

PARTE SPECIALE
QUADRI DIRETTIVI

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

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

CAPITOLO XV QUADRI DIRETTIVI

Art. 66 - Definizione e inquadramento

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

DECLARATORIA - Sono quadri direttivi i lavoratori/lavoratrici che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano stabilmente incaricati dall'azienda 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 3^a area professionale, ivi comprese le responsabilità connesse di crescita professionale e verifica dei risultati raggiunti dai predetti diretti collaboratori.

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

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,

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

controllo di gestione, 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’azienda – svolgono, con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell’azienda nei confronti dei terzi nell’ambito dei poteri conferiti dall’azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l’erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati dell’unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall’azienda medesima.

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.

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

Nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati, tempo per tempo, su richiesta di una delle Parti aziendali:

- con accordi aziendali per il 1° e 2° livello retributivo;

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

- nel rispetto della procedura di cui all'ultimo comma del presente articolo per il 3° e 4° livello retributivo.

* * *

Nel 1° e nel 2° livello retributivo vengono collocati, rispettivamente, i lavoratori/lavoratrici inquadrati nel 1° e 2° livello retributivo della 4ª area professionale (ccnl ABI 19 dicembre 1994) e nei quadri del grado minimo e del grado superiore al minimo (ccnl ACRI 19 dicembre 1994).

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

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

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

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

- la sussistenza delle condizioni per l'applicazione immediata della nuova normativa sui quadri direttivi;
- un piano di graduale applicazione di detta normativa indicando i relativi tempi e modalità;

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

- il rinvio dell'applicazione della medesima normativa in una fase successiva.

In ogni caso l'applicazione della nuova disciplina dovrà avvenire entro il 31 dicembre 2000.

Fino alla data prevista aziendaliamente per l'applicazione del nuovo sistema, continuano a trovare applicazione le corrispondenti norme contrattuali per la 4^a area professionale (ccnl ABI 19 dicembre 1994), per i quadri (ccnl ACRI 19 dicembre 1994) e per il personale direttivo (ccnl ABI 22 giugno 1995 e ccnl ACRI 16 giugno 1995).

In ciascuna delle ipotesi di cui all'11° comma che precede e secondo i tempi ivi indicati le Parti aziendali dovranno verificare congiuntamente la conformità dell'applicazione della nuova disciplina ai criteri predetti secondo la procedura che segue.

L'azienda – nell'ambito dei criteri di sviluppo professionale adottati – rappresenta agli organismi sindacali aziendali gli effetti conseguenti all'applicazione della nuova struttura contrattuale rispetto all'ordinamento dei gradi aziendali in atto.

Lo sviluppo professionale nell'area dei quadri direttivi è collegato alla individuazione da parte dell'azienda di ruoli chiave correlati ai diversi livelli di responsabilità sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

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

Gli organismi sindacali formulano loro considerazioni e proposte. La predetta procedura di confronto, della durata massima di 30 giorni, è finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di cui al comma che precedono,

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

fermo restando che al termine della procedura stessa l'azienda rende operativi i propri provvedimenti. Procedura analoga, ma della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l'azienda intendesse apportare successivamente.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti chiariscono che l'assegno ad personam di cui al 10° comma della presente norma è computabile ai fini della eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, del trattamento di fine rapporto e ai fini dei trattamenti di previdenza aziendali.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

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

Art. 67 - Fungibilità - Sostituzioni

In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggiore interscambio nei compiti in azienda, può essere attuata la piena fungibilità – nell’ambito della categoria dei quadri direttivi – rispettivamente fra il 1° e il 2° livello retributivo e fra il 3° e il 4° livello retributivo.

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.

Tuttavia, il quadro direttivo di 1° livello retributivo che sostituisce quello di 2° livello assente con diritto alla conservazione del posto, acquisisce il relativo livello retributivo superiore esclusivamente nel caso in cui venga a cessare, per qualsiasi motivo, il rapporto di lavoro dell’assente e comunque non prima di sei mesi dall’inizio della sostituzione.

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.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Art. 68 - Trattamento economico

Fermo quanto previsto al cap. VII 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 11 luglio 1999;
- indennità varie (ad es., indennità di rischio, sotterraneo);
- assegno "ad personam" di cui all'art. 66.

CHIARIMENTO DELLE PARTI

Le Parti si danno atto che, per effetto della nuova struttura del trattamento economico, a far tempo dal 1° gennaio 2000, sono confluite – ove spettanti – nella voce stipendio le seguenti voci già previste dai ccnl ABI ed ACRI del 1994 e 1995:

- paga di livello o paga base;
- indennità di ex scala mobile;
- indennità di mensa;
- EDR;
- l'equivalente di 1/13 della quattordicesima mensilità;
- l'equivalente di 1/13 del premio annuale di rendimento nella misura standard di settore;
- indennità direttiva (di funzione per ACRI);
- indennità di rappresentanza;
- indennità di carica (per ACRI).

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Art. 69 - Scatti di anzianità

A far tempo dalla data di stipulazione del presente contratto gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione); 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.

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).

Qualora nel passaggio dal 2° al 3° livello della categoria dei quadri direttivi emerga che l'interessato viene a beneficiare di un incremento annuo inferiore a L.3.000.000 (€ 1.549,37), l'azienda provvede a erogare la differenza necessaria a garantire comunque detto incremento minimo sotto forma di "assegno ex intesa 11 luglio 1999". 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.

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

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Art. 70 - Formazione e sviluppo professionale

Lo sviluppo professionale in questa area è finalizzato alla individuazione da parte dell'azienda di figure professionali – correlate ai diversi livelli di responsabilità – sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale.

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

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.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Art. 71 - Prestazione lavorativa

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

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.

Per il 1° e 2° livello le tabelle retributive fissate in sede nazionale sono commisurate – ivi compresa la c.d. forfettizzazione del compenso per lavoro straordinario di cui al seguente Chiarimento delle Parti – ad una prestazione corrispondente all'orario normale della 3^a area professionale, maggiorata di 10 ore mensili medie. Prestazioni eccedenti in misura significativa il predetto limite orario convenzionale, che non sia stato obiettivamente possibile "gestire" secondo il meccanismo suesposto, verranno rappresentate dall'interessato all'azienda, la quale – valutata la congruità – corrisponderà un'apposita erogazione.

Per il 3° e 4° livello retributivo l'azienda valuta la possibilità di corrispondere un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno.

Le predette erogazioni possono essere corrisposte a cadenza annuale, alla data prevista per l'erogazione del premio aziendale.

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

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

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'azienda esenterà, correlativamente, l'interessato dallo svolgere in altro giorno le proprie prestazioni. 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'all. n. 3. Ai quadri direttivi di 1° e 2° livello 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.

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.

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'azienda.

Su richiesta di una delle Parti stipulanti le OO.SS. e l'ABI si impegnano ad effettuare gli opportuni interventi.

CHIARIMENTO DELLE PARTI

Le Parti chiariscono che per i primi due livelli retributivi dei quadri direttivi la quota forfettaria del compenso per lavoro straordinario è stata fissata nei seguenti importi annuali e conglobata nelle relative tabelle retributive allegate (all. n. 2):

- L. 2.150.000 (€ 1.110,38) per il 1° livello;
- L. 2.250.000 (€ 1.162,03) per il 2° livello.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Art. 72 - Trasferimenti

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

Nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto 45 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 30 km. e, in ogni caso, al personale preposto o da proporre a succursali, comunque denominate.

Il trasferimento, salvo che particolari ragioni d'urgenza non lo consentano, viene disposto dall'azienda nel rispetto dei seguenti termini:

- per i quadri direttivi di 1° e 2° livello, 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.;
- per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, 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.

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:

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, come previsto alla lett. a) dell'art. 52;
- 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 all. n. 7 – o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 52 – per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un minimo di 3 giorni per i quadri direttivi di 1° e 2° livello ed un massimo normalmente di 60 giorni per i quadri direttivi di 3° e 4° livello.

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. 52;
- 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 all. n. 7 – o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 52 – per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un minimo di 15 giorni ed un massimo normalmente di 30 giorni per i quadri direttivi di 1° e 2° livello ed un massimo normalmente di 120 giorni per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, più, per l'intera categoria, tante diarie – pari al 60% della misura prevista in all. n. 7 – quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo necessario al trasloco.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

L'azienda, 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. 5 marzo 1999 (recante criteri per la determinazione dei canoni di locazione nella contrattazione territoriale).

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).

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.

L'azienda 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. 61, 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 dell'11° e 12° comma.

Sempre a condizione che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza, i quadri direttivi di 3° e 4° livello 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.,

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico.

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.

Per il 3° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio e dell'ad personam di cui all'art. 66; 86,96% della eventuale maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo.

Per il 4° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio; 86,96% della maggiorazione di grado (per ogni maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo.

Per quanto di competenza degli scatti di anzianità, andrà corrisposta, per l'intera categoria, la sola voce "scatti di anzianità", per ogni scatto maturato, con l'omissione quindi dell'"importo ex ristrutturazione tabellare".

Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 61, l'azienda 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 due anni dalla data dell'ultimo trasferimento (5 anni per i quadri direttivi di 3° e 4° livello), e questi, entro un anno dalla risoluzione stessa, prenda effettiva residenza in altra località del territorio nazionale.

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

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

rimborso spese suindicato viene concesso per il trasferimento in un'unica località.

Quanto previsto dai 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'azienda provvede al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.

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

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

1. – Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello i trattamenti di cui al punto 1 del quarto comma ed al 1° alinea del nono comma del presente articolo 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 aziende – 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 aziende di tenere in considerazione anche i casi in cui il quadro direttivo di 3° e 4° livello di cui al punto 2 del 4° comma del presente articolo, sia impossibilitato a trasferire con immediatezza, per giustificati motivi obiettivi, il proprio nucleo familiare.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

In tal caso, in considerazione della transitorietà della situazione, troverà applicazione quanto previsto al punto 1, lett. a), b) e d) del predetto quarto comma del presente articolo, 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 nono comma verrà integrata alla misura dell'alinea successivo.

NORMA TRANSITORIA

Le Parti stipulanti potranno definire una disciplina transitoria, fermo restando che i contratti di locazione e di sublocazione in essere potranno essere applicati fino alla naturale scadenza.

* * *

Per il personale già destinatario dei contratti collettivi ACRI, la disciplina di cui al presente articolo troverà applicazione a far tempo dal 1° gennaio 2002, restando nel frattempo in essere la corrispondente normativa contenuta nei suddetti ccnl.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Art. 73 - 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).

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

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

Art. 74 - Assistenza sanitaria

Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, la spesa annua complessiva a carico dell'azienda per misure a carattere assistenziale, che sovvegano il predetto personale in caso di spese connesse a malattie o infortuni, è fissata in L. 700.000 (€ 361,52) per ciascun interessato in servizio e per il relativo nucleo familiare (coniuge e figli fiscalmente a carico). L'utilizzo della predetta misura viene effettuato sentiti gli organismi sindacali aziendali.

Resta fermo quanto previsto in materia dall'art. 5 dell'accordo di rinnovo del ccnl 22 giugno 1995 ABI e dagli specifici accordi sottoscritti fra le medesime Parti stipulanti il presente contratto.

I trattamenti di cui sopra non si cumulano con analoghe misure eventualmente in atto presso singole aziende, salvo l'adeguamento dell'importo all'uopo destinato ove inferiore.

Data la loro natura, le somme destinate ad interventi di carattere previdenziale o assistenziale non sono, ovviamente, computabili ai fini dell'ex premio di rendimento e del trattamento di fine rapporto.

Il presente articolo non si applica presso le aziende già destinatarie del ccnl ACRI 16 giugno 1995, restando in essere le eventuali disposizioni aziendali in atto in materia.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE