

CAPITOLO V
DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE -
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 30 - Obblighi delle Parti

Il personale, nell'esplicazione della propria attività di lavoro, deve tenere una condotta costantemente informata ai principi di disciplina, di dignità e di moralità.

Il personale ha il dovere di dare all'azienda, nella esplicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa, secondo le direttive dell'azienda stessa e le norme del presente contratto, e di osservare il segreto di ufficio.

L'azienda deve porre il lavoratore/lavoratrice in condizione di conoscere le procedure di lavoro predisposte dall'azienda stessa con riferimento specifico alle mansioni che il lavoratore/lavoratrice medesimo è, di volta in volta, chiamato ad espletare. Tali procedure saranno portate a conoscenza del personale di nuova assunzione, normalmente, durante l'addestramento effettuato secondo le norme del presente contratto.

Qualora si renda necessario illustrare dette procedure, ciò avverrà durante l'orario di lavoro (con esclusione dell'orario di sportello) mediante apposite riunioni nell'ambito dei servizi o uffici alle cui attività le procedure stesse si riferiscono.

Le assenze debbono essere giustificate all'azienda senza ritardo.

Il personale deve comunicare con sollecitudine all'azienda ogni mutamento di residenza e domicilio.

Al personale è vietato in particolare di:

- a) prestare a terzi la propria opera, salvo preventiva autorizzazione dell'azienda, o svolgere attività comunque contraria agli interessi dell'azienda stessa o incompatibile con i doveri di ufficio;
- b) accettare nomine od incarichi che comportino funzioni non compatibili con la posizione di lavoratore/lavoratrice bancario, ivi compresa la partecipazione, a qualunque titolo,

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

- a organismi collegiali tributari, comunque denominati, nei casi in cui tale partecipazione non sia obbligatoria per legge;
- c) fare operazioni di borsa su strumenti finanziari derivati;
 - d) allontanarsi arbitrariamente dal servizio;
 - e) entrare o trattenersi nei locali dell'azienda fuori dell'orario normale, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio.

L'azienda può disporre che il personale inquadrato nella 1^a e nella 2^a area professionale, in relazione alle mansioni svolte ed al luogo di lavoro, indossi una tenuta di lavoro appropriata che l'azienda stessa fornisce all'interessato.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Art. 31 - Servizio di cassa e gestione di valori

I detentori di chiavi debbono garantirne la consegna per l'estrazione dei valori all'apertura dello sportello.

Il personale di cassa, o comunque incaricato del maneggio dei valori, ha l'obbligo di denunciare, non oltre la presentazione della situazione giornaliera, le eccedenze e le deficienze che si siano verificate nella gestione dei valori ad esso affidati.

Gli importi delle eccedenze di cassa, trascorso il periodo di prescrizione ordinaria, vengono devoluti agli organismi aziendali di previdenza o di assistenza se formalmente costituiti, oppure, in mancanza di questi, ai Comuni perché provvedano a destinarli alla pubblica assistenza.

Le deficienze di cassa devono essere rimborsate nel termine stabilito dall'azienda che, dopo aver sentito l'interessato, valuta i singoli casi anche in rapporto all'entità di tali deficienze.

Il personale di cassa, ferma restando la propria responsabilità individuale derivante dalle mansioni svolte, non risponde di banconote false la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare solo attraverso particolari apparecchiature o mezzi di riconoscimento che l'azienda non abbia messo a disposizione dell'interessato; in mancanza di tali strumenti l'interessato non risponde se la contraffazione risulti tale da poter essere tecnicamente accertata soltanto in sede di controllo da parte della Banca d'Italia o della Banca Centrale Europea.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Art. 32 – Reperibilità e indennità per intervento

Per il personale delle 3 aree professionali e per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi, l'azienda ha facoltà di chiedere la reperibilità ad elementi appartenenti a particolari servizi (ad esempio, personale necessario per l'estrazione di valori; addetti a sistemi di sicurezza; addetti a presidi di impianti tecnologici; addetti a servizi automatizzati all'utenza): in tal caso gli interessati potranno assentarsi dalla residenza solo previa segnalazione alla Direzione, con obbligo di fornire indicazioni per la loro reperibilità e di effettuare gli eventuali interventi richiesti.

Al personale di cui al comma che precede spettano:

- il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso d'intervento;
- L. 56.300 (€ 29,08) (L. 55.000 [€ 28,41] fino al 31.12.1999) raggugliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di L. 25.600 (€ 13,22) (25.000 [€ 12,91] fino al 31.12.1999);
- limitatamente al personale appartenente alle 3 aree professionali, il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di L. 33.800 (€ 17,46) (L. 33.000 [€ 17,04] fino al 31.12.1999).

L'azienda provvederà a predisporre opportune turnazioni per il personale di cui sopra: nell'ambito dei lavoratori/lavoratrici designati dall'azienda stessa verrà data la precedenza a coloro che abbiano avanzato richiesta in tal senso.

I quadri direttivi di 3° e 4° livello la cui presenza è necessaria per la estrazione dei valori possono assentarsi dalla residenza previa segnalazione all'azienda, fornendo indicazioni per la loro reperibilità. Solo in caso di urgenti necessità possono prescindere da tale preventiva segnalazione, dando all'azienda stessa, non appena possibile, motivato avviso della loro assenza.

Al personale di cui al comma che precede, cui l'azienda richieda di effettuare un intervento presso i centri elettronici ed i presidi di sicurezza per fronteggiare situazioni tecniche

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

operative di emergenza in tempi nei quali non è prevista la sua presenza in servizio, spettano:

- il rimborso delle spese di trasporto sostenute per l'intervento;
- un'indennità di L. 112.550 (€ 58,13) (L. 110.000 [€ 56,81] fino al 31.12.1999) per ogni intervento effettuato.

CHIARIMENTO A VERBALE

Al personale inquadrato nel 1° e 2° livello retributivo dei quadri direttivi il trattamento di cui al 2° comma, 2° alinea, del presente articolo si applica a far tempo dalla data di completamento della redazione del testo coordinato.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Art. 33 – Lavoratore/lavoratrice sottoposto
a procedimento penale

Il lavoratore/lavoratrice il quale venga a conoscenza, per atto dell'autorità giudiziaria (Pubblico ministero o altro magistrato competente), che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, deve darne immediata notizia all'azienda. Analogo obbligo incombe sul lavoratore/lavoratrice che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.

Qualora l'azienda in relazione a quanto previsto dall'art. 61, lett. *c)* e *d)* intenda rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato.

L'azienda può anche disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del lavoratore/lavoratrice interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio per motivi cautelari viene reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dall'azienda per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

La circostanza che il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio per motivi cautelari, vi venga poi riammesso dall'azienda, pendenti le indagini preliminari o le successive fasi di cui al primo comma, lascia immutati gli effetti della comunicazione prevista dal secondo comma.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio, ai sensi dei comma che precedono, conserva, per il periodo relativo, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso viene considerato di servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal presente contratto collettivo di lavoro.

Anche durante il periodo di allontanamento del lavoratore/lavoratrice dal servizio per motivi cautelari, restano

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

ferme, così per l'azienda che per il lavoratore/lavoratrice medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 61.

NORMA TRANSITORIA

Nei confronti del personale già destinatario dei contratti collettivi ACRI (artt. 118 e 75 rispettivamente dei ccnl 19 dicembre 1994 e 16 giugno 1995) il presente articolo non si applica ai procedimenti in corso alla data di completamento della redazione del testo coordinato del presente contratto nazionale.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

FABI FALCRI FEDERDIRIGENTICREDITO FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UIL C.A.

Art. 34 - Tutele per fatti commessi nell'esercizio
delle funzioni

Qualora nei confronti del lavoratore/lavoratrice venga notificata informazione di garanzia o provvedimento analogo ovvero esercitata azione penale in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni, le spese giudiziali comprese quelle di assistenza legale sono a carico dell'azienda, fermo restando il diritto dell'interessato a scegliersi un legale di sua fiducia.

Nei casi di cui sopra, al lavoratore/lavoratrice che sia privato della libertà personale verrà conservato il posto di lavoro con diritto alla retribuzione fermi restando i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa.

Qualora il danneggiato si costituisca parte civile nei confronti del lavoratore/lavoratrice, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'azienda.

Nei casi di cui ai comma precedenti, resta esclusa la applicabilità delle disposizioni contenute nei comma da 2 a 7 dell'art. 33.

Il lavoratore/lavoratrice che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'azienda.

Le garanzie e le tutele di cui al primo ed al terzo comma del presente articolo si applicano al lavoratore/lavoratrice anche successivamente alla cessazione del rapporto, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con norme inderogabili di legge che disciplinino la materia e, comunque, con eventuali disposizioni regolamentari già vigenti sulla materia stessa.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

NORMA TRANSITORIA

Nei confronti del personale già destinatario dei contratti collettivi ACRI (artt. 119 e 76 rispettivamente dei ccnl 19 dicembre 1994 e 16 giugno 1995) il presente articolo non si applica ai procedimenti in corso alla data di completamento della redazione del testo coordinato del presente contratto nazionale.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

FABI FALCRI FEDERDIRIGENTICREDITO FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UIL C.A.

Art. 35 - Responsabilità civile verso terzi

In relazione a quanto previsto dall'art. 5 della legge del 13 maggio 1985, n. 190, le aziende terranno a proprio carico l'onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi – ivi comprese le eventuali connesse spese legali – conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave, dei quadri direttivi, e degli altri lavoratori/lavoratrici particolarmente esposti al rischio medesimo.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

FABI FALCRI FEDERDIRIGENTICREDITO FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UIL C.A.

Art. 36 - Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sono:

- a) il rimprovero verbale;
- b) il rimprovero scritto;
- c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- d) il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- e) il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'azienda – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Resta fermo quanto previsto dall'accordo sull'esercizio del diritto di sciopero.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE