

Art. 75 - Trattamento di fine rapporto

1. La retribuzione annua di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto è costituita dai seguenti emolumenti.

2. Per le aree professionali:

- stipendio;
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare;

e, ove spettino, da

- assegno temporaneo per gli apprendisti di cui all'art. 28;
- assegno di cui all'art. 93, ultimo comma;
- indennità di rischio;
- indennità per lavori svolti in locali sotterranei;
- concorso spese tranviarie;
- indennità di cui all'art. 95, 3° comma;
- indennità di turno diurno;
- assegni di cui all'art. 104;
- eventuale ex premio di rendimento aziendale.

3. Per i quadri direttivi:

- stipendio;
- tutti gli emolumenti costitutivi del trattamento economico aventi carattere continuativo anche se con corresponsione periodica, compresa, ove spetti, l'indennità di rischio.

4. Da tale computo restano esclusi soltanto gli emolumenti di carattere eccezionale, quanto corrisposto a titolo di effettivo rimborso, anche parziale, di spese sostenute ed i trattamenti corrisposti ai sensi degli artt. 64 e 82 o, comunque, corrisposti con finalità simili al quadro direttivo trasferito o in missione.

5. Nei confronti del personale già destinatario del contratto collettivo ACRI del 19 dicembre 1994 appartenente alle aree professionali in servizio alla data del

DIRCREDITO-FD FABBI BALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

ABI

99

1° novembre 1999, continua ad applicarsi, in luogo del presente articolo, l'art. 45 del predetto ccnl.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SUCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

ABI



PARTE SPECIALE
QUADRI DIRETTIVI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILEEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

CAPITOLO XII QUADRI DIRETTIVI

Art. 76 - Definizione e inquadramento

1. La categoria dei quadri direttivi è articolata in quattro livelli retributivi.

2. DECLARATORIA - Sono quadri direttivi i lavoratori/lavoratrici che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano stabilmente incaricati dall'impresa di svolgere, in via continuativa e prevalente, mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni e che abbiano maturato una significativa esperienza, nell'ambito di strutture centrali e/o nella rete commerciale, ovvero elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici appartenenti alla presente categoria e/o alla 3ª area professionale, ivi comprese le responsabilità connesse di crescita professionale e verifica dei risultati raggiunti dai predetti diretti collaboratori.

3. Tali funzioni e compiti possono prevedere l'effettivo esercizio di poteri negoziali nei confronti di terzi, in rappresentanza dell'impresa, da espletarsi con carattere di autonomia e discrezionalità, in via generale, nell'ambito definito dalle deleghe di poteri aziendali conferite al riguardo, anche in via congiunta, restando comunque escluse le facoltà di firma a carattere meramente certificativo o dichiarativo o simili.

4. Nell'ambito della predetta declaratoria sono inquadrati nella presente categoria:

- gli incaricati di svolgere attività specialistiche caratterizzate generalmente dal possesso di metodologie professionali complesse, da procedure prevalentemente non standard, con input parzialmente definiti ed in contesti sia stabili che innovativi (ad esempio nell'ambito dei seguenti rami di attività: legale, analisi e pianificazione organizzativa, controllo di gestione,

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SECEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

marketing, ingegneria finanziaria, auditing, tesoreria);

- i responsabili della gestione di significativi segmenti o gruppi di clientela o i responsabili di linee di prodotto e/o di attività di promozione e di consulenza finanziaria con rilevante autonomia di poteri conferiti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- i preposti a succursale, comunque denominate, che - in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'impresa - svolgono, con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'impresa nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'impresa stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'impresa medesima.

Fermo quanto sopra viene comunque riconosciuto, quale inquadramento minimo, il 1° livello retributivo per i preposti a succursale da 5 a 6 addetti compreso il preposto; il 2° livello retributivo se gli addetti sono 7; il 3° livello retributivo da 8 a 9 addetti e il 4° livello retributivo da 10 addetti in poi.

A tali fini va computato il personale appartenente almeno alla 3ª area professionale e al 3° livello retributivo (escluso l'ultimo alinea) della 2ª area professionale. Relativamente al computo dei lavoratori a tempo parziale si applica la disciplina di legge in materia.

5. Le Parti stipulanti valuteranno la possibilità di individuare in sede nazionale ulteriori profili professionali esemplificativi.

6. Su richiesta di una delle Parti aziendali, possono essere individuati, tempo per tempo, con accordi aziendali gli inquadramenti relativi a nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di

organizzazione, nonché i relativi nuovi ruoli chiave correlati ai diversi livelli di responsabilità sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale.

7. Al quadro direttivo che abbia stabilmente espletato l'attività cui è correlata l'indennità di ruolo chiave per almeno 12 mesi - da computare a decorrere dall'assegnazione e comunque non prima della data di stipulazione del presente contratto - verrà assicurato, in caso di revoca dell'incarico cui è correlata l'indennità stessa, un importo corrispondente sotto forma di assegno ad personam riassorbibile.

8. In relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane, l'impresa può prevedere percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedono sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.

NOTA A VERBALE

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

DIRCREDITO-FD FABRI FALORI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

Art. 77 - Fungibilità - Sostituzioni

1. In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggiore interscambio nei compiti in impresa, può essere attuata la piena fungibilità - nell'ambito della categoria dei quadri direttivi - rispettivamente fra il 1°, il 2° e il 3° livello retributivo e fra il 2°, il 3° e il 4° livello retributivo. Nei confronti dei quadri direttivi di 3° e 4° livello cui sia stata attribuita l'indennità di ruolo chiave, la piena fungibilità può essere attuata solo rispetto ai livelli immediatamente inferiori.

2. Ai sensi dell'art. 6, l. n. 190 del 1985, in deroga - per questo specifico aspetto - all'art. 2103, 1° comma, c.c., l'assegnazione del lavoratore/lavoratrice alla categoria dei quadri direttivi, ovvero ai relativi livelli retributivi, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di 5 mesi, a meno che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori/lavoratrici assenti con diritto alla conservazione del posto.

3. Nei casi sopra indicati deve essere corrisposto per il periodo della sostituzione, fino all'attribuzione del livello o al rientro dell'assente ai sensi dei precedenti comma, l'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente il lavoratore/lavoratrice è stato chiamato ad esplicare.

DIRGREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINEUB UGL/CREDITO UNICA

FABI

Art. 78 - Trattamento economico

1. Fermo quanto previsto al cap. VI del presente contratto, le voci che compongono il trattamento economico dei quadri direttivi sono le seguenti:

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

e, ove spettino:

- "assegno ex intesa 8 dicembre 2007" di cui al comma 3 dell'art. 79;
- "assegno ex intesa 11 luglio 1999" di cui alla norma transitoria in calce all'art. 79;
- indennità varie (ad es., indennità di rischio, sotterraneo);
- "assegno ad personam" derivante dalla ristrutturazione tabellare" ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999.

Art. 79 - Scatti di anzianità

1. A far tempo dal 1° novembre 1999, gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione a tale data); 4 anni per il primo scatto in tutti i casi di assunzione, nonché in caso di passaggio al 3° o 4° livello retributivo dei quadri direttivi. Ogni scatto decorre dal primo giorno del mese in cui matura.

2. Per il personale destinatario dei ccnl 19 dicembre 1994 e del ccnl 22 giugno 1995 (per ACRI 16 giugno 1995), in servizio rispettivamente al 19 dicembre 1994 e 1° luglio 1995, resta confermato il numero degli scatti ivi stabilito. Gli scatti di anzianità per il personale assunto dopo tali date appartenente al 1° ed al 2° livello dei quadri direttivi spettano nel numero complessivo massimo di 8; per il 3° e 4° livello dei quadri direttivi spettano, in luogo dei precedenti, nel numero complessivo massimo di 7 e decorrono dalla data di assunzione o nomina (v. tabella in allegato n. 2).

3. Qualora in caso di passaggio al 3° livello della categoria dei quadri direttivi, che avvenga successivamente al 31 dicembre 2007, emerga che l'interessato viene a beneficiare di un incremento annuo inferiore a € 3.000, l'impresa provvede a erogare la differenza necessaria a garantire comunque detto incremento minimo sotto forma di "assegno ex intesa 8 dicembre 2007". L'assegno in parola è riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi. L'assorbimento per effetto degli scatti di anzianità avviene in ragione della differenza tra la misura dello scatto prevista per il 3° livello retributivo e quella prevista per il 2° livello retributivo.

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

NORMA TRANSITORIA

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

ABI
DIRCREDITO-ED FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

Art. 80 - Formazione e sviluppo professionale

1. Lo sviluppo professionale in questa area è finalizzato alla individuazione da parte dell'impresa di figure professionali - correlate ai diversi livelli di responsabilità - sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale. Ai fini del coinvolgimento sindacale in tema di sviluppo professionale si applica l'art. 70 del presente contratto.

2. L'impresa definisce - fatto salvo quanto previsto dall'art. 76 - ruoli chiave che possono essere raggruppati in aggregazioni omogenee di competenze, sia specialistiche che di gestione e/o coordinamento e/o controllo di risorse tecniche e umane, con particolare riguardo alle esigenze di mercato e commerciali, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

3. In particolare, la formazione in questa area deve risultare coerente rispetto ai predetti ruoli di riferimento, con specifica attenzione allo sviluppo delle competenze gestionali, di coordinamento e di attuazione integrata dei processi produttivi e/o organizzativi.

Art. 81 - Prestazione lavorativa

1. La prestazione lavorativa dei quadri direttivi deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario.

2. La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella 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.

3. L'impresa valuta la possibilità di corrispondere al quadro direttivo un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno. Tale valutazione avviene nell'ambito di quanto previsto dagli artt. 68 e 69. Nel corso dell'incontro annuale di cui all'art. 10 l'impresa fornisce un'informativa, di complesso e a consuntivo, sulle proprie determinazioni in materia.

4. La predetta erogazione può essere corrisposta a cadenza annuale, alla data prevista per l'erogazione del premio aziendale.

5. La prestazione lavorativa dei quadri direttivi non si effettua, salvo eccezionali temporanee esigenze, nei giorni festivi, nonché di sabato (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal lunedì al venerdì) o lunedì (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal martedì al sabato) nonché di sabato pomeriggio e lunedì mattina (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal lunedì pomeriggio al sabato mattina). Nel caso che, ricorrendo le suddette esigenze, il quadro direttivo sia chiamato ad effettuare le proprie prestazioni lavorative in tali occasioni l'impresa esenterrà, correlativamente, l'interessato dallo svolgere in altro giorno le proprie prestazioni.

6. Ai quadri direttivi utilizzati nei turni notturni (compresi fra le ore 22.00 e le ore 6.00) spetta, per ciascuna notte in cui effettuano detti turni, il compenso di cui all'allegato n. 3. Ai quadri direttivi che svolgono attività di promozione e consulenza, ovvero addetti ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, al sabato (nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio al sabato mattina o dal martedì al sabato), spetta il compenso di cui in allegato (all. n. 3) per ogni sabato di effettivo espletamento di detto incarico.

7. L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione è compresa per oltre 2 ore fra le 22 e le 6, ed in misura pari alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore.

8. In relazione a quanto precede, nei casi in cui abbiano a verificarsi situazioni contrastanti con quello che è lo spirito della presente norma, la questione potrà formare oggetto di esame fra gli organismi sindacali aziendali e l'impresa.

9. Su richiesta di una delle Parti stipulanti, le organizzazioni sindacali e l'ABI si impegnano ad effettuare gli opportuni interventi.

CHIARIMENTI A VERBALE

1. Le Parti, in coerenza con quanto previsto dal presente articolo, sottolineano la rilevanza dell'autogestione della prestazione lavorativa - il rigido controllo della quale non è compatibile con le caratteristiche della categoria - anche quale fattore di responsabile autovalutazione dei quadri direttivi circa i "tempi" della propria attività di lavoro, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell'impresa.

2. Le Parti condividono, altresì, che una corretta applicazione della presente disciplina non può prescindere dal porre in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori/lavoratrici

ABI
DIRCREDITO-ED FABI FALGRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

interessati, anche con riguardo a quelle specifiche figure professionali (ad es., quadri direttivi preposti a succursali) per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà. A tal fine, le imprese esamineranno eventuali proposte degli organismi sindacali aziendali.

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

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILOEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

Art. 82 - Trasferimenti

1. L'impresa, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, può trasferire il quadro direttivo ad unità produttiva situata in comune diverso. Nel disporre il trasferimento l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

2. Nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto 47 anni di età ed abbiano maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso. La disposizione che precede non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 50 km e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a succursali, comunque denominate.

3. Il trasferimento, salvo che particolari ragioni d'urgenza non lo consentano, viene disposto dall'impresa con un preavviso non inferiore a 45 giorni di calendario per il dipendente che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti e 30 giorni di calendario per gli altri lavoratori/lavoratrici, fermo che, ove non sia possibile rispettare i suddetti termini - restando il trasferimento operativo - il quadro direttivo beneficerà di un'erogazione commisurata a tante diarie per quanti sono i residui giorni di preavviso non fruito.

4. Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, il quadro direttivo trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità di seguito indicate:

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

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, come previsto alla lett. a) dell'art. 64;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;

- c) il rimborso della eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) la diaria nella misura prevista in allegato n. 7 - o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 64 - per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un massimo normalmente di 60 giorni.

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

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, come previsto alla lettera a) dell'art. 64;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) la diaria nella misura prevista in allegato n. 7 - o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 64 - per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un massimo normalmente di 120 giorni, più tante diarie - pari al 60% della misura prevista in allegato n. 7 - quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo necessario al trasloco.

5. L'impresa, inoltre, direttamente o tramite terzi, fornisce al quadro direttivo l'alloggio nella nuova sede di residenza, stipulando con lo stesso un contratto di locazione o sublocazione al canone determinato secondo i criteri dell'art. 1 del d.m. 30 dicembre 2002 (recan-

te criteri per la determinazione dei canoni di locazione nella contrattazione territoriale).

6. Ove tale contratto non si risolva anticipatamente per cessazione del rapporto di lavoro o per nuovo trasferimento, lo stesso sarà rinnovato alla scadenza per un ulteriore periodo fino ad una durata complessiva di 8 anni dalla data del trasferimento (10 anni per i trasferimenti in atto al 31 ottobre 1999).

7. L'alloggio in parola dovrà avere di norma le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, etc.) di quello che il dipendente occupava nella sede di provenienza.

8. L'impresa provvede al rimborso delle spese di trasloco nei confronti del quadro direttivo che è tenuto, per effetto della cessazione del rapporto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 71, a lasciare libero l'immobile di cui ai precedenti comma e che reperisce il nuovo alloggio nella stessa piazza; ove la cessazione del rapporto avvenga per morte, identico trattamento compete ai familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari. La previsione di cui al presente comma non è cumulabile con quelle dei comma 11 e 12.

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

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

destinazione è superiore ai 100 km, secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico.

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

- per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi: 85,09% della voce stipendio;
- per il 3° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio e dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999; 86,96% dell'eventuale ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado;
- per il 4° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio; 86,96% dell'eventuale ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado;
- per quanto di competenza degli scatti di anzianità, andrà corrisposta la sola voce "scatti di anzianità", per ogni scatto maturato, con l'omissione quindi dell'importo ex ristrutturazione tabellare".

11. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 71, l'impresa provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal presente articolo (escluse le diarie), qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro cinque anni dalla data dell'ultimo trasferimento e questi, entro un anno dalla risoluzione stessa, prenda effettiva residenza in altra località del territorio nazionale.

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

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

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

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

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

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

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

RACCOMANDAZIONE

L'ABI raccomanda alle imprese di tenere in considerazione anche i casi in cui il quadro direttivo di cui al

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA ZISL FISAC-CGIL SILTEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

ABI

punto 2 del comma 4 del presente articolo, sia impossibilitato a trasferire con immediatezza, per giustificati motivi obiettivi, il proprio nucleo familiare.

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

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA/CISL FISAC-CGIL SILZEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

Art. 83 - Legge n. 223/1991

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).

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA/CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNOA

PARTE SPECIALE
AREE PROFESSIONALI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SIMDEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

CAPITOLO XIII AREE PROFESSIONALI

Art. 84 - Inquadramento del personale

1. I lavoratori/lavoratrici destinatari della presente Parte speciale sono inquadrati nelle aree professionali e nei livelli retributivi previsti dagli articoli che seguono.

2. La declaratoria definisce le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale.

3. I profili professionali rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle figure in essi considerate relativi ai singoli livelli.

4. In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire ai lavoratori/lavoratrici conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, l'impresa può attribuire al lavoratore/lavoratrice, anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza, senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico.

