

CAPITOLO IV  
POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Art. 24 - Apprendistato e contratti di formazione e lavoro

Le Parti nazionali – nell'ambito delle iniziative finalizzate ad incentivare l'occupazione con particolare riferimento ai modelli contrattuali che prevedono momenti di alternanza tra attività lavorativa e formativa – si riservano di esaminare il tema dell'apprendistato e dei contratti di formazione e lavoro – ai fini dell'introduzione di una disciplina contrattuale nel settore del credito – in relazione all'evoluzione legislativa della relativa normativa, in una complessiva valutazione circa l'ambito di applicabilità e le connesse agevolazioni. A tal fine le Parti stesse si incontreranno entro 30 giorni dalla emanazione dei relativi provvedimenti legislativi.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

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

Art. 25 - Contratti di lavoro a tempo determinato  
e contratti di fornitura di lavoro temporaneo

Ai sensi dell'art. 23 della legge n.56/1987 e dell'art.1 della legge n.196/1997 si individuano le seguenti ipotesi, aggiuntive rispetto a quelle di legge, per le quali le aziende possono stipulare contratti di lavoro a tempo determinato e/o contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo:

- a) esecuzione di un'attività o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;
- b) incrementi di attività anche derivanti da sopravvenute esigenze del mercato o della clientela, ovvero collegati ad eventi e decisioni provenienti da altri settori, da Enti o da Autorità pubbliche;
- c) attività che presentino carattere di eccezionalità rispetto al normale ciclo produttivo;
- d) sostituzione di lavoratori/lavoratrici assenti per ferie, aspettativa o distacco anche presso altre aziende del gruppo;
- e) sostituzione di lavoratori/lavoratrici che svolgono attività formativa ovvero prestano temporaneamente attività lavorativa al di fuori dell'unità produttiva di appartenenza;
- f) esigenze di carattere transitorio di inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico o nell'organizzazione aziendale o derivanti dal lancio di nuovi prodotti o servizi messi a disposizione delle imprese di settore;
- g) inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia sperimentare l'utilità.

Restano escluse dalla fornitura di lavoro temporaneo le attività riconducibili alla 1<sup>a</sup> area professionale.

Per le causali di cui sopra il numero dei rapporti non può superare, rispettivamente, il 10% per i contratti a tempo determinato ed il 5% per i contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, del personale dipendente dall'azienda utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Tali percentuali sono riferite all'organico in essere al 31 dicembre dell'anno precedente.

Fermo quanto previsto dall'art.7, 4° comma, della legge n.196/1997, in occasione dell'incontro annuale, le Parti aziendali procedono ad un esame congiunto dell'andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

Ai sensi dell'art.4 della legge n.196/1997, le Parti aziendali definiscono i criteri e le modalità per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori/lavoratrici temporanei di erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati collegati all'andamento economico dell'impresa (premio aziendale).

Ai sensi dell'art. 7 della medesima legge, i prestatori di lavoro temporaneo hanno diritto di esercitare i diritti sindacali.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

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

## Art. 26 - Lavoro a tempo parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale costituisce un valido strumento, del quale si auspica la generalizzata applicazione ed il significativo sviluppo nel settore del credito, per favorire l'occupazione e la flessibilità del lavoro, anche sotto un profilo sociale.

### 1. Normativa applicabile

Ai rapporti di lavoro a tempo parziale si applicano le norme del presente contratto collettivo nazionale di lavoro con gli adattamenti appresso stabiliti e quelli obiettivamente richiesti dalla specialità del rapporto:

#### a) Assenze e ferie

Nei confronti dei lavoratori/lavoratrici il cui orario sia concentrato in meno di cinque giorni alla settimana o in numero di giorni inferiore a quelli lavorativi nel mese o nell'anno, il computo delle ferie viene effettuato proporzionando previamente lo scaglione annuale dell'interessato al minor numero di giornate lavorative mediamente prestate nella settimana, nel mese o nell'anno, rispetto alla normale distribuzione dell'orario.

Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che nel corso dell'anno abbia trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale verticale o viceversa e debba usufruire, in tutto o in parte, delle ferie maturate nell'anno medesimo, quanto previsto al comma precedente si applica con riferimento solamente al periodo di lavoro prestato a tempo parziale.

Per i giorni di ferie goduti durante la prestazione a tempo parziale il lavoratore/lavoratrice interessato continuerà ad essere compensato con la misura retributiva corrente al momento in cui fruisce delle ferie.

La disciplina dei permessi per ex festività è quella prevista dall'art. 47.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Nelle giornate semifestive, i lavoratori/lavoratrici a tempo parziale osservano l'orario di entrata fissato dal contratto individuale, mentre quello di uscita viene anticipato calcolando una riduzione d'orario proporzionale a quella del personale a tempo pieno, fermo restando che la durata della prestazione lavorativa non può eccedere le 5 ore nella giornata.

b) Addestramento per i neo assunti

Le aziende provvedono ad un addestramento dei lavoratori/lavoratrici, appartenenti alle 3 aree professionali, assunti con contratto non a termine a tempo parziale per un numero di settimane non inferiore a quello previsto per il corrispondente personale a tempo pieno.

Nel caso in cui la durata giornaliera dell'addestramento superi il limite dell'orario ordinario dell'interessato, la parte eccedente verrà compensata con la paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti all'art. 92, del presente contratto e non si applicheranno i limiti stabiliti dal punto 5 che segue.

c) Anzianità

Ai fini dei trattamenti contrattuali di ferie, malattia, scatti tabellari, automatismi e preavvisi, i periodi di lavoro a tempo parziale sono equiparati a quelli a tempo pieno agli effetti della maturazione delle anzianità previste dalle singole norme contrattuali.

NORMA TRANSITORIA

In relazione a quanto previsto dalla presente lettera c), nei casi in cui, per effetto di previgenti disposizioni contrattuali, siano stati valutati in proporzione al minor orario i periodi trascorsi a tempo parziale, l'azienda dovrà riconsiderare tali periodi per intero. Detta ricostruzione produrrà i propri effetti economici da una data comunque non anteriore al 1° agosto 1999.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

## d) Agevolazioni per motivi di studio

Ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale si applicano, con l'esclusione delle previsioni relative ad assegnazioni a turni di lavoro, l'art. 59 del presente contratto, o le diverse norme aziendali opzionate, con i seguenti adattamenti:

- ai lavoratori/lavoratrici che devono sostenere prove di esame i permessi aggiuntivi per il tempo di viaggio e la giornata (lavorativa) precedente la prova stessa spettano solo se i tempi relativi coincidono con la prestazione lavorativa dell'interessato;
- i permessi per motivi di studio spettanti al personale a tempo pieno vanno, espressi in ore, proporzionati alla ridotta prestazione lavorativa.

## e) Formazione professionale

Ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale si applica l'art. 54 del presente contratto, proporzionando al minor orario i quantitativi annuali in esso previsti, fermo restando il pacchetto di 24 ore retribuite di cui alla lett. a) del predetto articolo. Qualora il corso cada in tutto o in parte fuori del suo orario di lavoro il lavoratore/lavoratrice ha facoltà di parteciparvi senza alcun onere a carico dell'azienda.

2. Costituzione e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale

I rapporti di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale o misto) possono essere concordati, tra l'azienda ed il lavoratore/lavoratrice, a tempo indeterminato ovvero a termine.

L'azienda, in presenza di proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, può accogliere domande di prestazioni a tempo parziale presentate dai dipendenti in servizio o assumere lavoratori/lavoratrici a tempo parziale.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

L'azienda – purché ciò risulti compatibile con le esigenze di cui sopra – accoglie prioritariamente le domande di quei lavoratori/lavoratrici in servizio con l'inquadramento necessario che, appartenendo all'unità produttiva in cui si è manifestata l'esigenza, siano riconosciuti idonei a svolgere le mansioni per le quali la stessa si è determinata; ove ciò non avvenga, l'interessato può chiedere all'azienda che gli vengano forniti chiarimenti.

Le aziende favoriranno – ai fini della precedenza nell'accoglimento – le domande avanzate da lavoratori/lavoratrici che abbiano comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità.

Le aziende comunicano agli organismi sindacali aziendali le posizioni di lavoro che, in relazione alle esigenze di cui sopra, sono escluse dal rapporto a tempo parziale e rinnovano annualmente l'informativa in caso di variazioni.

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare le seguenti percentuali, fermo quanto previsto al punto 9:

- 20% del personale destinatario del presente contratto in servizio a tempo pieno per i passaggi a tempo parziale del personale in servizio;
- 10% del complesso del personale in servizio destinatario del presente contratto per le assunzioni dall'esterno.

Le percentuali di cui sopra si intendono riferite al complesso del personale, comprensivo dei lavoratori/lavoratrici assunti con contratto di formazione e lavoro, rilevato al 31 dicembre dell'anno precedente.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

### 3. Prevalenza nelle mansioni

In deroga a quanto disposto dall'art. 75, 7° comma, del presente contratto e ai fini ivi previsti, nei confronti del lavoratore/lavoratrice a tempo parziale si applica esclusivamente il criterio della prevalenza, intendendosi per tale l'utilizzo nelle mansioni per un numero di ore superiore alla metà dell'orario mensile dell'interessato.

### 4. Trattamento economico

Il trattamento economico del personale a tempo parziale viene determinato proporzionando la retribuzione complessiva (incluse indennità, compensi vari, ex premio di rendimento e premio aziendale) contrattualmente prevista per il lavoratore/lavoratrice ad orario intero con la stessa anzianità e inquadramento, alla minore durata della prestazione lavorativa.

Se il lavoratore/lavoratrice è adibito ad attività per la quale è prevista l'indennità di rischio, la stessa gli viene corrisposta in proporzione alla durata dell'adibizione, con un minimo pari a 2/5 del valore giornaliero dell'indennità stessa.

L'indennità per lavori svolti in locali sotterranei viene corrisposta al lavoratore/lavoratrice a tempo parziale quando la sua adibizione a tali attività superi mediamente nella settimana la metà del normale orario giornaliero di un lavoratore/lavoratrice a tempo pieno con il medesimo inquadramento.

### 5. Prestazione lavorativa e orario di lavoro

Ai quadri direttivi con rapporto a tempo parziale si applicano le previsioni relative alla disciplina della prestazione lavorativa di cui all'art. 71.

Ai quadri direttivi di 1° e 2° livello si applica, agli effetti delle prestazioni aggiuntive, la normativa sulla flessibilità della

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

prestazione, proporzionata rispetto alla durata dell'orario a tempo parziale.

Per le 3 aree professionali, l'orario del personale a tempo parziale – fermo quanto previsto al punto 9 – viene fissato secondo i seguenti criteri:

- a) la durata settimanale dell'orario del personale a tempo parziale può essere compresa tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti con distribuzione sia orizzontale, verticale o mista; per il personale appartenente alla 1<sup>a</sup> area professionale o addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2<sup>a</sup> area professionale, può risultare inferiore a 15 ore; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, l'orario settimanale può essere fissato nei limiti del lavoro a tempo pieno;
- b) le prestazioni lavorative sono concordate fra l'azienda e il lavoratore/lavoratrice secondo le esigenze di servizio, senza obbligo di uniforme ripartizione nella settimana o nel mese, anche tramite turni di lavoro a cadenza settimanale, mensile, annuale, nel rispetto in ogni caso di una prestazione giornaliera massima di 9 ore;
- c) la distribuzione dell'attività lavorativa che comprenda anche la giornata di sabato e/o domenica può essere convenuta fra le Parti solo nei casi in cui detta attività lavorativa sia consentita per il personale a tempo pieno. In altri casi, tale distribuzione può essere convenuta solo previa intesa con gli organismi sindacali aziendali;
- d) ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale appartenenti alle 3 aree professionali vengono conservate, con i criteri in atto, le riduzioni di orario ex art.56 del ccnl 19.12.1994 (art.53 per ACRI) e vengono attribuite, a far tempo, rispettivamente, dal 1° gennaio 2000 e dal 1° gennaio 2001, ulteriori riduzioni di orario proporzionate al minore orario effettuato, rispetto a quelle riconosciute al personale a tempo pieno (durata dell'orario settimanale di lavoro diviso 5), da fruire con gli stessi criteri di cui alle citate norme; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, il computo viene effettuato proporzionando le

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

- riduzioni d'orario del personale a tempo pieno al minor numero di giornate mediamente prestate nel mese o nell'anno, rispetto alla normale distribuzione dell'orario;
- e) le prestazioni del personale ad orario parziale debbono essere, di norma, contenute nei limiti di durata fissati nel presente articolo. Unicamente per le seguenti specifiche esigenze organizzative possono venir richieste prestazioni supplementari nelle mansioni attribuite, nei limiti di 2 ore al giorno e 50 ore per anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e con un compenso, per gli appartenenti alle tre aree professionali, corrispondente alla paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti all'art. 91, del presente contratto:
- operazioni di quadratura contabile e di chiusura;
  - interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro;
  - assenze impreviste di altri dipendenti della medesima unità operativa.

E' consentito prendere visione delle registrazioni relative al lavoro supplementare ai soggetti e con la procedura di cui all'art. 91 del presente contratto.

## 6. Rotazioni

I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 3<sup>a</sup> area professionale e nella 2<sup>a</sup> area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie) a tempo parziale possono richiedere alla Direzione aziendale competente, dopo tre anni di adibizione con orario ridotto alle medesime mansioni (sei anni per i lavoratori/lavoratrici addetti alle mansioni di cui alle lett. a), c), d), e), f) dell'allegato n. 5 al presente contratto) di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza per le quali siano già in atto prestazioni di lavoro a tempo parziale.

La Direzione aziendale valuterà la richiesta di cui sopra in relazione ai casi specifici.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

## 7. Trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

Alla scadenza del termine eventualmente convenuto per il rapporto a tempo parziale, il lavoratore/lavoratrice interessato viene assegnato – all’atto della trasformazione del rapporto a tempo pieno – alla stessa unità produttiva.

L’azienda accoglierà, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, le richieste del lavoratore/lavoratrice di ripristino del rapporto a tempo pieno prima della scadenza concordata, tenendo anche conto dell’eventuale disponibilità al trasferimento manifestata dall’interessato.

Comunque, ove la richiesta avanzata non trovi accoglimento entro tre mesi dalla relativa presentazione, il lavoratore/lavoratrice – sempreché la prestazione a tempo parziale abbia superato i due anni – può chiedere alla Direzione che gli vengano forniti motivati chiarimenti.

Nell’eventualità che l’azienda – tenendo anche conto della manifestata disponibilità del lavoratore/lavoratrice ad un eventuale trasferimento, da intendersi effettuato a sua richiesta – ritenga la domanda accoglibile, comunicherà all’interessato tempi e condizioni per il ripristino del suo rapporto a tempo pieno: l’interessato ha facoltà di chiedere alla Direzione stessa un colloquio nel quale esporre le proprie considerazioni in argomento, ferma restando la facoltà del medesimo di rinunciare al ripristino del rapporto a tempo pieno.

Comunque, le aziende considereranno l’opportunità di accogliere le richieste di rientro a lavoro a tempo pieno, avanzate dai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale, prioritariamente rispetto all’adibizione di altro lavoratore/lavoratrice a tempo pieno alle stesse mansioni svolte dal lavoratore/lavoratrice a tempo parziale e nella stessa unità produttiva.

## 8. Assemblee

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Qualora si presenti la necessità di indire assemblee fuori dei casi di cui agli accordi nazionali che regolano la materia, gli organismi sindacali aziendali cureranno di concordare con l'azienda le modalità, l'ora e il locale della riunione tenendo conto delle esigenze operative dello sportello.

#### 9. Intese aziendali

Fermo quant'altro previsto nel presente articolo, fra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali possono intervenire intese sui seguenti aspetti, in presenza di richieste del personale e di esigenze aziendali, ovvero in presenza di tensioni occupazionali ai sensi di quanto stabilito al riguardo dal presente contratto nazionale:

- superamento delle percentuali massime stabilite in sede nazionale per il ricorso a rapporti a tempo parziale;
- fissazione della durata settimanale dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale in misura inferiore o superiore a quelle indicate al punto 5 che precede;
- ulteriori specifiche esigenze organizzative per l'effettuazione di prestazioni supplementari.

\* \* \*

La prestazione di lavoro a tempo parziale non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro ed in particolare ai fini del giudizio e dello sviluppo professionale e degli automatismi.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

## NORMA TRANSITORIA

Le Parti stipulanti si incontreranno entro il 30 giugno 2001 per definire eventuali modifiche ed integrazioni alla presente disciplina sulla base della vigente normativa di legge in materia e dei rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nella medesima.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

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

## Art. 27 – Telelavoro

Lo sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consente maggiore flessibilità nel lavoro e può favorire l'efficienza e la produttività delle imprese e rispondere ad esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili.

Il telelavoro costituisce una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, favorita dall'adozione di strumenti informatici e/o telematici.

### 1. Tipologie

Il telelavoro può configurarsi quale rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo; la presente disciplina contrattuale riguarda i rapporti di lavoro subordinato instaurati da aziende che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il telelavoro può svolgersi, a titolo esemplificativo:

- 1) presso il domicilio del lavoratore/lavoratrice;
- 2) in centri di telelavoro o in postazioni satellite;
- 3) sotto forma di telelavoro mobile.

### 2. Costituzione del rapporto di lavoro

Le aziende possono assumere lavoratori/lavoratrice con rapporto subordinato di telelavoro, ovvero trasformare consensualmente – a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato – rapporti di lavoro già in essere.

Nel primo caso l'azienda deve precisare, all'atto dell'assunzione, l'unità produttiva di appartenenza, mentre nel secondo caso gli interessati restano convenzionalmente in

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

organico nell'unità produttiva di appartenenza al momento della trasformazione.

Nell'ipotesi di trasformazione del rapporto in telelavoro a tempo indeterminato, il lavoratore/lavoratrice ha facoltà di chiedere, trascorsi due anni, il ripristino del lavoro con le modalità tradizionali. L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, accoglie la richiesta.

### 3. Prestazione lavorativa – Trattamento economico

La prestazione lavorativa del telelavoratore/lavoratrice si svolge nel rispetto dell'orario di lavoro e/o con le relative flessibilità temporali che l'azienda è tenuta a comunicare preventivamente agli interessati e agli organismi sindacali aziendali. Modifiche di tale orario possono essere apportate solo d'intesa tra l'azienda e il lavoratore/lavoratrice interessato.

Il telelavoratore/lavoratrice ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'azienda, d'intesa con l'interessato. In caso di impossibilità il telelavoratore/lavoratrice è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'azienda.

Il rapporto di telelavoro non può costituire pregiudizio per il lavoratore/lavoratrice nelle opportunità di sviluppo professionale e ad ogni altro effetto del rapporto di lavoro.

L'azienda deve far conoscere al telelavoratore/lavoratrice le specifiche procedure di lavoro connesse a tale modalità della prestazione. L'interessato deve, in ogni caso, rispettare il segreto professionale.

Il telelavoratore/lavoratrice ha diritto, a parità di orario effettuato, al trattamento retributivo contrattuale corrispondente a quello degli altri dipendenti con il medesimo inquadramento che prestino la propria attività con le modalità tradizionali.

### 4. Rientri in azienda – Formazione

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

L'azienda, per esigenze di servizio, può chiamare il telelavoratore/lavoratrice presso l'unità produttiva di appartenenza per il tempo necessario.

Devono concordarsi fra l'azienda e il lavoratore/lavoratrice rientri periodici in azienda.

L'azienda fornisce al telelavoratore/lavoratrice, una formazione adeguata alle specificità del rapporto e pone in essere iniziative per favorire la socializzazione dei telelavoratori/lavoratrici.

Nel caso di rientro definitivo in azienda con le modalità di lavoro tradizionali e qualora siano intervenuti nel frattempo mutamenti negli assetti organizzativi, l'azienda procede ad un opportuno aggiornamento professionale degli interessati, nell'ambito delle previsioni contrattuali in materia, per facilitare il reinserimento.

#### 5. Diritti sindacali - Valutazioni e informative

I telelavoratori/lavoratrici hanno gli stessi diritti sindacali dei lavoratori/lavoratrici che prestano la propria attività con modalità tradizionali. In sede aziendale possono concordarsi modalità particolari per consentire la partecipazione dei telelavoratori/lavoratrici alle assemblee, nel rispetto della specifica normativa nazionale. Le aziende istituiscono un'apposita bacheca elettronica o altro sistema di connessione per le comunicazioni sindacali ai sensi dell'art. 25 della l.n.300 del 20 maggio 1970, che gli interessati possono consultare fuori dell'orario di lavoro prestabilito.

I dati raccolti dall'azienda per verificare il rispetto dei doveri del telelavoratore/lavoratrice e per la valutazione della prestazione, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art.4 della l.n.300 del 1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro.

L'azienda deve informare preventivamente l'interessato circa i criteri di funzionamento del software installato, per garantire la trasparenza dei controlli.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Nel caso di telelavoro domiciliare, l'azienda ha facoltà di effettuare visite nei locali adibiti a telelavoro, preavvertendo, di norma con congruo anticipo, l'interessato.

Nell'ambito dell'incontro annuale l'azienda fornisce un'informazione sul numero dei rapporti di telelavoro (distinti tra assunzioni e trasformazione), sulle loro caratteristiche (attività interessate, orari, modalità di rientro in azienda, etc.) e si rende disponibile ad esaminare congiuntamente eventuali problematiche emerse nell'applicazione della presente disciplina.

#### 6. Postazioni ed attrezzature di lavoro – Sicurezza del lavoro

Nel caso di telelavoro domiciliare, l'azienda provvede ad installare in un locale idoneo la postazione di lavoro adeguata alle necessità di lavoro; negli altri casi di telelavoro l'azienda provvede comunque a dotare il lavoratore/lavoratrice delle attrezzature necessarie. La scelta e l'acquisizione di dette postazioni e attrezzature compete all'azienda che si fa carico anche delle spese di manutenzione e di esercizio, nonché di ripristino dei locali interessati nello stato in cui erano al momento dell'installazione nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di rientro definitivo in azienda del lavoratore/lavoratrice.

Le postazioni e le attrezzature sono fornite al lavoratore/lavoratrice in comodato d'uso ex art.1803 e seguenti c.c., salvo diversa pattuizione fra le Parti.

Nei confronti del telelavoratore/lavoratrice e del locale specifico nei quali egli presta la sua attività di lavoro si applicano le previsioni del d.lgs. n.626/94, tenendo conto delle specificità della prestazione.

#### 7. Sperimentalità della disciplina

La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti e

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

comunque in occasione dell'emanazione della prevista legge in materia, anche in vigenza del presente contratto.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

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

## Art. 28 - Fasce deboli

In attuazione di quanto previsto dal 1° e 5° comma dell'art. 25 della legge n. 223 del 23 luglio 1991 e successive modifiche e/o integrazioni, ai fini della copertura della riserva percentuale ivi prevista, si farà preferibilmente ricorso agli iscritti nelle "liste regionali" dei lavoratori/lavoratrici in mobilità di cui all'art. 6, primo comma, della medesima legge i quali non fruiscono delle integrazioni salariali e dei trattamenti di disoccupazione, con particolare riferimento a coloro i quali, provenendo da aziende del settore creditizio e finanziario, siano in possesso delle professionalità richieste per l'inquadramento in una delle categorie o aree contrattualmente previste, avendo anche presente la disponibilità al trasferimento sul territorio e ad una mansione eventualmente diversa da quella originaria.

Ai sensi del 2° comma dell'art. 25 della medesima legge, tra le assunzioni sulle quali calcolare l'aliquota ivi prevista, vanno escluse quelle concernenti:

- a) il 25% dei lavoratori/lavoratrici appartenenti alla 3<sup>a</sup> area, 1° livello, che siano addetti a mansioni che comportino lo svolgimento delle prestazioni a diretto contatto con il pubblico;
- b) i lavoratori/lavoratrici da adibire a mansioni di guardiana diurna e notturna.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

### Art. 29 - Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a tre mesi (30 giorni per i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 1<sup>a</sup> area professionale, nonchè per il personale addetto a mansioni operaie).

Al lavoratore/lavoratrice in prova si applicano le disposizioni del presente contratto, con le eccezioni previste dai comma seguenti.

Durante il periodo di prova ciascuna delle Parti può recedere senza preavviso.

Nel caso di recesso ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice, devono essere corrisposte le competenze fino al giorno della effettiva cessazione dal servizio, ivi compresi i ratei della gratificazione di Natale per i mesi di servizio prestato, computando, a tal fine, come mese intero l'eventuale frazione dello stesso. Nell'ipotesi di recesso ad iniziativa dell'azienda dette competenze devono essere corrisposte sino alla fine del mese in corso.

Compiuto il periodo di prova, il personale si intende confermato in servizio.

Sono esonerati dal periodo di prova coloro che abbiano già prestato servizio presso la stessa azienda ovvero presso banche incorporate (o di cui sia stata comunque assunta la prosecuzione degli affari), per almeno tre mesi.

Non è ammessa l'assunzione di personale a condizioni diverse da quelle stabilite dal presente contratto.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE