



**Ai
Sindacati Autonomi Bancari**

LORO SEDI

PROTOCOLLO: **1569 - CB/ff**

ROMA, LI **27 maggio 2005**

OGGETTO:

Vi inviamo l'accluso elaborato, redatto in collaborazione con il Dipartimento Contrattualistica, utile per l'illustrazione delle più importanti novità introdotte dal CCNL 2005 e di alcune interpretazioni applicative delle parti stipulanti.

Rammentiamo che il relativo articolato non è stato, ad oggi, ancora definito.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE



FEDERAZIONE AUTONOMA
BANCARI ITALIANI

CCNL 2005

novità e interpretazioni

Segreteria Nazionale

ROMA

gli argomenti

- **parte economica**
- **politiche per l'occupazione**
- **quadri direttivi**
- **relazioni sindacali**
- **ristrutturazioni/riorganizzazioni trasferimento d'azienda**
- **distacco del personale**
- **occupazione**
- **confronto a livello di gruppo**
- **contrattazione integrativa aziendale**
- **commissioni nazionali paritetiche**
- **controversie collettive**
- **orario di lavoro**
- **formazione e sviluppo professionale**
- **politiche sociali e di salute e sicurezza**
- **centralinisti non vedenti**
- **sicurezza antirapina**
- **nuova scala parametrica**
- **contributo solidarietà generazionale**

**la parte
economica**

- **L'incremento tabellare è calcolato solo su:**
 - a) *stipendio*
 - b) *scatti di anzianità ed importi ristrutturazione tabellare*
 - c) *ad personam derivanti da ex ristrutturazione tabellare*
 - d) *ex premio di rendimento per la quota che all'origine era variabile*
- **Non è previsto nessun incremento delle indennità varie**
- **Non è previsto l'incremento dell'ex assegno retributivo annuo minimo da garantire nel passaggio al 3° livello dei Quadri Direttivi che resta a 1.549,37 €**
- **L'indennità di vacanza contrattuale è stornata solo per la parte erogata nei primi 3 mesi del 2005**
- **L'una tantum:**
 - a) copre il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2004 in misura dell'1,9% ed è calcolata solo sulle voci *stipendio e scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare*
 - b) **l'una tantum non spetta ai lavoratori che entro il 31.3.2005 sono:**
 - *cessati dal lavoro per licenziamento per giusta causa*
 - *cessati per giustificato motivo*
 - *dimessi senza immediato diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, ad esodi incentivati o nel caso di accesso al Fondo di solidarietà*
 - c) **spetta solamente pro rata ai neo assunti del 2004 ed ai cessati nel 2004 con immediato diritto al trattamento pensionistico non incentivati.**
 - d) **dal punto di vista fiscale l'importo fruisce di tassazione separata**

Politiche per l'occupazione

• L'apprendistato:

- a) l'azienda non potrà ricorrere al contratto di apprendistato nei confronti di un lavoratore assunto dal 1.4.05 dopo averlo utilizzato con il contratto di inserimento, o viceversa
- b) la durata del contratto è di 4 anni e non sarà possibile fissare contratti di durata inferiore o superiore
- c) l'inquadramento previsto, per un lavoratore con mansioni di 1° liv. 3° area professionale, è il seguente:
 - all'assunzione, 2° livello retributivo della 2° Area Professionale;
 - dopo il 1° biennio, 3° livello retributivo della 2° Area Professionale;
 - dopo il 2° biennio 1° livello retributivo della 3° Area professionale.invece, per gli assunti per le attività definite nell'art. 2 del CCNL '99:
 - all'assunzione 2° livello retributivo della 2° Area Professionale;
 - dopo il 1° biennio 3° livello retributivo della 2° Area Professionale;
 - dopo il 2° biennio resteranno nella 2° Area al 3° livello.
- d) il contratto va stipulato in forma scritta
- e) il contratto può essere a tempo pieno o parziale con un minimo di 25 ore settimanali
- f) il periodo di prova non può essere superiore ai 2 mesi
- g) il periodo di comporto, una volta superato il periodo di prova, è pari a:
 - 3 mesi nel caso di comporto secco
 - 4 mesi nel caso di comporto per sommatoria
- h) l'anzianità di servizio sarà riconosciuta (se confermati):
 - per intero ai fini del computo degli scaglioni di ferie o del periodo di preavviso
 - limitatamente ad un biennio, ai fini degli scatti di anzianità e degli automatismi
- i) gli apprendisti sono esclusi dai numeri previsti per l'applicazione del CCNL
- l) gli apprendisti sono titolari del diritto di assemblea

- **La Somministrazione di lavoro:**

- a) Il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato in ciascuna azienda, non potrà essere superiore al 5% del personale dell'azienda con contratto a tempo indeterminato
- b) Le aziende non potranno assumere con contratto di somministrazione a tempo indeterminato

- **Il contratto di inserimento:**

- a) La disciplina è quella fissata nell'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004
- b) Il numero dei lavoratori con contratto di inserimento in ciascuna azienda, non potrà essere superiore al 5% del personale dell'azienda con contratto a tempo indeterminato

- **Lavoro a tempo parziale:**

- a) La disciplina della materia è rinviata ad una Commissione Paritetica
- b) Secondo una interpretazione di ABI, non condivisa dal sindacato, ai lavoratori part time che effettuano prestazioni supplementari potrebbe non essere più riconosciuto un compenso economico per tale prestazione, ma il solo permesso a recupero.

- **Lavoro a tempo determinato:**

- a) La disciplina della materia è rinviata ad una Commissione Paritetica

QUADRI DIRETTIVI

- **prestazione lavorativa**

- a) la prestazione lavorativa del Q.D. è orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario. Quindi al personale direttivo non si applica la disciplina legale delle limitazioni di orario di lavoro.
- b) viene riaffermata la rilevanza dell'autogestione della prestazione lavorativa
- c) in tema di autogestione dell'orario in un "*chiarimento a verbale*" si ribadisce il contenuto dell'accordo del 16/10/2002, nel quale si invitano le aziende a porre in atto tutte le misure organizzative dirette a rendere effettiva l'autogestione della prestazione (esempio preposti a piccole filiali).
- d) è superato il concetto di "*autocertificazione*" dei QD1 e QD2 ai quali viene estesa la disciplina prevista per i QD3 e QD4 secondo la quale è rimessa all'azienda, nell'ambito del processo di valutazione della prestazione la possibilità di corrispondere al QD una "*apposita erogazione*" a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo nel corso dell'anno.
- e) eventuali accordi aziendali raggiunti in materia di autocertificazione, sono considerati superati e quindi validi fino al 31.12.2004

- **reperibilità**
 - a) la disciplina contrattuale viene estesa a tutto il personale, ai QD₃ e QD₄, non spetterà più l'indennità di € 58,13 per intervento effettuato, ma di € 30,68 per una reperibilità di 24 ore con un minimo di €13,95;
 - b) mentre agli appartenenti alle aree prof. i tempi per l'esecuzione degli interventi effettuati sono riconosciuti quale lavoro straordinario, ai QD tali interventi vanno tenuti in considerazione ai fini dell'autogestione della prestazione lavorativa.

- **missioni**
 - a) per tutti i QD vengono uniformate le misure previste in caso di missioni;
 - b) per tutta la categoria dei QD, il trattamento di diaria parte dal 5° giorno di missione, mentre per i primi 4 giorni è previsto il trattamento a "piè di lista".

- **trattamento di fine rapporto**
 - a) viene esteso ai 2 livelli inferiori il trattamento finora riservato ai QD₃ e ai QD₄.

- **Ruoli Chiave**
 - a) **la procedura per l'introduzione di Ruoli Chiave è così articolata:**
 - in sede aziendale deve esaurirsi entro 10 giorni;
 - in tale sede, è prevista l'individuazione di nuovi profili professionali per i QD₁ e QD₂
 - in assenza di soluzioni condivise, ulteriori incontri, con eventuale assistenza delle strutture nazionali o territoriali e di ABI, da esaurirsi entro 25 giorni;
 - b) si conferma la natura indennitaria del riconoscimento economico del Ruolo Chiave
 - c) **ai QD ai quali viene riconosciuto la indennità di Ruolo Chiave per almeno 12 mesi, tale indennità verrà assicurata permanentemente quale "assegno ad personam" riassorbibile solo in caso di avanzamento di carriera.**

- **fungibilità**

- a) la fungibilità viene estesa nel seguente modo:

- piena fungibilità fra 1° - 2° e 3° livello

- piena fungibilità fra 2° - 3° e 4° livello

- per i 3° e 4° livello con Ruolo Chiave, è possibile solo rispetto ai livelli immediatamente inferiori

- b) nel caso di assegnazioni a mansioni superiori spetta, per tutta la durata della sostituzione, il trattamento corrispondente all'attività svolta

- c) il riconoscimento del livello retributivo superiore spetta non prima di 5 mesi di sostituzione, non spetta invece nel caso di sostituzione di un lavoratore assente con diritto di conservazione al posto di lavoro. (art. 2103 cod. civ.)

- **trasferimenti**

- a) al fine di ampliare i margini di flessibilità con i quali gestire la mobilità territoriale del personale, vengono estese ai QD1 e QD2 le previsioni per trasferimenti senza e con cambio di residenza riservate ai QD3 e QD4

- b) per i QD1 e QD2 l'istituto del "consenso" al trasferimento riservato a coloro che abbiano compiuto 45 anni di età e maturato 22 anni di servizio passa da 30 a 50 Km

- c) è confermata l'esclusione del consenso per i quadri da preporre a succursale.

- **buono pasto**

- non è stata effettuata nessuna armonizzazione, ne restano esclusi i QD3 e QD4

- **assistenza sanitaria**

- non è stata effettuata nessuna armonizzazione resta diversa fra i primi 2 livelli e quelli più elevati

Relazioni sindacali

- **Incontro annuale**

nel corso degli incontri annuali le aziende forniranno informative sui seguenti temi:

- a) prospettive strategiche (*andamento aziendale – processi strategici e organizzativi – modalità applicative di accordi sottoscritti*);
- b) profilo strutturale (*numero dei lavoratori in servizio – andamento occupazionale – trasferimenti effettuati – andamento qualitativo e quantitativo – occupazione per unità produttive e orari part time – previsioni su andamento occupazionale nel corso dell'anno – distribuzione territoriale sportelli*)
- c) qualità risorse umane (*informativa sullo stato di realizzazione di accordi per: orario di lavoro – formazione – sviluppo professionale e valutazioni – sistema incentivante*)
 - la valutazione del personale potrà essere effettuata anche sulla base di indicatori condivisi quali: *realizzazione piani formativi – percentuali avanzamenti di carriera – distribuzione dei giudizi professionali e dei ricorsi respinti ed accolti*)
- d) interventi specifici (*alle vecchie previsioni si aggiunge quella delle azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori fisici o psicologici*)

- **Incontro semestrale**

- nelle aziende fino a 1.500 dipendenti possono essere accorpati all'incontro annuale;
- possono essere effettuati anche per aree territoriali

- **Osservatorio nazionale**

le risultanze dell'informativa sulla qualità delle risorse umane saranno utilizzate nell'ambito dell'Osservatorio in tema di responsabilità sociale dell'impresa

Ristrutturazioni/riorganizzazioni – trasferimenti d'azienda

- **Termini procedure**
le scadenze per gli incontri per le ricadute sul personale dei processi di ristrutturazione o riorganizzazione, passano da 10 a 15 per la 1° fase e da 25 a 30 giorni per la 2° fase
- **Informativa su cessione del pacchetto azionario**
tale informativa va fornita anche agli organismi sindacali dell'azienda ceduta

Distacco del personale

- **Comunicazione**
è prevista la comunicazione scritta al lavoratore distaccato con l'indicazione:
 - a) delle motivazioni del distacco
 - b) della durata del distacco
- **Al distaccato spettano:**
 - a) il premio aziendale erogato dall'azienda distaccante
 - b) il premio incentivante erogato dall'azienda distaccataria
- **Il ruolo del sindacato**
l'azienda è tenuta ad informare il sindacato aziendale in caso di distacchi di gruppi di lavoratori in merito a: motivazioni – trattamenti – durata per ricercare soluzioni condivise entro 10 giorni dalla informativa, ma se non vengono trovate soluzioni condivise l'azienda rende operativo comunque il provvedimento

n.b. rammentiamo che la l. 30 per l'istituto del distacco dice che:

- se il distacco prevede il mutamento di mansioni, il lavoratore ha diritto al consenso
- se il distacco prevede il trasferimento a più di 50 Km., esso può avvenire solo 10
per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive

occupazione

- La procedura nei casi di tensioni occupazionali passa da 40 a 50 giorni;
- Nell'ambito delle possibili soluzioni utili ad evitare interventi traumatici persistono 2 diverse interpretazioni:
 - il sindacato ritiene che sia prioritaria l'applicazione di soluzioni quali: utilizzo del part time – contenimento del lavoro straordinario – i distacchi di personale ecc., utilizzando il ricorso al “fondo di solidarietà” solo quale ultima soluzione;
 - per ABI, invece, la procedura è unica, e quindi , alla fine della stessa, in caso di insufficienza delle misure su citate, l'azienda potrà comunque utilizzare il fondo di sostegno al reddito

confronto a livello di gruppo

- La procedura, in caso di tensioni occupazionali, a livello di gruppo passa da 40 a 50 giorni;
- L'illustrazione dei Piani Industriali, anche in assenza di tensioni occupazionali, sarà indirizzata alla delegazione sindacale di gruppo, che potrà essere integrata da un numero massimo di 3 rappresentanti sindacali delle aziende interessate al piano.

contrattazione integrativa aziendale

- La decorrenza degli accordi aziendali è fissata non prima del 1° gennaio 2004 con la scadenza al 31 dicembre 2007

Commissioni nazionali paritetiche

- sono costituite le seguenti Commissioni paritetiche:
 - a) controlli a distanza;
 - b) agevolazioni e provvidenze per motivi di studio;
 - c) previdenza complementare;
 - d) C.a.s.di.c. (Cassa nazionale di assistenza per il personale dipendente da aziende di credito);
 - e) part time;
 - f) sicurezza.

Controverse collettive

- per l'esame delle controversie aziendali, rivenienti da questioni interpretative o da violazioni di norme del contratto ciascuna della parti (ABI o Segreterie Nazionali) può chiedere un incontro da tenere in sede ABI entro 7 giorni dalla richiesta con l'obiettivo di ricercare le possibili soluzioni

Orario di lavoro

- **L'orario di lavoro resta fissato in 37 e 30 minuti settimanali**
- **banca delle ore**
il recupero è stato portato:
 - a) da 4 a 6 mesi il periodo entro il quale può essere effettuato
 - b) da 10 a 24 mesi il termine entro il quale il predetto periodo viene effettuato previo preavviso da parte del lavoratore
 - c) trascorso il termine dei 24 mesi l'azienda nei 6 mesi successivi, previo accordo con il lavoratore, fisserà il recupero che dovrà avvenire entro i 6 mesi.
- **turni**
 - a) per l'attività della banca telefonica (*call center e contact center*) sarà possibile distribuire l'orario di lavoro, anziché da lunedì al sabato, dal lunedì alla domenica fra le ore 6 e le 22
 - b) in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1 del d.lgs n.66/2003, il limite massimo individuale per il turno notturno di 80 volte l'anno, riguarda le sole prestazioni comprese, per oltre 2 ore, fra le 22 e le 6.
 - c) si rimanda alla previsione di tale d.lgs. anche per la valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al turno notturno

- **ferie**

- a) per le aree professionali il lavoratore ha diritto, nell'anno in cui è avvenuta l'assunzione ad un periodo di ferie di 20 giorni, da proporzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione.
- b) per i lavoratori disabili, tale periodo non può comunque essere inferiore a 6 giorni se l'assunzione è avvenuta nel 2° semestre e a 12 giorni se è avvenuta nel 1° semestre.
- c) in caso di monetizzazione delle ferie non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro, è eliminata la precedente previsione della maggiorazione del 20%, si adotterà il criterio di 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata di ferie non goduta.

Formazione e sviluppo professionale

- Le ore non fruite comprese nel plafond di 50 annue, potranno esser utilizzate nei 9 mesi successivi alla scadenza del periodo

Politiche sociali e di salute e sicurezza

- **Malattie e infortuni**
 - a) periodo di comporto:
 - a tutti i lavoratori con oltre 25 anni di anzianità il periodo è fissato in:
 - * 22 mesi per il comporto secco
 - * 24 mesi per il comporto per sommatoria
 - il prolungamento è stato esteso anche nei casi di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS)
 - l'azienda è impegnata a segnalare l'approssimarsi della scadenza del periodo
 - la durata dell'aspettativa non retribuita che il dipendente può richiedere all'approssimarsi della scadenza del periodo di comporto viene elevata da 4 a 8 mesi nel caso di utilizzo continuativo, mentre la durata massima dell'aspettativa, frazionata in un quinquennio è elevata da 6 a 12 mesi
 - b) è prevista la possibilità di usufruire di una aspettativa non retribuita, non superiore a 3 anni, nei casi di accertato stato di tossicodipendenza o alcolismo cronico, con impegno a sottoporsi ad un programma terapeutico e di riabilitazione

Centralinisti non vedenti

**in applicazione della normativa
legislativa la misura dell'indennità
giornaliera è fissata in 6 € per coloro che
operano su 5 giorni lavorativi settimanali
e di 5€ giornalieri, per coloro che operano su
6 giorni lavorativi settimanali.**

Sicurezza antirapina

- In applicazione della normativa legislativa in materia, il rischio rapina deve esse considerato ai fini del documento di valutazione dei rischi previsto dalla l. 626**

Scala parametrica

- **La scala parametrica viene variata nel seguente modo:**

	Scala vigente fino al 30 settembre 2005	Nuova scala a decorrere dal 1° ottobre 2005
Quadri 3° livello	195,08	196,80
Quadri 2° livello	172,71	175,70
Quadri 1° livello	162,41	165,20
3° area 4° livello	144,00	144,75
3° area 3° livello	134,00	134,55

- **N.b.: la scala parametrica resta invariata per gli altri livelli retributivi**

Contributo solidarietà generazionale

- Per il personale assunto successivamente al 19 dicembre 1994 è prevista una quota aggiuntiva dell'1% sulla contribuzione a carico delle aziende per il finanziamento dei trattamenti di previdenza complementare alle seguenti condizioni:
 - a) che il contributo risulti inferiore a quello previsto per il personale c.d. “vecchio iscritto” con stesse caratteristiche ed inquadramento
 - b) che comunque non superi il limite di contribuzione di detto personale;
 - c) che la quota aggiuntiva non superi il 3% di contribuzione complessiva

Esempi

Vecchio iscritto	2%	Nuovo iscritto	2%	Nessun incremento
“	2,5%	“	2%	+ 0,50%
“	3%	“	2%	+ 1%
“	5%	“	2,50%	+0,50%
“	5%	“	3%	Nessun incremento