5. Ove al lavoratore/lavoratrice vengano temporaneamente affidate attività proprie di un livello retributivo superiore, l'interessato ha diritto per il periodo di utilizzo in tali compiti alla corresponsione della relativa differenza di retribuzione.

6. Al lavoratore/lavoratrice al quale vengano stabilmente affidate attività proprie di livelli retributivi diversi nell'ambito della medesima area professionale è riconosciuto l'inquadramento nel livello corrispondente all'attività superiore, sempre che quest'ultima sia svolta - laddove previsto - con continuità e prevalenza, secondo i criteri che seguono.

7. Ai fini del presente capitolo e di quello che precede si considera convenzionalmente adibizione "continuativa e prevalente" - laddove prevista, in materia di inquadramento del personale, dal presente contratto nonché nelle corrispondenti norme degli accordi azien-

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

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

ABI

DIROREDITO-FD FABI FALCRI FIBACISL FISAC-CGIL SILSEA SINFUB UGL CREDITO UNISA

Art. 85 - 1ª Area professionale

1. Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere, con continuità e prevalenza, attività semplici, per l'esercizio delle quali è sufficiente un limitato periodo di pratica operativa e/o conoscenze di tipo elementare.

2. I profili professionali riconducibili, in via esemplificativa, nella presente area sono quelli di: personale di pulizia, personale di fatica e custodia, personale di guardiania.

3. Al personale addetto alla guardiania notturna spetta - in aggiunta al trattamento economico proprio dell'area professionale di appartenenza - una indennità mensile nella misura stabilita in allegato n. 3.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILTEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

Art. 86 - 2ª Area professionale

1. Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere - con applicazione intellettuale non eccedente la semplice diligenza di esecuzione - in via continuativa e prevalente, attività esecutive e d'ordine, anche di natura amministrativa e/o tecnica, tali da richiedere specifiche conoscenze acquisite tramite un adeguato periodo di pratica e/o di addestramento professionale.

2. Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi relativi ai tre livelli retributivi nei quali si articola la presente area professionale:

PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI - 2° AREA PROFESSIONALE

1° livello retributivo - Profili

3. In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli:

- addetti ai servizi di sportello per la contazione, l'ammazzettamento, la cernita ed il trasporto di valori;
- addetti al servizio di apertura e chiusura delle cassette di sicurezza;
- addetti alle sale del pubblico, ai collegamenti interni e ai servizi di anticamera, nonché ai servizi di portineria relativamente agli accessi al pubblico e durante il normale orario di lavoro;
- addetti a trascrizioni numeriche ed alla compilazione di distinte e moduli, fermo quanto previsto al 3° livello retributivo, primo alinea, della presente area professionale;
- addetti alla semplice imbustazione, ad affrancature già predeterminate, a timbrature e numerazioni, al recapito di plichi, ovvero a compiti equivalenti;

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGLCREDITO UILSA

- addetti a custodia e vigilanza ai sensi del comma 10 e seguenti dell'art. 103 nonché ai compiti di cui al comma 5;
- addetti in via continuativa e prevalente:
 - alla conduzione di autoveicoli o motoveicoli;
 - a compiti che comportino maneggio o custodia di contanti o valori, al di fuori dei casi di cui al 3° livello retributivo della presente area ed al 1° livello retributivo della 3ª area professionale;
 - all'archivio, all'economato, alla spedizione, ai microfilms, con responsabilità proprie dell'area di appartenenza;
 - alle macchine fotocopiatrici, stampatrici, duplicatrici, bollatrici, ai telefax ed apparecchiature similari, al di fuori dei casi di cui al 3° livello retributivo della presente area professionale;
- i lavoratori/lavoratrici che, nell'ambito delle specialità di mestiere esemplificativamente indicate di seguito, eseguono in via continuativa e prevalente - anche in collaborazione con altri appartenenti al presente livello, oppure coadiuvando appartenenti al 3° livello della presente area professionale - lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'allestimento, la conduzione, l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine, impianti o strutture di qualsiasi tipo, ovvero per l'individuazione di guasti di facile riparazione.

4. In via esemplificativa rientrano tra le predette attività quelle di elettricista, falegname, meccanico, idraulico, fabbro, muratore, tipografo, legatore, verniciatore, lucidatore, macchinista, tappezziere, giardiniere nonché altre attività artigianali dirette alla costruzione, riparazione, manutenzione, etc. di attrezzi e beni.

5. Presso le succursali i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2ª area professionale, 1° livello retributivo possono essere adibiti, naturalmente entro il limite del normale orario di lavoro, al servizio di pulizia legge-

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SIMEA SINFUB UGL CREDITO MILIA

ra ove non esista apposito personale per questo servizio.

2° livello retributivo - Profili

6. In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli addetti alle attività di cui agli alinea da 1 a 7 del 1° livello retributivo, che svolgano anche funzioni di coordinamento di più addetti al medesimo 1° livello.

3° livello retributivo - Profili

7. In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli addetti in via continuativa e prevalente:

- alla compilazione di documenti contabili, moduli, distinte o a riepilogazioni, e relative spunte, di scritture contabili - esclusi i lavori di quadratura - sulla base di elementi comunque già prefissati e/o predisposti, al di fuori dei casi di cui al 4° alinea del 1° livello della presente area;
- a compiti comportanti l'aggiornamento di schedari mediante annotazioni, trascrizioni e controllo dei dati;
- alla cassa, per coadiuvare il cassiere nei relativi compiti, salvo il caso in cui tale adibizione comporti, in via esclusiva, l'espletamento delle attività di cui al primo alinea del 1° livello della presente area;
- alla spedizione per lo svolgimento dei seguenti compiti: abbinamento di assegni o documenti alle lettere accompagnatorie quando pervengano alla spedizione separatamente e non siano fra loro collegabili mediante contrassegno; amministrazione dei valori bollati (ivi compresa la gestione delle macchine affrancatrici); determinazione del porto dei plichi;
- all'archivio con compiti di selezione e catalogazione e conservazione di pratiche e/o documenti;

ABI

DIRCREDITO-FD FABI BALERI FIBA-CISL FISAC-CGIL SINCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

- all'economato e/o ai magazzini con compiti di tenuta dei documenti di carico e/o scarico di stampati, cancelleria, valori bollati, microfiches e dischi ottici e/o materiale vario d'economato, delle relative registrazioni, della compilazione di ordinativi e/o richieste;
- ad apparecchiature utilizzate nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" o ad altre apparecchiature con compiti comportanti la registrazione o impostazione di dati comunque già prefissati e/o predisposti, la semplice trasmissione di dati a distanza, ovvero la semplice lettura ed eventuale trascrizione di dati in diverso linguaggio grafico;
- alle stazioni terminali dei ponti radio con compiti di centralinista;
- ai centralini telefonici in qualità di operatore;
- alle telescriventi con compiti comportanti la semplice trasmissione di messaggi;
- ai microfilms con incarichi che richiedano speciali cognizioni tecniche professionalmente acquisite e che svolgano attività proprie del presente livello;
- a compiti di infermiere;
- ai compiti inerenti al servizio della stanza di compensazione, ivi compreso il lavoro di preparazione dei recapiti (con esclusione di coloro che sono soltanto incaricati della presentazione e del ritiro dei recapiti stessi);
- i lavoratori/lavoratrici che, in aggiunta alle competenze di cui all'ultimo alinea del 1° livello della presente area, in quanto muniti di preparazione conseguita in apposita scuola riconosciuta di addestramento professionale, ovvero in ragione di una corrispondente esperienza pratica di lavoro, eseguano in via autonoma, nell'ambito delle specialità di mestiere ivi esemplificativamente indicate, anche lavori di particolare qualificazione professionale, quali, ad esempio, installazione, complesse manutenzioni o complesse riparazioni di centrali telefoniche ed elettriche, di gruppi frigoriferi, di apparecchiature di re-

golazione automatica, di impianti ed apparecchiature
interne di sicurezza.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

Art. 87 - 3ª Area professionale

1. Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate da contributi professionali operativi e/o specialistici anche di natura tecnica e/o commerciale e/o amministrativa che richiedono applicazione intellettuale eccedente la semplice diligenza di esecuzione.

2. Le relative decisioni, nell'ambito di una delimitata autonomia funzionale, sono di norma circoscritte da direttive superiori, prescrizioni normative, modalità e/o procedure definite dall'impresa, ma possono anche concorrere a supportare i processi decisionali superiori.

3. Nell'ambito della predetta declaratoria generale:

- nel 1° livello retributivo sono inquadrati i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente da procedure globalmente standardizzate, con input prevalentemente predefiniti, tali da richiedere la risoluzione di problemi che presentano ridotte variabili e da limitati compiti di coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici;
- nei livelli retributivi superiori al primo sono inquadrati i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente dalla combinazione di più risorse tecniche/economiche e umane, orientate al raggiungimento dei risultati aziendali nell'ambito di autonomie delimitate, ivi compresa la responsabilità nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici appartenenti alla presente area, nell'ambito di unità operative o nuclei di lavoro (uffici, sezioni, servizi, reparti, sedi, filiali, succursali, agenzie, sportelli comunque denominati) di ridotte dimensioni.

4. Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi:

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SKGSEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI - 3° AREA PROFESSIONALE

1° livello retributivo - Profili

- cassieri e addetti agli sportelli, compresi coloro che effettuino esborsi e/o introiti di valori;
- addetti all'incasso degli effetti, delle bollette e similari;
- addetti a compiti comportanti l'autonoma determinazione o scelta di dati variabili (ad es. commissioni, spese, valute, cambi, controvalori) da utilizzare per la compilazione di documenti o lettere di natura contabile, moduli e distinte;
- addetti ai "terminali" nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" - e, cioè, ad apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale - in quanto svolgano compiti che richiedano l'autonoma determinazione o scelta di elementi variabili non prefissati o predisposti e che comportino controlli e valutazioni di merito sulle risposte ai singoli messaggi scambiati con l'elaboratore centrale;
- operatori addetti a sistemi di elaborazione elettronica di dati o a mezzi periferici che interagiscono con il sistema informativo principale;
- addetti ad attività proprie dell'area che richiedano adeguata conoscenza di una lingua straniera.

4° livello retributivo - Profili

- preposti dall'impresa ad una struttura operativa autonoma (ufficio, servizio o altre denominazioni equivalenti alle anzidette) cui siano stabilmente addetti almeno otto elementi oltre il titolare;
- lavoratori/lavoratrici che vengano stabilmente incaricati dall'impresa di coadiuvare in via autonoma, con compiti qualificati di particolare responsabilità, un quadro direttivo o dirigente e a questi rispondano

direttamente del proprio lavoro nonché di quello di almeno altri nove elementi da loro stessi coordinati.

5. Fermo quanto previsto al comma 4, 3° alinea dell'art. 76, per quanto riguarda le succursali ad operatività ridotta e comunque con un organico complessivo pari o inferiore a 4 addetti compreso il preposto, si applica - fatte salve diverse determinazioni nelle sedi aziendali in considerazione di situazioni particolari - quanto segue:

	N. addetti complessivo	Inquadramento del preposto
	1	3ª A - 2° livello
succursali	2	3ª A - 3° livello
	3-4	3ª A - 4° livello

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

6. Ai fini del presente articolo va computato il personale appartenente alla presente area professionale e al 3° livello retributivo (escluso l'ultimo alinea) della 2ª area professionale. Relativamente al computo dei lavoratori a tempo parziale si applica la disciplina di legge in materia.

ABI
DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SIFSEA SINFUB UGL CREDITO UICOA

Art. 88 - Trattamento economico

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

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

e, ove spettino

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

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UICA

ABI

Art. 89 - Scatti di anzianità

1. A far tempo dal 1° novembre 1999 gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione a tale data); 4 anni per il primo scatto in tutti i casi di assunzione. Ogni scatto decorre dal primo giorno del mese in cui matura.

2. Per il personale in servizio al 19 dicembre 1994 resta confermato il numero massimo complessivo di 12 scatti. Gli scatti di anzianità per il personale assunto dopo tale data spettano nel numero complessivo massimo di 8 (v. tabella in all. n. 2).

ABI
DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILEA SINFUB UGL CREDITO UILZA

Art. 90 - Sviluppo professionale

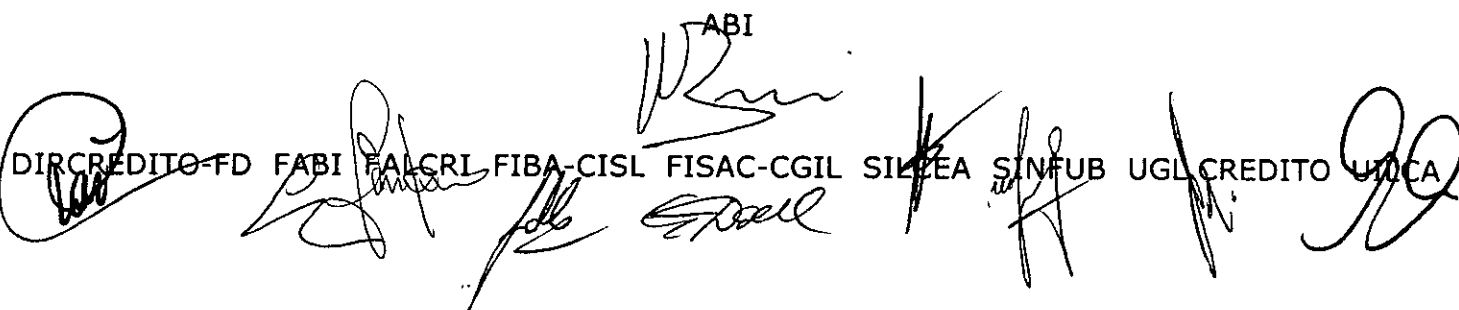
1. Lo sviluppo professionale per il personale della 3ª area viene perseguito in prima istanza tramite formazione di base (conoscenze generali relative al funzionamento dell'impresa, ai prodotti e servizi, alle procedure produttive e distributive; sviluppo di capacità di relazioni commerciali con la clientela).

2. A tale fase ne seguirà una più avanzata opportunamente integrata con esperienze pratiche di lavoro e mobilità su diverse posizioni di lavoro finalizzata ad accrescere nel lavoratore/lavoratrice le competenze (specialistiche e/o commerciali e/o di coordinamento gerarchico).

3. Particolare attenzione sarà dedicata alla modulazione di progetti di sviluppo professionale per i profili più elevati della 3ª area, allo scopo di favorire la possibilità di accesso a ruoli di maggior rilievo anche facenti parte della categoria dei quadri direttivi.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRL FIBA-CISL FISAC-CGIL SILZEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

ABI



Art. 91 - Rotazioni

1. I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 3^a area professionale e nel 3° livello retributivo della 2^a area professionale (esclusi gli addetti a mansioni operaie), anche al fine di favorire l'accrescimento delle proprie capacità professionali, possono richiedere alla Direzione aziendale competente, dopo 3 anni di adibizione alle medesime mansioni (6 anni per i lavoratori/lavoratrici addetti alle mansioni di cui alle lett. a), c), d), e), f) dell'allegato n. 5) di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza.

2. La Direzione aziendale accoglierà la richiesta di cui sopra compatibilmente con le esigenze operative e tenuto altresì conto delle attitudini del richiedente, utilizzando l'interessato anche nell'ambito di diverso nucleo operativo (reparto, ufficio, servizio, succursale).

3. Qualora le richieste avanzate non trovino accoglimento entro 3 mesi dalla relativa presentazione, l'interessato può chiedere alla Direzione aziendale competente che gli vengano forniti motivati chiarimenti.

4. I lavoratori/lavoratrici di cui al comma 1 hanno diritto, dopo 8 anni di adibizione alle medesime mansioni, di ottenere, su richiesta, di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza. Tale rotazione, nei limiti di cui al successivo comma, deve avvenire entro un anno dalla presentazione della richiesta scritta.

5. L'impresa è tenuta a soddisfare le richieste di cui al comma precedente entro un limite di rotazioni, nel corso di ogni anno, del 10% del personale inquadrato nella 3^a area professionale e nel 3° livello retributivo della 2^a area professionale (esclusi gli addetti a mansioni operaie) del nucleo operativo comunque denominato, nel quale presta la propria attività il richiedente e compatibilmente con la possibilità di far ricoprire il posto che si rende vacante.

6. Le domande sono accolte secondo l'ordine di presentazione.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA GISL FISAC-CGIL SIACEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

Art. 92 - Sostituzioni

1. L'impresa può incaricare il lavoratore/lavoratrice di sostituirla altro di livello retributivo superiore anche se di diversa area professionale. In tal caso l'interessato ha diritto, dopo un periodo di tre mesi di servizio, comunque distribuiti nel corso di un semestre, purché vi siano almeno trenta giorni lavorativi di servizio continuativo, al livello retributivo corrispondente ai compiti che effettivamente è stato chiamato ad esplicare.

2. Tuttavia i sostituti dei lavoratori/lavoratrici assenti con diritto alla conservazione del posto acquisiscono il livello retributivo superiore, anche se di diversa area professionale, solo nel caso in cui venga a cessare, per qualsiasi motivo, il rapporto di lavoro dell'assente e comunque non prima di 6 mesi dall'inizio della sostituzione. Quando si tratti di sostituzione di lavoratore/lavoratrice di livello superiore (esclusi i passaggi dal 1° al 2° livello della 2ª area professionale e quelli nell'ambito della 3ª area professionale), anche se di diversa area, il sostituto ha diritto, dopo 9 mesi dall'inizio della sostituzione, al livello corrispondente alle mansioni che effettivamente è stato chiamato ad esplicare, anche se non intervenga la cessazione del rapporto di lavoro dell'assente.

3. Nei casi sopra indicati deve essere corrisposto per il periodo della sostituzione, fino all'attribuzione del livello o al rientro dell'assente ai sensi dei precedenti comma, rispettivamente, l'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente il lavoratore/lavoratrice è stato chiamato ad esplicare, oppure la differenza di retribuzione in base all'art. 93.

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

**Art. 93 - Retribuzione in caso
di inquadramento superiore**

1. In caso di passaggio del personale inquadrato nella 3^a area professionale, al 1° o al 2° livello dei quadri direttivi, nonché dell'appartenente al 3° livello retributivo della 2^a area professionale al 1° livello retributivo della 3^a area professionale, all'interessato vengono attribuiti:

- a) lo stipendio fissato per l'inquadramento acquisito;
- b) lo stesso numero di scatti di anzianità e di importi ex ristrutturazione tabellare maturati all'atto del passaggio, nelle misure previste per il nuovo inquadramento.

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

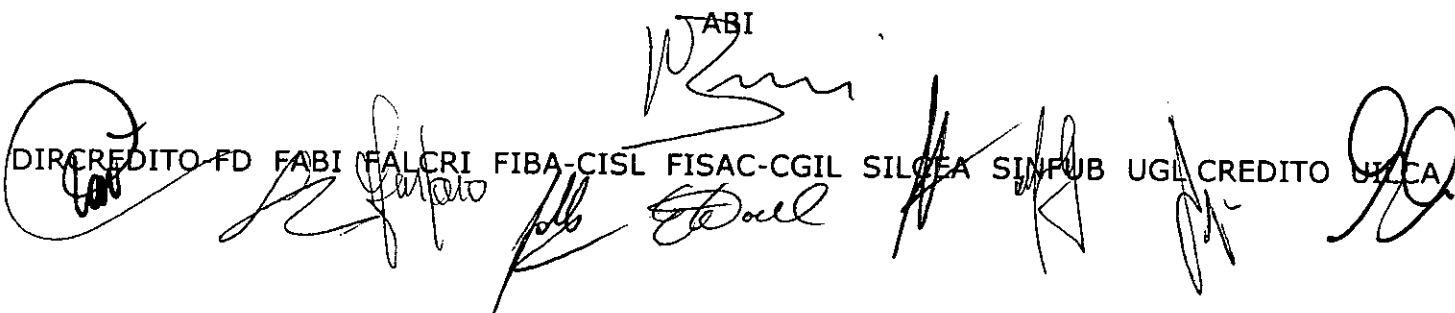
- a) lo stipendio fissato per l'inquadramento acquisito;
- b) un numero di scatti di anzianità e di importi ex ristrutturazione tabellare - nelle misure previste per il nuovo inquadramento - per un importo che risulti complessivamente il più vicino alla cifra che l'interessato ha maturato globalmente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

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

4. In tutti i casi di passaggio a livello superiore il numero di scatti di anzianità da riconoscere all'interessato non deve, comunque, superare quello spettante ai lavoratori/lavoratrici del livello nel quale il medesimo viene inquadrato e che abbiano - in applicazione della disciplina collettiva di cui al comma precedente - pari anzianità di servizio e convenzionale. Re-

ABI

DIRCREDITO FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UZCA



sta, altresì, fermo che agli effetti del successivo scatto di anzianità viene riconosciuta l'anzianità già maturata, a tali fini, nel livello di provenienza.

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

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SIUZZEA SINFUB UGL CREDITO UICCA

AB1

Art. 94 - Orario settimanale

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

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

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

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

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

- su 4 (4 giorni x 9 ore) o su 6 (6 giorni x 6 ore) giorni;
- dal lunedì pomeriggio al sabato mattina;
- comprendente la domenica;
- in turni.

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

6. A far tempo dal 1° gennaio 2001 viene riconosciuta annualmente una giornata di riduzione d'orario, da utilizzarsi inderogabilmente, da parte di ciascun lavoratore/lavoratrice, previo preavviso alla competente Direzione, nell'arco dell'anno medesimo sotto forma di

permesso retribuito anche frazionabile, nel limite minimo di un'ora.

7. Al personale che svolge attività di promozione e consulenza, ovvero è addetto ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, al sabato (nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio al sabato mattina o dal martedì al sabato), spetta il compenso di cui in allegato (all. n. 3) - non cumulabile con eventuali indennità di turno e indennità di cui al comma 3 dell'art. 95 - per ogni sabato di effettivo espletamento di detto incarico.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI GALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGLCREDITO UNICA

Art. 95 - Orario giornaliero

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

- un nastro orario standard compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.15 per tutti i lavoratori/lavoratrici;
- un nastro orario extra standard compreso fra le ore 7.00 e le ore 19.15, per una quota non superiore al 13% di tutto il personale dipendente dall'impresa ed al 10% delle succursali (le eventuali frazioni di quest'ultima percentuale eccedenti lo 0,5 vengono arrotondate all'unità superiore con un minimo di una succursale per le imprese che ne abbiano almeno 5);
- articolazione dell'orario anche oltre i predetti nastri entro il limite del 2% per attività per le quali sussistano effettive esigenze operative, con intese con gli organismi sindacali aziendali che non comportino oneri aggiuntivi a carico delle imprese.

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

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

4. Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 19.15 (19.30 per le attività soggette a specifiche regolamentazioni), ai lavoratori/lavoratrici compete la riduzione di un'ora dell'orario settimanale, oltre

ABI

DIRCREDITO FD FABI FALCRI FIBA GISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

all'indennità di turno di cui all'allegato (all. n. 3) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

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

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

7. Dai nastri orari e dalle percentuali di cui alla presente norma restano, inoltre, escluse le succursali con orari speciali di cui all'art. 97, comma 2, nn. da 2 a 6, ed i relativi addetti, nonché coloro che espletano le attività in turno di cui all'art. 96.

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

9. Nei casi in cui un gruppo bancario intenda presidiare, tramite una o più imprese dello stesso, specifici segmenti di mercato o di attività (quali banche specializzate in: "canali" telefonici o telematici, "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 imprese specializzate.

10. In tal caso la procedura di confronto di cui all'art. 21 si svolgerà, per questo specifico aspetto, presso la capogruppo.

Art. 96 - Turni

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

1. distribuzione nell'intero arco settimanale per 24 ore giornaliere relativamente a:
 - a) sistemi di controllo centralizzato - a vari livelli - dei servizi di sicurezza;
 - b) presidi di impianti tecnologici che assicurano servizi automatizzati all'utenza (quali bancomat, gestione sportelli automatici, POS, banca telematica);
 - c) servizi di guardiana (vigilanza e custodia);
 - d) gestione carte di credito e debito;
2. distribuzione dal lunedì al sabato nell'intero arco delle 24 ore:
 - a) operatori in cambi, titoli e/o strumenti finanziari su mercati regolamentati e non, in relazione agli orari specifici dei mercati stessi;
 - b) sistemi di pagamento;
3. distribuzione dal lunedì al sabato, fra le ore 6 e le ore 22:
 - a) autisti;
 - b) intermediazione mobiliare;
 - c) centri servizi, centrali e periferici, limitatamente ad attività connesse a "fusi orari";
 - d) servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile.
4. distribuzione dal lunedì alla domenica fra le ore 6 e le ore 22:
 - a) banca telefonica.

2. Per turni si intendono articolazioni d'orario che iniziano o terminano fuori dell'orario extra standard. A-

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

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

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

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

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

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

8. L'eventuale effettuazione da parte dell'impresa di ulteriori distribuzioni in turni dell'orario di lavoro in

ABI

DIRCREDITO-ED FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

casi diversi da quelli previsti nel presente articolo, può realizzarsi solo previa intesa fra l'impresa stessa e gli organismi sindacali aziendali.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

ABI

DIRCREDITO-FD FABI BALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

Art. 97 - Orario di sportello

1. Nel corso della settimana l'orario di sportello è fissato in 40 ore disponibili per l'impresa.

2. Tale limite può essere superato nelle succursali operanti presso:

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

3. Presso le succursali di cui al comma 2, nonché presso quelle situate in località turistiche e presso strutture pubbliche o di pubblica utilità, l'impresa ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro e di sportello degli addetti in modo da ricomprendere il sabato.

4. Il lavoro domenicale e l'apertura degli sportelli in tale giornata è possibile nei casi stabiliti dalla legge, fra i quali possono rientrare le fattispecie di cui al comma 2 (esclusi i complessi industriali).

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

6. Ai fini dell'apertura delle succursali nella giornata di sabato nelle località turistiche l'impresa informerà gli organismi sindacali aziendali e, a richiesta di questi ultimi, si procederà alla verifica della sussistenza del requisito di "località turistica" della piazza o della zona interessata.

7. Nelle succursali operanti presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, le articolazioni

ABI

DIRCREDITO-FD FABRI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILSEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

degli orari di apertura degli sportelli (durata di apertura e orari di entrata e di uscita del personale interessato) tengono conto delle esigenze di servizio al pubblico delle predette strutture anche oltre il nastro orario extra standard e senza incidere sulla percentuale del 2% di cui all'art. 95, comma 1, 3° alinea. Al personale interessato il cui orario giornaliero termini oltre le ore 18.15, compete l'indennità di cui all'art. 95, comma 3.

8. Il lavoratore/lavoratrice può essere adibito allo sportello per un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri; in deroga al predetto limite, d'intesa fra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali - laddove lo consentano le condizioni tecniche ed organizzative (ad es., tempi necessari per le operazioni di chiusura) - la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 7 ore giornaliere.

9. In caso di distribuzione settimanale "4 x 9", il personale può essere adibito allo sportello per un massimo di 8 ore giornaliere. In deroga al predetto limite, d'intesa fra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali - laddove lo consentano le condizioni tecniche ed organizzative (ad esempio tempi necessari per le operazioni di chiusura) - la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 8 ore e 30 minuti giornalieri.

10. Fra il termine dell'adibizione allo sportello dell'interessato e la fine dell'orario giornaliero di lavoro del dipendente medesimo, deve intercorrere un periodo minimo di 30 minuti.

11. L'applicazione dei nuovi orari di sportello e qualsiasi altro motivo non possono rendere permanente - anziché eccezionale - la prestazione di lavoro straordinario.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti chiariscono che:

ABI
 DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILTEA SINFUB UGL CREDITO JILCA

- nei casi di distribuzioni di orario settimanale 6x6 e 4x9 del personale addetto alle succursali presso località turistiche, nonché presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, non si applicano i nastri orari e le relative percentuali di cui all'art. 95 solo se trattasi di personale volontario;
- nell'ambito della facoltà aziendale di distribuire l'orario settimanale di lavoro secondo le articolazioni di cui all'alinea che precede, sarà data precedenza ai "volontari".

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

Art. 98 - Intervallo

1. Il personale - tranne che nei giorni semifestivi - ha diritto ad un intervallo di 1 ora per la colazione. Tale intervallo viene attuato, salvo quanto previsto al comma successivo, fra le ore 13.25 e le ore 14.45.

2. La durata dell'intervallo può essere ridotta o protratta, rispettivamente, fino a mezz'ora e fino a 2 ore, con intesa fra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali.

3. Nei casi di orari diversi dal nastro standard, nonché laddove lo giustifichino le circostanze obiettive connesse alla consumazione del pasto e le esigenze del servizio - in particolare quelle connesse all'orario di sportello - l'intervallo per la colazione può essere attuato (anche mediante l'adozione di turni) con inizio non prima delle ore 12.00 e non dopo le ore 14.40.

ABI
CREDITO-CD FABRI FALCRI FIBA-OSL FISAC-CGIL SIOSEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

Art. 99 - Orario multiperiodale

1. Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative o commerciali programmabili, l'impresa ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro, in modo da superare, in determinati periodi dell'anno, l'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti (36 ore nei casi di distribuzione su 4 o su 6 giorni), e da prevedere prestazioni ridotte in altri periodi dell'anno.

2. In ogni caso:

- l'orario settimanale medio nel periodo preso a riferimento deve comunque risultare pari ai predetti limiti;
- la prestazione del singolo lavoratore/lavoratrice non può superare le 9 ore e 30 minuti giornalieri e le 48 ore settimanali e non può risultare inferiore nei periodi di "minor lavoro" a 5 ore giornaliere e 25 settimanali;
- nei periodi di "maggior lavoro" - che non possono superare i 4 mesi nell'anno - è esclusa la prestazione di lavoro straordinario, salvo situazioni eccezionali.

3. I lavoratori/lavoratrici interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale stesso.

4. L'impresa deve comunicare ai lavoratori/lavoratrici con congruo anticipo, l'articolazione di orario prestabilita sia per i periodi di maggiore che di minore lavoro, per l'intero periodo considerato. Eventuali modifiche possono essere apportate dall'impresa d'intesa con l'interessato.

5. In occasione della presentazione del piano annuale di gestione degli orari, l'impresa deve informare preventivamente gli organismi sindacali aziendali in merito alle attività e al numero dei lavoratori/lavoratrici ai quali ritiene di applicare la presente disciplina, precisando le relative articolazioni di orario.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI (FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SINDACATA SINFUB UGL CREDITO UNICA

6. In ogni caso, l'orario multiperiodale può essere adottato per un numero di dipendenti non superiore al 2% di tutto il personale dipendente dall'impresa.

7. L'impresa, ove possibile, dà la precedenza ai lavoratori/lavoratrici volontari e tiene conto delle esigenze personali e di famiglia rappresentate dall'interessato. Il lavoro multiperiodale non può essere effettuato dal personale a tempo parziale.

8. Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro o di spostamento ad attività per la quale non è previsto l'orario multiperiodale, al lavoratore/lavoratrice viene corrisposto - per le ore eventualmente prestate oltre l'orario settimanale medio di riferimento - un compenso pari alla paga oraria per il numero delle ore eccedenti (nel caso di spostamento l'interessato può optare, d'intesa con l'impresa, per il meccanismo della banca delle ore).

9. La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti anche in vigenza del presente contratto.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALGRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SIFCEA SINFUB UGL CREDITO UICA

Art. 100 - Banca delle ore - Lavoro straordinario

1. L'impresa ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore/lavoratrice nel limite massimo di 2 ore al giorno o di 10 ore settimanali.

2. FLESSIBILITÀ. Le prestazioni aggiuntive, fino a 50 ore nell'anno, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo che segue. Tale meccanismo opera - d'intesa fra l'impresa ed il lavoratore/lavoratrice - anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.

3. Per le prestazioni aggiuntive per le quali sono previste maggiorazioni superiori a quella relativa allo straordinario diurno feriale il lavoratore/lavoratrice, per le prime 50 ore di prestazioni aggiuntive, può scegliere il recupero secondo il meccanismo della banca delle ore che segue, ovvero il compenso per lavoro straordinario.

4. LAVORO STRAORDINARIO. Oltre il limite di cui al comma 2, le prime 50 ore danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o al compenso per lavoro straordinario, a richiesta del lavoratore/lavoratrice.

5. Le ulteriori 50 ore danno diritto al compenso per lavoro straordinario appresso indicato.

6. Comunque il lavoro straordinario può essere effettuato entro il limite massimo di 100 ore per anno solare: detto limite va osservato nei confronti di ciascun dipendente.

7. Il lavoro straordinario non può essere effettuato nel giorno di domenica, nei giorni festivi, ed in quello del sabato (ovvero di lunedì nei casi di distribuzione dell'orario settimanale dal martedì al sabato) salvo particolari ed eccezionali esigenze.

DIRCREDITO-FD FABI GALERI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

ABBI

8. CRITERI DI RECUPERO. Nei primi 6 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra impresa e lavoratore/lavoratrice. Trascorso tale termine, il lavoratore/lavoratrice ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'impresa di almeno:

- 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
- 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
- 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.

9. Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre 24 mesi dal predetto espletamento. Trascorso tale termine l'impresa, nei successivi 6 mesi, fisserà - previo accordo con il lavoratore - il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruite. In difetto di accordo l'impresa provvederà ad indicare, entro il medesimo termine di 6 mesi, i tempi di fruizione.

10. Nei casi di prolungate assenze - quali malattie, infortuni, maternità, aspettative retribuite e non - che abbiano impedito l'effettuazione del recupero entro i predetti termini, il lavoratore/lavoratrice interessato potrà scegliere tra la fruizione del recupero al rientro in servizio entro un congruo termine da concordare con l'impresa, ovvero la corresponsione del relativo compenso per lavoro straordinario. Tale compenso viene riconosciuto, altresì, nei casi di cessazione del rapporto, per le prestazioni aggiuntive non recuperate.

11. Il lavoratore/lavoratrice può verificare periodicamente il numero delle ore aggiuntive da lui eseguite.

12. L'impresa deve comunicare mensilmente alle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici stipulanti il numero complessivo delle ore di lavoro aggiuntivo effettuate nell'ambito di ogni singolo ufficio, servizio

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILLEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

o dipendenza, specificando il numero dei lavoratori/lavoratrici che hanno effettuato dette prestazioni.

13. E' in facoltà di un componente la rappresentanza sindacale del personale, appositamente designato dalle predette organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici o a turno da ciascuna di esse, di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro aggiuntivo.

14. Le prestazioni di lavoro aggiuntive devono essere autorizzate, di volta in volta, dall'impresa e registrate nei modi prescritti dalla legge.

15. Il lavoro straordinario viene retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria calcolata secondo il comune criterio (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata diviso 7,5) ai fini di cui sopra con le seguenti maggiorazioni:

- 25% nei giorni feriali;
- 30% nel giorno di sabato (ovvero nel giorno di lunedì, nei casi in cui la settimana lavorativa è distribuita dal martedì al sabato);
- 55% di notte (fra le 22 e le ore 6);
- 65% di notte nei giorni destinati a riposo settimanale e nelle festività infrasettimanali..

16. Il relativo compenso deve essere corrisposto nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione.

17. Il lavoratore/lavoratrice può presentare eventuali reclami concernenti compensi per lavoro straordinario che devono essere presentati entro 12 mesi dalla data in cui avrebbe dovuto effettuarsi l'erogazione.

18. In considerazione della peculiare struttura delle imprese del settore articolate capillarmente sul territorio e avuto, altresì, riguardo alla circostanza che il presente articolo prevede, ai comma 12 e 13, la comunicazione mensile da effettuarsi da parte delle imprese alle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici nonché la facoltà di un componente la rappresentanza sindacale del personale di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro aggiuntivo, le Parti fissano in

DIRCREDITO-FD FABI FABRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SIECEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

ABI

12 mesi il periodo di riferimento previsto dall'art. 4 del d.lgs. n. 66 del 2003 per l'adempimento dell'obbligo di comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro - Settore Ispezione del lavoro, competente per territorio.

NOTA A VERBALE

Le Parti nazionali ribadiscono la necessità di attenersi rigorosamente ai criteri di recupero previsti dal presente articolo e, a tal fine, ritengono imprescindibile la sussistenza dei seguenti fattori:

- adottare gli accorgimenti necessari affinché ciascun lavoratore/lavoratrice interessato conosca tempo per tempo (tendenzialmente con cadenza mensile), con la massima trasparenza, la propria situazione con riferimento al quantitativo di ore confluite in banca delle ore e ai relativi termini di scadenza per il recupero;
- porre in essere tutte le possibili misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibile il recupero delle prestazioni aggiuntive confluite in banca delle ore entro i termini e alle condizioni contrattuali. A tal fine le imprese sollecitano la programmazione del recupero delle ore con cadenza anticipata rispetto al termine di fruizione di 24 mesi.

Le Parti si danno, infine, atto che il diritto alla fruizione dei permessi "a recupero" deve tenere conto, in particolari periodi dell'anno, degli standard di operatività.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti stipulanti convengono sulla necessità di contenere il ricorso al lavoro straordinario.

Laddove tale ricorso assumesse generalmente carattere di rilevante entità e continuità, in sede aziendale si darà luogo ad un apposito incontro nel corso dell'anno, su richiesta degli organismi sindacali azienda-

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILZEA SINFUB UGL CREDITO UTICA

li, per un esame congiunto delle cause e per valutare gli interventi possibili in coerenza con il suddetto obiettivo.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO UNILA

ABI

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

1. Al lavoratore/lavoratrice che presta lavoro nel giorno fissato per il riposo settimanale (domenica od altro giorno prestabilito) spetta un riposo compensativo in altra giornata della settimana secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge.

2. Se il lavoro è limitato alle ore antimeridiane, il riposo compensativo viene effettuato di norma nelle ore antimeridiane del giorno lavorativo successivo, ferma la corresponsione del compenso sottoindicato.

3. Il lavoro compiuto in giorno prestabilito per il riposo dà diritto - oltre al riposo compensativo - ad un compenso pari alla paga oraria calcolata come all'art. 100, maggiorata del 25% salvo per i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2^a area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale adibito a mansioni di commesso) quanto previsto dall'art. 103, comma 12.

4. Per ogni ora di prestazione effettuata nella giornata di domenica, nei casi in cui detta giornata non coincida con quella destinata al riposo settimanale, al lavoratore/lavoratrice spetta un compenso pari al 20% della paga oraria.

5. Nei casi di prestazione in giorni festivi infrasettimanali, il lavoratore/lavoratrice può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un corrispondente permesso, in sostituzione del compenso pari alla paga oraria, calcolato come all'art. 100, maggiorata del 30%.

6. Nei giorni semifestivi - fermo quant'altro previsto dal presente contratto in materia di orari di lavoro e di sportello - la prestazione di lavoro non può superare le 5 ore ad eccezione del personale di custodia e addetto alla guardiania diurna o notturna. Le prestazioni compiute oltre le 5 ore dal personale di custodia addetto alla guardiania diurna, dai guardiani notturni e dal personale adibito ai turni nei giorni semifestivi, vengono

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILDEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

compensate con una indennità pari, per ciascuna ora prestata, alla paga oraria maggiorata del 30%.

7. Nei giorni semifestivi l'orario di sportello non può superare le 4 ore e 30 minuti.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO ULICA

Art. 102 - Flessibilità individuali

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

- al singolo lavoratore/lavoratrice, su sua richiesta, di spostare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata di 15 minuti con correlativo spostamento dell'orario di uscita;

ovvero,

- ai lavoratori/lavoratrici, con esclusione di quelli indicati all'alinea che segue, una elasticità di orario di entrata e di uscita posticipato nell'ambito di 30 minuti;
- ai lavoratori/lavoratrici a contatto diretto con il pubblico, di posticipare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata fino a 30 minuti, con correlativo spostamento dell'orario di uscita.

2. Nei casi previsti dal presente articolo non si applicano i limiti percentuali stabiliti dal presente capitolo e le relative indennità.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO JUCA

ABI

Art. 103 - Ausiliari - Vigilanza e custodia

1. In deroga alle disposizioni che precedono in tema di orari di lavoro e relativi trattamenti indennitari, l'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 1^a area professionale, nonché del personale addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2^a area professionale viene normalmente ripartito in due periodi determinati dall'impresa in rapporto alle esigenze del servizio; tuttavia per speciali servizi, d'intesa con gli organismi sindacali aziendali, l'orario può essere suddiviso in tre periodi, nel quale caso spetta il rimborso delle spese tranviarie per il terzo periodo.

2. Tra la fine dell'ultimo periodo di lavoro e l'inizio del primo periodo del giorno successivo, devono intercorrere non meno di 12 ore.

3. Il comma che precede non riguarda il personale di custodia addetto alla guardiania diurna, i guardiani notturni e gli addetti alla conduzione di autoveicoli e motoveicoli.

4. Il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e i guardiani notturni - i quali osservano comunque l'orario di cui all'art. 94, comma 1 (fatte salve le riduzioni d'orario di cui all'art. 94, comma 2 e 6) - osserva un orario giornaliero massimo di ore 10.30.

5. Al personale inquadrato nella 1^a area professionale, nonché al personale addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2^a area professionale, che sostituisce il guardiano notturno, oltre al riposo compensativo nella giornata successiva, è corrisposto uno speciale compenso nelle misure indicate in allegato (all. n. 3).

6. Il sostituto del guardiano notturno è tenuto, durante il servizio di vigilanza, a svolgere i servizi di pulizia ed accessori dei quali può essere incaricato il guardiano.

7. Per il sostituto del guardiano notturno, la durata dell'orario di lavoro è regolata dalle stesse norme previste per il guardiano sostituito.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-GISL FISAC-CGIL SILEA SINFUB UGL CREDITO UICCA

8. In caso di semplice pernottamento in aggiunta al normale lavoro diurno - entro il limite delle ore 8.30 per notte - spetta il compenso indicato in allegato (all. n. 3).

9. Il personale addetto a mansioni operaie è, di norma, escluso dai predetti servizi.

10. I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2ª area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso) possono anche essere adibiti a turno alla custodia diurna nei locali dell'impresa.

11. Al predetto personale adibito a turno alla custodia diurna nella giornata di sabato - ovvero di lunedì, nei casi in cui l'orario settimanale sia distribuito dal martedì al sabato - è corrisposto, per tale servizio, che non può durare per più di ore 8.30, il compenso indicato in allegato (all. n. 3).

12. Il predetto personale adibito a turno alla vigilanza diurna nei locali dell'impresa in giornata destinata a riposo settimanale, ha diritto al riposo compensativo in altro giorno lavorativo della settimana successiva, con diritto ad un compenso pari al 30% della paga oraria, calcolata come all'art. 100.

13. Il medesimo personale può anche venir adibito al servizio di vigilanza notturna o di pernottamento nei locali dell'impresa in provvisoria sostituzione del personale adibito al servizio stesso, nei casi di assenza per riposo settimanale, ferie, malattia, servizio militare, limitatamente, in questi due ultimi casi, ai primi 3 mesi di assenza.

14. Nel caso di vigilanza notturna (escluso, quindi, il pernottamento) non è ammessa la prestazione del lavoro diurno nella giornata lavorativa successiva da parte dei suddetti lavoratori/lavoratrici.

15. I servizi di pernottamento e di vigilanza notturna prestati dai medesimi lavoratori/lavoratrici in base ai precedenti comma non devono in nessun caso superare le ore 8.30 per notte.

16. Per detti servizi vengono corrisposti per ciascuna notte i compensi indicati in allegato (all. n. 3).

17. Il sostituto del guardiano notturno è tenuto, durante il servizio di vigilanza (escluso, quindi, il caso di solo pernottamento), a svolgere il servizio di pulizia del quale sia incaricato il guardiano sostituito.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRL FIBA-CISL FISAC-CGIL SILZEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

Art. 104 - Automatismi

In materia di automatismi continuano a trovare applicazione le normative contenute nei ccnl del 19 dicembre 1994 (artt. da 117 a 121 ABI e artt. 10, 12 e 14 ACRI) e le eventuali previsioni aziendali a suo tempo opzionate.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

Art. 105 - Trasferimenti

1. Il trasferimento del lavoratore/lavoratrice ad unità produttiva situata in comune diverso, può essere disposto dall'impresa solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive. Nel disporre il trasferimento l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

2. Il trasferimento deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per la piazza (per il comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 km.

3. Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che abbia compiuto 45 anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso.

4. La disposizione di cui al comma 3 non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 30 km. e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a succursali comunque denominate.

5. Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, il lavoratore/lavoratrice trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità di seguito indicate:

1. - Al lavoratore/lavoratrice che non abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio come previsto alla lett. a) dell'art. 64;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SIMEA SIMEUB UGL CREDITO UNICA

d) la diaria nella misura prevista nell'allegato n. 7 per il tempo strettamente necessario al trasloco con un minimo di 3 giorni.

2. - Al lavoratore/lavoratrice che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali abbia l'obbligo degli alimenti:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, come lett. a) dell'art. 64;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) la diaria nella misura prevista nell'allegato n. 7 per il tempo strettamente necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un minimo di 15 giorni ed un massimo normalmente di 30 giorni, più tante diarie - nella misura del 60% - quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo strettamente necessario al trasloco.

6. Al lavoratore/lavoratrice trasferito spetta inoltre un contributo pari alla differenza tra l'ultimo canone di locazione (comprese le spese accessorie) pagato nella precedente residenza ed il primo canone di locazione (comprese le spese accessorie) che l'interessato pagherà in quella nuova.

7. Tale contributo, la cui erogazione è subordinata alla presentazione di idonea documentazione, è garantito per 5 anni ed il relativo ammontare viene ridotto pro quota a partire dal terzo anno di sistemazione nella nuova residenza.

8. Il trattamento di cui sopra è subordinato alla condizione che il nuovo alloggio abbia all'incirca le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, ecc.) di

quello precedente e sia comunque adeguato alle esigenze della famiglia del dipendente e può essere soggetto a revisione - o anche, venendo a mancare i presupposti per la sua erogazione, abolito - in relazione a modifiche che dovessero intervenire nell'attuale regime dei fitti o a nuove disposizioni di legge che dovessero essere emanate in materia di canoni di locazione.

9. Il preventivo delle spese deve essere approvato dalla Direzione. La nota delle spese e delle competenze deve essere successivamente presentata alla Direzione, con allegati i documenti giustificativi, non escluso, ove occorra, il contratto di locazione.

10. L'impresa potrà applicare, in sostituzione del meccanismo del "contributo alloggio" di cui sopra, la disciplina della fornitura dell'alloggio prevista dall'art. 82.

11. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 71 mentre il lavoratore/lavoratrice è addetto a succursale esistente in località diversa da quella in cui prestava precedentemente servizio, l'impresa provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal presente articolo (escluse le diarie) qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro 2 anni dalla data dell'ultimo trasferimento dell'interessato e questi, entro 6 mesi dalla risoluzione stessa, riprenda effettiva residenza nella località in cui prestava servizio prima dell'ultimo trasferimento, o nella località in cui ha avuto luogo l'assunzione.

12. Detta disposizione si applica, in caso di morte del lavoratore/lavoratrice, nei riguardi dei familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari, con facoltà per gli interessati - fermo che in ogni caso il rimborso spese suindicato viene concesso per il trasferimento in un'unica località - di optare per località, nel territorio nazionale, diversa da quelle specificate nel comma 11, nella quale sussistano effettivi interessi familiari.

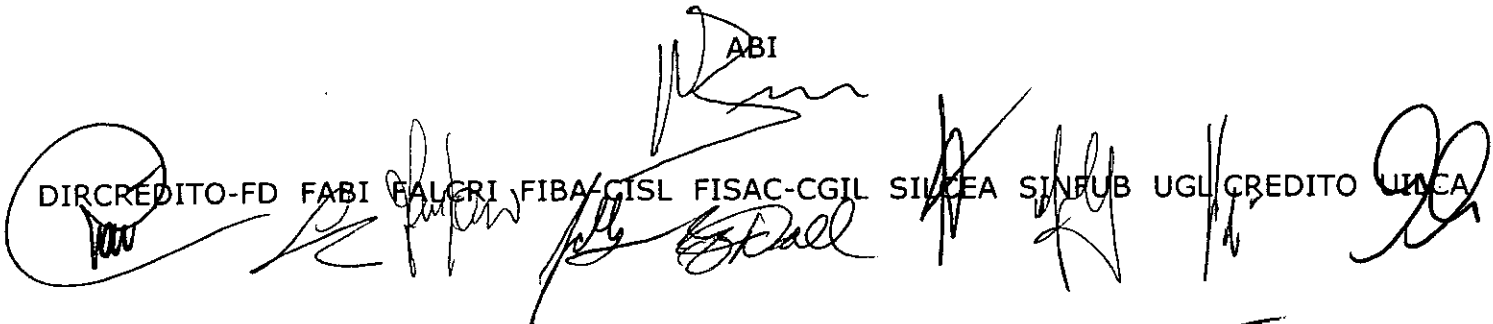
DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

AB I

13. Quanto previsto al comma 6 non trova applicazione nei casi di rientro dell'interessato nella piazza d'origine.

14. L'impresa non fa luogo a rimborso di alcuna spesa o perdita, né al pagamento di diarie, quando il trasferimento avvenga in accoglimento di domanda del lavoratore/lavoratrice. Tuttavia, nel caso di comprovate necessità del lavoratore/lavoratrice, l'impresa provvede al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.

ABI



DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA/CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA