superiore a quello dell'originaria qualifica o grado, verrà inquadrato nel livello retributivo corrispondente ovvero più prossimo per difetto, purché nell'ambito dell'area professionale di appartenenza, conservando l'eventuale eccedenza economica come assegno ad</p>	<p>informa, su loro richiesta, le OO.SS. aziendali in merito ai criteri adottati per la miglior gestione della flessibilità di cui al comma che precede; in tale occasione, le predette OO.SS. possono avanzare proposte, ai fini di una valutazione congiunta, su situazioni aventi rilevanza generale che possano risultare in contrasto con le finalità più sopra enunciate.</p> <p>Ove al 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.</p> <p>Al 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 previsti dall'art. che segue.</p> <p>CHIARIMENTO A VERBALE</p> <p><i>Le parti stipulanti, in relazione a quanto previsto nelle presenti disposizioni generali, chiariscono che restano confermate le previsioni contenute in accordi aziendali che contemplano specifiche regolamentazioni in materia di inquadramenti correlati alla fungibilità nell'utilizzo del personale globalmente connesse agli assetti in atto frutto di normative aziendali pattuite.</i></p> <p>TABELLA DI CORRISPONDENZA (tabella)</p> <p>A far tempo dalil lavoratore che, in rapporto alle funzioni svolte, risulti destinatario - in base a intese aziendali - di un trattamento economico superiore a quello dell'originaria qualifica o grado, verrà inquadrato nel livello retributivo corrispondente ovvero più prossimo per difetto, purché nell'ambito dell'area professionale di appartenenza, conservando l'eventuale eccedenza economica come assegno ad personam assorbibile in occasione di</p>
--	---

<p>personam assorbibile in occasione di successivi avanzamenti.</p> <p>I lavoratori destinatari del presente Protocollo sono inquadrati nelle aree professionali e nei livelli retributivi secondo la disciplina e le modalità previste dal capitolo del presente CCNL.</p> <p>La declaratoria definisce le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale.</p> <p>I profili professionali rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle figure in essi considerate relativi ai singoli livelli.</p> <p>ATTUALI QUADRI E FUNZIONARI</p> <p>Le Parti aziendali, in occasione del confronto negoziale relativo alla definizione degli inquadramenti delle tre aree professionali, definiranno eventuali profili professionali cui collegare l'inquadramento dei quadri.</p> <p>Le Parti stesse, procederanno altresì, in coerenza con i principi generali del presente CCNL all'inquadramento tra i quadri direttivi dei funzionari salvaguardando i profili professionali aziendali già definiti.</p> <p>TRATTAMENTO ECONOMICO TABELLARE PER IL PERSONALE NEO ASSUNTO</p> <p>Al personale assunto successivamente alla data di stipula del presente CCNL, non competono le particolari erogazioni eventualmente previste nei contratti integrativi aziendali definite "differenza aziendale" e "carica aziendale".</p>	<p>successivi avanzamenti.</p> <hr/> <p>(1) In applicazione del contratto nazionale o di accordi aziendali</p> <p>(2) Per gli operai ed i Vice Capo Commessi l'incremento derivante dall'applicazione delle maggiori tabelle, per paga base e scatti di anzianità è riassorbibile a tutti gli effetti.</p> <p>I lavoratori destinatari del presente Protocollo sono inquadrati nelle aree professionali e nei livelli retributivi secondo la disciplina e le modalità previste dal capitolo del presente CCNL.</p> <p>La declaratoria definisce le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale.</p> <p>I profili professionali rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle figure in essi considerate relativi ai singoli livelli.</p> <p>ATTUALI QUADRI E FUNZIONARI</p> <p>Le Parti aziendali, in occasione del confronto negoziale relativo alla definizione degli inquadramenti delle tre aree professionali, definiranno eventuali profili professionali cui collegare l'inquadramento dei quadri.</p> <p>Le Parti stesse, procederanno altresì, in coerenza con i principi generali del presente CCNL all'inquadramento tra i quadri direttivi dei funzionari salvaguardando i profili professionali aziendali già definiti.</p> <p>TRATTAMENTO ECONOMICO TABELLARE PER IL PERSONALE NEO ASSUNTO</p> <p>Al personale assunto successivamente alla data di stipula del presente CCNL, non competono le particolari erogazioni eventualmente previste nei contratti integrativi aziendali definite "differenza aziendale" e "carica aziendale".</p>
--	---

<p>MAGGIORAZIONI PER LAUREA E PER ISCRIZIONE AD ALBO PROFESSIONALE</p> <p>Gli importi vengono mantenuti, sotto forma di assegno ad personam non riassorbibile a tutti gli effetti, al solo personale che già li percepisca e a tutto il personale in servizio alla data di stipula del presente CCNL che consegua la laurea e/o l'iscrizione all'Albo professionale entro la data del 1° gennaio 2002 restando, a tali effetti, comunque ferme le condizioni previste dagli artt. 25 e 27 del CCNL 16 giugno 1995 e dall'art. 48 del CCNL 19 dicembre 1994.</p> <p>.</p> <p><u>DISCIPLINA DEL RECLUTAMENTO</u></p> <p>L'Azienda informerà preventivamente le OO.SS. aziendali circa i criteri che intende, tempo per tempo, adottare per le assunzioni del personale.</p> <p><u>DISCIPLINA DEI TRASFERIMENTII - FORNITURA DELL'ALLOGGIO</u></p> <p>La specifica previsione relativa alla fornitura dell'alloggio per il caso di trasferimento troverà applicazione a far tempo dal 1° gennaio 2002.</p> <p><u>PROVVIDENZE DI STUDIO</u></p> <p>Per il solo personale in servizio alla data di stipula del presente CCNL e, comunque, per il periodo di vigenza dello stesso, resta applicabile la disciplina prevista dalle Disposizioni Particolari previste per le Casse di Risparmio di cui ai CCNL 12 luglio 1995 e 17 luglio 1995.</p> <p><u>PERMESSI SOSTITUTIVI DELLE FESTIVITA' SOPPRESSE</u></p> <p>L'attuale regime di cui alle Disposizioni Particolari previste per le Casse di Risparmio dei CCNL 12 luglio 1995 e 17 luglio 1995 vale (per il corrente anno 1999 ed il 2000). A far tempo dall'anno 2001, si applica la disciplina prevista dal presente CCNL.</p>	<p>MAGGIORAZIONI PER LAUREA E PER ISCRIZIONE AD ALBO PROFESSIONALE</p> <p>Gli importi vengono mantenuti, sotto forma di assegno ad personam non riassorbibile a tutti gli effetti, al solo personale che già li percepisca e a tutto il personale in servizio alla data di stipula del presente ccnl che consegua la laurea e/o l'iscrizione all'Albo professionale entro la data del 1° gennaio 2002 restando, a tali effetti, comunque ferme le condizioni previste dall'art. 1 delle Disposizioni Particolari previste per le Casse di Risparmio (Parte economica) del ccnl 12 luglio 1995 e dagli artt. 4 e 6 delle medesime Disposizioni Particolari di cui al ccnl 17 luglio 1995.</p> <p><u>DISCIPLINA DEL RECLUTAMENTO</u></p> <p>L'Azienda informerà preventivamente le OO.SS. aziendali circa i criteri che intende, tempo per tempo, adottare per le assunzioni del personale.</p> <p><u>DISCIPLINA DEI TRASFERIMENTII - FORNITURA DELL'ALLOGGIO</u></p> <p>La specifica previsione relativa alla fornitura dell'alloggio per il caso di trasferimento troverà applicazione a far tempo dal 1° gennaio 2002.</p> <p><u>PROVVIDENZE DI STUDIO</u></p> <p>Per il solo personale in servizio alla data di stipula del presente ccnl e, comunque, per il periodo di vigenza dello stesso, resta applicabile la disciplina prevista dalle Disposizioni Particolari previste per le Casse di Risparmio di cui ai ccnl 12 luglio 1995 e 17 luglio 1995.</p> <p><u>PERMESSI SOSTITUTIVI DELLE FESTIVITA' SOPPRESSE</u></p> <p>L'attuale regime di cui alle Disposizioni Particolari previste per le Casse di Risparmio dei ccnl 12 luglio 1995 e 17 luglio 1995 vale (per il corrente anno 1999 ed il 2000). A far tempo dall'anno 2001, si applica la disciplina prevista dal presente CCNL.</p>
---	--

<p>NOTA A VERBALE</p> <p>1. In ordine all'obiettivo di realizzare una graduale armonizzazione tra la normativa generale e le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio, le Parti stipulanti convengono che, in sede di stesura contrattuale, si esamineranno le possibili soluzioni per gli aspetti non definiti nel presente CCNL. Nel caso di impossibilità ad individuare discipline omogenee, continueranno comunque a valere le preesistenti normative, per i lavoratori ai quali si applicano le Disposizioni Particolari previste per le Casse di Risparmio di cui ai CCNL 12 luglio 1995 e 17 luglio 1995, in servizio alla data di stipula del presente CCNL.</p>	<p>NOTA A VERBALE</p> <p>1. In ordine all'obiettivo di realizzare una graduale armonizzazione tra la normativa generale e le Disposizioni Particolari per le Casse di Risparmio, le Parti stipulanti convengono che, in sede di stesura contrattuale, si esamineranno le possibili soluzioni per gli aspetti non definiti nel presente CCNL. Nel caso di impossibilità ad individuare discipline omogenee, continueranno comunque a valere le preesistenti normative, per i lavoratori ai quali si applicano le Disposizioni Particolari previste per le Casse di Risparmio di cui ai ccnl 12 luglio 1995 e 17 luglio 1995, in servizio alla data di stipula del presente ccnl.</p>
---	---