

## CAPITOLO II SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

### Art. 5 – Assetti contrattuali – Decorrenze e scadenze

In relazione a quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993, le Parti concordano che gli assetti contrattuali del settore prevedono:

- il contratto collettivo nazionale di categoria che ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica;
- un secondo livello di contrattazione (aziendale) riguardante materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto che stabilisce anche tempistica – secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali – e materie del secondo livello.

Il presente contratto:

- per la parte normativa decorre dalla data della sua stipulazione, salvo quanto stabilito in singole norme, e scadrà il 31 dicembre 2001;
- per la parte economica decorre dal 1° gennaio 2000 e scadrà il 31 dicembre 2001, fermo quanto previsto in materia di trattamento economico dal presente contratto.

Detto contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un arco di tempo pari a quello di cui al primo alinea del primo comma e così successivamente qualora non venga disdetto almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti stipulanti chiariscono che le specifiche disposizioni del presente contratto che richiamano “la data di stipulazione del ccnl” medesimo si intendono riferite, convenzionalmente ed in via eccezionale, alla data del 1° novembre 1999 (16 novembre 1999 per il trattamento di missione).

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

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

#### Art. 6 - Procedura di rinnovo

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici stipulanti si impegnano a presentare la piattaforma alla controparte imprenditoriale in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del presente contratto.

Durante questo periodo e per il mese successivo a detta scadenza – ovvero per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma se successiva – le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà, come conseguenza a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi della data a partire dalla quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 7.

Entro il termine di scadenza del primo biennio di valenza contrattuale le organizzazioni sindacali stipulanti presenteranno le loro richieste di adeguamento del trattamento economico, in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

### Art. 7 - Indennità di vacanza contrattuale

In relazione a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, in riferimento a quanto stabilito all'art. 6, in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del presente contratto, verrà corrisposto ai lavoratori/lavoratrici un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato indennità di vacanza contrattuale.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato come segue:

- per le aree professionali: 88% della voce stipendio;
- per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi: 89% della voce stipendio;
- per il 3° livello dei quadri direttivi: 79% della voce stipendio e dell'ad personam di cui all'art. 66, 10° comma, del presente contratto nazionale;
- per il 4° livello dei quadri direttivi:
  - 79% della voce stipendio;
  - 87% della maggiorazione di grado (per ogni punto di maggiorazione) prima del passaggio aziendale dei funzionari ai quadri direttivi; dopo tale passaggio detta percentuale andrà applicata all'ad personam percepito a tale titolo.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.

L'indennità non sarà più erogata dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

## Art. 8 – Osservatorio nazionale

All'Osservatorio nazionale – composto da rappresentanti di entrambe le Parti nel numero massimo di 2 per ogni organizzazione sindacale dei lavoratori/lavoratrici stipulante e nello stesso numero complessivo per l'ABI – sono attribuite funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta in merito alle ricadute sulle condizioni lavorative in relazione ai seguenti temi:

- a) dinamica dei modelli organizzativi, della produttività e del costo del lavoro ed in generale dei principali indicatori riguardanti il fattore lavoro, valutati anche comparativamente ai mercati internazionali di riferimento;
- b) andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;
- c) evoluzione della ristrutturazione del sistema creditizio, in relazione alle finalità individuate nel contratto, nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali;
- d) situazione occupazionale nel settore e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- e) pari opportunità per il personale femminile, in coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta di cui alla legge n. 125 del 1991, anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalimente;
- f) sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;
- g) condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro;
- h) lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale svolta in esecuzione degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- i) problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dall'integrazione europea;
- l) ricerca delle necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi in materia lavoristica relativi al settore;

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

- m) possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze delle aziende e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti (ad es.: problemi della scuola e dei giovani);
- n) assetto previdenziale del settore;
- o) rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una miglior integrazione delle persone appartenenti alle categorie dello svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la materia, anche in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale o regionale;
- p) trattamento dei dati personali "sensibili" ai fini della corretta applicazione della legge 675/1996 e delle disposizioni dell'Autorità garante.

L'Osservatorio nazionale ha sede in Roma, presso l'ABI.

I componenti dell'Osservatorio resteranno in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale e possono essere sostituiti da ciascuna delle rispettive organizzazioni di appartenenza mediante comunicazione scritta da notificare alle altre organizzazioni stipulanti.

Nell'ambito dei membri dell'Osservatorio viene scelto un Presidente e un Vice Presidente. Le funzioni di Presidente e di Vice Presidente sono svolte, con cadenza annuale, alternativamente da entrambe le Parti: quando venga eletto come Presidente un esponente delle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici, il Vice Presidente viene eletto dall'ABI e viceversa.

Il Presidente e il Vice Presidente dell'Osservatorio nazionale costituiscono l'ufficio di presidenza, il quale, in attuazione delle decisioni assunte dalle Parti stipulanti il presente contratto, svolge opera di coordinamento dell'attività dell'Osservatorio anche nei rapporti con gli esperti.

Per il migliore funzionamento dell'Osservatorio viene attivata una "banca dati" gestita operativamente da ABI con

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

accesso da parte di componenti l'Osservatorio designati dalle rispettive organizzazioni stipulanti.

Attraverso la "banca dati" si raccolgono ed elaborano i dati di complesso da utilizzare per l'esame degli argomenti oggetto di studio da parte dell'Osservatorio e per gli approfondimenti e le riflessioni che potranno seguire.

L'Osservatorio sottopone, di volta in volta, all'approvazione delle Parti stipulanti eventuali progetti operativi che devono contenere anche le relative previsioni in ordine ai costi, per ogni opportuna valutazione delle Parti medesime.

L'Osservatorio può avvalersi della collaborazione di esperti e deve riunirsi almeno due volte l'anno.

Nell'ambito dell'Osservatorio viene istituita una Segreteria con compiti di natura amministrativa e organizzativa.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

## Art. 9 – Conciliazione delle controversie individuali di lavoro e arbitrato

Le Parti stipulanti, al fine di promuovere e favorire, in alternativa al ricorso giudiziale, una soluzione più rapida e meno onerosa delle controversie individuali in materia di lavoro, convengono di introdurre, in via sperimentale, le seguenti procedure facoltative di conciliazione ed arbitrato, in attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia.

### 1. Conciliazione

In caso di controversie individuali di lavoro le parti interessate, anziché adire la commissione di conciliazione amministrativa presso le Direzioni provinciali del lavoro, possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dagli articoli 410 e ss. c.p.c., di esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali secondo le modalità e le procedure sottoindicate.

Viene costituita, a tale scopo, una Commissione paritetica di conciliazione.

La segreteria della Commissione ha sede presso l'ABI di Roma o Milano. Le riunioni della Commissione hanno luogo presso gli uffici dell'Associazione, di Roma o di Milano, ovvero presso l'azienda interessata alla controversia.

La predetta Commissione è composta:

- a) per le aziende, da un rappresentante dell'ABI;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione secondo la presente procedura, deve farne richiesta alla Commissione paritetica di conciliazione, anche tramite una organizzazione sindacale stipulante o, se trattasi di aziende, anche tramite l'ABI.

Copia della richiesta del tentativo di conciliazione, è inviata alla parte convenuta mediante lettera raccomandata a.r.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE



La richiesta deve precisare:

- a) le generalità del ricorrente e l'azienda interessata;
- b) la delega per la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione ad una Organizzazione sindacale stipulante, qualora la parte ricorrente sia il lavoratore/lavoratrice; all'ABI qualora la parte ricorrente sia l'azienda;
- c) il luogo dove devono venire effettuate le comunicazioni inerenti la procedura;
- d) l'oggetto della vertenza.

La Commissione paritetica di conciliazione, una volta ricevuta la comunicazione, comunica a tutte le parti, tempestivamente, data e luogo della comparizione ai fini del tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro 60 giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione. Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato ai fini dell'art. 412 bis c.p.c.

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, si forma un verbale che deve essere sottoscritto dalle parti nonché dalla Commissione paritetica di conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 c.p.c., come modificati dal d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

Il processo verbale di conciliazione viene depositato, a cura della segreteria della Commissione paritetica di conciliazione, presso la Direzione Provinciale del Lavoro, ai fini del successivo inoltro al Tribunale competente per territorio.

Se la conciliazione non riesce, si applicano le disposizioni dell'art. 412 c.p.c., come modificato dal d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80.

## 2. Arbitrato

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Ai sensi dell'art. 412 ter e quater c.p.c. è istituito, a cura delle Parti stipulanti, un Collegio arbitrale irrituale che potrà pronunciarsi sui ricorsi aventi ad oggetto controversie individuali di lavoro. Salvo diverso accordo tra le parti stipulanti, il Collegio ha sede in Roma o Milano.

- 1) Il Collegio è composto da tre membri, due dei quali designati rispettivamente dall'ABI e dalla Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto adita dal lavoratore/lavoratrice ricorrente. Il terzo membro, con funzioni di Presidente, viene scelto di comune accordo da tale Organizzazione sindacale e dall'ABI.
- 2) In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo viene sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, viene designato, su richiesta dell'ABI o dell'Organizzazione sindacale adita dal lavoratore/lavoratrice, dal Presidente del Tribunale di Roma.
- 3) Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.
- 4) Il Collegio dura in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale ed è rinnovabile.
- 5) Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.
- 6) Ciascun componente il Collegio è tenuto a dichiarare, di volta in volta e per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie di astensione previste dall'art. 51 c.p.c.
- 7) Le funzioni di segreteria vengono svolte a cura dell'ABI.
- 8) Espletato, con esito negativo, il tentativo obbligatorio di conciliazione, le parti interessate possono concordare di deferire la controversia al Collegio arbitrale, dandone comunicazione, a mezzo raccomandata a.r., entro 15 giorni dal suddetto esperimento alla segreteria di cui al punto che precede. Fa fede, ai fini del rispetto di tale termine, la data di spedizione della raccomandata.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

- 9) I ricorsi pendenti avanti il Collegio già costituito che siano inoltrati nel periodo intercorrente fra la data di stipulazione del contratto e il momento della eventuale costituzione di un nuovo Collegio, vengono decisi indipendentemente dalla intervenuta costituzione del nuovo Collegio.
- 10) Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza.
- 11) Il Collegio provvede all'espletamento del procedimento arbitrale osservando il principio del contraddittorio. Sentite le parti interessate il Collegio stabilisce le forme ed i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria secondo i criteri da esso ritenuti più opportuni.
- 12) Il Collegio può assegnare alle parti un termine per l'eventuale presentazione di documenti e memorie ed un ulteriore termine per eventuali repliche. Le parti possono farsi assistere, a proprie spese, da esperti di fiducia. Il Collegio emette il proprio lodo entro 60 giorni dalla data della prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga, fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
- 13) Qualora il Collegio ritenga che la definizione della controversia dipenda dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione di una clausola di un contratto o accordo collettivo nazionale, ne informa le parti e sospende il procedimento: ove le parti non dichiarino per iscritto ed entro 10 giorni di rimettere la questione al Collegio e di accettarne la decisione in via definitiva, il procedimento si estingue. Le decisioni assunte non costituiscono interpretazione autentica dei contratti e degli accordi collettivi. Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale ai sensi dell'art. 412 quater c.p.c.
- 14) Durante il mese di agosto di ciascun anno solare sono sospesi i termini di cui al presente articolo.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

- 15) Le spese della procedura arbitrale sono a carico della parte soccombente, salvo diverse determinazioni del Collegio.

#### NORMA TRANSITORIA

Le Parti convengono che, per consentire un'adeguata valutazione degli impatti tecnico-organizzativi che derivano dall'applicazione della disciplina di cui al punto 2), la procedura arbitrale viene attivata, per un periodo di un anno, nelle sole Regioni del Lazio e della Lombardia con riferimento alle controversie insorte in tali ambiti territoriali.

Le Parti medesime si riservano ogni valutazione al termine del periodo predetto.

Le Parti concordano altresì sulla necessità di un costante monitoraggio dei flussi delle conciliazioni e dei lodi arbitrali sulla base dei dati quantitativi e della tipologia delle questioni affrontate in tale sede.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

## Art. 10 – Incontro annuale

Ogni anno, nel corso di un apposito incontro, l'azienda fornisce agli organismi sindacali aziendali (su richiesta anche di uno solo di essi), una informativa sugli argomenti di seguito indicati:

- a) numero dei lavoratori/lavoratrici in servizio al 31 dicembre, suddiviso per unità produttive;
- b) andamento dell'occupazione e destinazione numerica dei nuovi assunti a livello di unità produttiva;
- c) programmi dei corsi di formazione professionale effettuati in base alle previsioni contrattuali;
- d) trasferimenti effettuati ad unità produttive situate in comune diverso (indicando separatamente quelli disposti su iniziativa aziendale da quelli attuati in accoglimento di richieste del personale) e loro destinazione numerica alle singole unità produttive; rotazioni effettuate nell'ambito di quanto previsto dall'art. 82;
- e) andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo distinte per singole unità produttive;
- f) previsioni sul numero percentuale dei contratti di formazione e lavoro che l'azienda prevede, nell'anno, di convertire in contratti a tempo indeterminato. Gli organismi sindacali in parola possono fare proprie osservazioni in argomento;
- g) andamento occupazionale, destinazione numerica, a livello di unità produttiva, e fasce orarie dei lavoratori/lavoratrici a tempo parziale;
- h) previsioni di massima sull'andamento occupazionale complessivo per l'anno di calendario in corso al momento in cui si svolge l'incontro;
- i) distribuzione territoriale degli sportelli con indicazioni previsionali riguardanti l'anno in corso sull'apertura di ciascuno sportello e sul numero dei relativi addetti, anche agli effetti della mobilità interna;

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

- l) interventi effettuati o previsti per l'eliminazione, in occasione di costruzione o di rilevante ristrutturazione di edifici adibiti all'attività bancaria, delle barriere architettoniche che rendano difficoltoso l'accesso nei luoghi di lavoro ai portatori di handicap;
- m) provvedimenti (non aventi carattere di riservatezza) adottati o in corso di realizzazione in attuazione delle previsioni del contratto integrativo aziendale in materia di sicurezza, ed eventuali provvedimenti adottati a favore dei lavoratori/lavoratrici colpiti da eventi criminosi;
- n) misure tecniche o organizzative adottate – compatibilmente con le necessarie esigenze di riservatezza – e interventi informativi e formativi svolti nei confronti del personale interessato in ordine ai meccanismi introdotti dalla legge 5 luglio 1991, n. 197 (antiriciclaggio);
- o) posizioni di lavoro che, compatibilmente con le diverse organizzazioni delle imprese, possano essere assegnate in via sperimentale ai soggetti disabili, avvalendosi anche delle esperienze maturate in sede aziendale;
- p) introduzione, in caso di innovazioni tecnologiche, di eventuali sussidi informatici e/o tecnici utili a ridurre le barriere alla comunicazione e all'informazione di soggetti disabili, ai sensi delle vigenti norme di legge e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive;
- q) andamento economico e produttivo con riferimento anche ai più significativi indicatori di bilancio (ivi comprese le spese per il personale), con indicazioni previsionali relative all'anno successivo;
- r) processi di riconversione e di riposizionamento strategico, di revisione dei processi organizzativi, produttivi e distributivi (con particolare attenzione all'innovazione del portafoglio prodotti, allo sviluppo tecnologico, con specifico riguardo alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato, agli orientamenti ed alle possibili azioni per il miglioramento della qualità dei servizi offerti);

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

- s) modalità attuative delle nuove flessibilità in tema di orari di lavoro, part time, mansioni del personale, telelavoro ai sensi dell'art. 27;
- t) modalità applicative degli accordi sottoscritti e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali.

Le informazioni riguardano il personale destinatario del presente contratto e, salvo diversa espressa indicazione, si riferiscono all'anno di calendario precedente; nei casi da a) a g) l'azienda suddivide le informazioni per categorie, aree professionali, livelli retributivi e sesso; le materie di cui alla lettera e), nonché da m) a t) possono essere oggetto di valutazione congiunta fra le Parti.

All'incontro previsto dalla presente norma possono prendere parte, in numero non superiore a tre, componenti degli organismi sindacali aziendali cui le aziende accordano permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.

Con cadenza semestrale le Parti aziendali effettuano – su richiesta degli organismi sindacali aziendali – un incontro di verifica relativamente ai temi dell'incontro annuale.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

### Art. 11 – Incontri semestrali

Ad iniziativa delle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici le aziende danno luogo semestralmente ad incontri nel corso dei quali dirigenti delle predette organizzazioni facenti parte del personale prospettano i problemi relativi ai carichi e ai ritmi di lavoro, agli organici, alle condizioni igienico-ambientali dove il lavoro si svolge e alla tutela fisica dei lavoratori/lavoratrici per l'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato.

Le dichiarazioni conclusive della Direzione aziendale saranno inserite in apposito verbale.

Detti incontri hanno luogo presso la Direzione generale o centrale per le aziende che abbiano succursali dislocate in non più di 12 province. Per le altre aziende gli incontri hanno luogo presso le Direzioni locali secondo la competenza territoriale stabilita da ciascuna azienda in rapporto alla propria organizzazione interna.

Gli incontri in parola devono tenersi – unitariamente con tutte le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto su richiesta anche di una sola di esse – entro il termine di 15 giorni dalla data della richiesta stessa. All'inizio di ogni incontro semestrale le organizzazioni sindacali devono indicare tutti gli argomenti che formeranno oggetto dell'incontro medesimo.

Le predette organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici che intendano partecipare agli incontri devono notificare tempestivamente all'azienda i nominativi dei propri dirigenti (in numero non superiore a due ovvero a tre per ogni organizzazione, a seconda che i lavoratori/lavoratrici ai quali si riferiscono gli incontri siano complessivamente inferiori o superiori a 300 unità) che interverranno agli incontri stessi.

A detti dirigenti le aziende accordano permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE



## Art. 12 – Pari opportunità

Possono costituirsi aziendali Commissioni paritetiche per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi della l. n.125 del 1991, con l'obiettivo di valorizzare le risorse del lavoro femminile.

Il rapporto biennale sulla situazione del personale di cui all'art. 9 della legge medesima, forma oggetto di esame fra le Parti aziendali.

L'informativa e la valutazione sono finalizzate ad individuare provvedimenti idonei alla realizzazione di pari opportunità per il personale femminile.

Le suddette Commissioni possono elaborare risultati e proposte anche da trasferire all'Osservatorio nazionale di cui all'art. 8 del presente contratto.

A tali fini ciascun organo di coordinamento facente capo alle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici stipulanti il presente contratto, può sostituire fino a due dei suoi membri – anche ai fini dei permessi – con altri elementi facenti parte del personale: ciascuno di detti sostituti può, comunque, fruire di permessi retribuiti, per ogni tipo di impegno correlativo, nei limiti di 25 ore per ogni anno di calendario.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Art. 13 - Organismo paritetico sulla formazione

Le Parti aziendali possono istituire un organismo paritetico sulla formazione che interagisca con Enbicredito al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

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

Art. 14 – Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni  
- Trasferimenti di azienda

Nei casi di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni (anche se derivanti da innovazioni tecnologiche) l'informazione e la consultazione sono successive alla fase decisionale.

L'informazione scritta deve riguardare i motivi della programmata ristrutturazione e/o riorganizzazione, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori/lavoratrici, le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale nei casi suindicati formano oggetto di apposita procedura di contrattazione prima dell'attuazione operativa. I relativi incontri si svolgono tra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali.

La prima fase di detta procedura, salvo diversi accordi tra le Parti, si svolge in sede aziendale e deve esaurirsi entro il termine di 10 giorni, successivi all'informativa di cui al primo comma.

Qualora in tale sede non si giunga ad un accordo si dà luogo ad ulteriori incontri negoziali che devono esaurirsi entro altri 25 giorni, trascorsi i quali l'azienda può attuare i provvedimenti deliberati, per la parte concernente il personale. Nei predetti incontri gli organismi sindacali aziendali possono farsi assistere da un esponente della struttura nazionale o territoriale competente e l'azienda può farsi assistere dall'ABI.

Nelle ipotesi, invece, di trasferimento di azienda (quali fusione, concentrazione e scorporo) si applica la disciplina di legge, a prescindere dal numero dei dipendenti delle aziende interessate.

Nel caso di cessione del pacchetto azionario di controllo l'impresa cedente e quella cessionaria, dopo la cessione medesima, ne informano con immediatezza gli organismi sindacali aziendali e verificano con gli stessi se vi sono ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, ai fini dell'eventuale attivazione della procedura di cui al 1° comma del presente articolo.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Durante le procedure di cui al presente articolo le Parti si asterranno da ogni iniziativa unilaterale e da ogni azione diretta.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

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

### Art. 15 – Distacco del personale

Laddove lo richiedano specifiche situazioni, le aziende potranno disporre il distacco di propri dipendenti il cui rapporto di lavoro continuerà ad essere disciplinato dalla normativa nazionale ed aziendale (compresa quella previdenziale) tempo per tempo vigente presso l'azienda distaccante.

Qualora il distacco riguardi gruppi di lavoratori, l'azienda fornirà preventivamente agli organismi sindacali aziendali una informativa per loro osservazioni sulle motivazioni del relativo provvedimento, nonché, in generale, sulla durata dello stesso.

Detta informativa è altresì finalizzata alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui al primo comma nonché delle modalità di rientro degli interessati.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

## Art. 16 - Appalti

All'atto della stipulazione di un contratto di appalto di opere e servizi, l'azienda committente deve farsi rilasciare dalla impresa appaltatrice una dichiarazione con la quale l'impresa stessa si impegna al rispetto, nei confronti del proprio personale, delle norme contrattuali collettive, previdenziali e antinforturistiche del settore di appartenenza.

L'azienda committente, al fine di consentire il controllo del rispetto di tali norme, comunica agli organismi sindacali aziendali la stipulazione di nuovi appalti o il rinnovo degli appalti in essere.

L'azienda committente si impegna a non rinnovare oltre la scadenza il contratto di appalto, ove risulti che il comportamento dell'impresa appaltatrice sia in sostanziale violazione dell'impegno di cui sopra.

L'azienda che decide un appalto che riguarda attività complementari e/o accessorie ad imprese od enti esterni all'area contrattuale, così come indicato all'art. 3, ne dà comunicazione motivata agli organismi sindacali aziendali i quali possono chiedere di valutare e, ove occorra, contrattare in merito alle conseguenti ricadute sul personale (livelli occupazionali, effetti su qualifiche e mobilità, interventi per la riqualificazione e, ove occorrono, cambiamenti di mansioni).

Entro tre giorni dalla predetta comunicazione le organizzazioni sindacali nazionali possono chiedere all'ABI di esaminare la questione in sede nazionale. Tale eventuale intervento non interrompe la procedura aziendale che ha la durata di 10 giorni, al termine dei quali l'azienda può rendere operativa la decisione.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

## Art. 17 - Occupazione

Prima di ricorrere all'applicazione delle norme di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, le aziende, in presenza di tensioni occupazionali – anche conseguenti a processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione che possano prefigurare ricadute negative sui livelli occupazionali – forniscono agli organismi sindacali aziendali una specifica comunicazione concernente motivazioni e obiettivi delle misure che intenderebbero adottare.

A richiesta dei citati organismi si dà quindi luogo, entro 10 giorni dalla avvenuta comunicazione, ad incontri nell'ambito dei quali le Parti ricercano le possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nell'azienda. A questo fine valutano l'adozione degli strumenti utilizzabili, quali interventi sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, le incentivazioni all'esodo anticipato volontario, l'uso dei contratti part-time, il contenimento del lavoro straordinario e delle assunzioni, i contratti di solidarietà, il job-sharing, la mobilità interna, i distacchi di cui all'art. 15, la possibile assegnazione a mansioni diverse anche in deroga all'art. 2103 c.c., il ricorso al "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito". Nell'ambito della procedura possono essere definiti eventuali percorsi formativi e di riqualificazione per i lavoratori/lavoratrici interessati.

Qualora l'azienda faccia parte di un gruppo bancario e la procedura di cui sopra, non abbia avuto esito a livello aziendale entro 20 giorni dal primo incontro, si dà luogo – su richiesta di una delle Parti – ad incontri a livello di "capogruppo" per la ricerca delle possibili idonee soluzioni prima che l'azienda interessata faccia ricorso alle previsioni di legge di cui al 1° comma.

La procedura, in tutte le sue diverse fasi, deve esaurirsi, salvo diversa intesa, entro 40 giorni, durante i quali le Parti si astengono da ogni azione diretta.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

## Art. 18 – Confronto a livello di gruppo

In adempimento della previsione dell'accordo quadro – secondo la quale si deve “prevedere l'individuazione delle materie e delle modalità di attuazione del confronto a livello di gruppo che dovrà contenere momenti d'informazione, consultazione e momenti di negoziazione in relazione alle ricadute derivanti dai processi di ristrutturazione delle aziende del gruppo” – si è stabilito quanto segue.

Nel caso di rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni (ivi comprese le fusioni) – che prefigurino o meno tensioni occupazionali – che coinvolgano una pluralità di aziende facenti parte del medesimo gruppo, si applica la procedura di cui all'art. 17 – in unico grado – direttamente a livello della capogruppo, da esaurirsi nel termine massimo di 40 giorni, salvo diverse intese che si realizzassero fra le Parti.

Tale procedura che coinvolge la capogruppo si svolge tra una delegazione sindacale ad hoc definita nel numero e integrata dalle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti interessate, con funzioni di coordinamento; l'azienda ha facoltà di farsi assistere da ABI.

La negoziazione – che non riguarda gli assetti retributivi – può avere ad oggetto le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale quali i trasferimenti, i distacchi di cui all'art. 15, i livelli occupazionali, gli interventi formativi e di riqualificazione.

Si prevede, secondo le modalità che saranno definite con l'azienda capogruppo, un momento di verifica programmata con la capogruppo stessa e, per quanto di competenza, a livello aziendale, sull'applicazione delle intese eventualmente raggiunte e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE



#### Art. 19 - Procedura in tema di orari di lavoro

L'azienda, nel corso di un apposito incontro, comunica preventivamente agli organismi sindacali aziendali le articolazioni di orario di lavoro e di sportello, ivi compreso l'orario multiperiodale e il trattamento per i turnisti il cui orario di lavoro si collochi all'interno del nastro orario extra standard, stabilite in applicazione delle norme del presente contratto, nell'ambito di un complessivo piano annuale di gestione degli orari stessi. Tale informativa deve contenere l'indicazione delle ragioni tecniche, organizzative, produttive o di servizio che inducono ad adottare detti orari per quanto attiene all'utilizzo dei nastri orari eccedenti quello standard.

L'azienda – su richiesta dei predetti organismi sindacali, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa – avvia una procedura di confronto – finalizzata a ricercare soluzioni condivise – che deve esaurirsi entro 15 giorni dall'informativa stessa, per quanto attiene all'utilizzo dei nastri orari eccedenti quello standard.

Al termine della procedura l'azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati, tenendo conto delle esigenze dei lavoratori/lavoratrici.

Nella medesima occasione, le Parti procedono ad un esame dell'andamento della banca delle ore.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Art. 20 – Nozione di unità produttiva  
e organismi sindacali aziendali

Ai fini dell'applicazione del presente contratto, per unità produttive si intendono quelle previste dalle Convenzioni per i diritti e le relazioni sindacali; per organismi sindacali aziendali si intendono gli organi di coordinamento delle rappresentanze sindacali aziendali facenti capo alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto o, in mancanza, le rappresentanze sindacali aziendali della/e unità produttiva/e interessata/e di cui alle medesime Convenzioni. Si fa salvo quanto sarà concordato nell'ambito delle intese da definire in tema di rappresentanze sindacali unitarie.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

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

#### Art. 21 - Nuove flessibilità e normative obsolete

In sede aziendale potranno venir proposte da parte dell'azienda interessata intese:

- a) per acquisire ulteriori opportunità aziendali aggiuntive rispetto a quelle stabilite nel presente contratto (nuove flessibilità di utilizzo del personale);
- b) per la rimozione di normative obsolete per adeguarle agli standard di settore.

L'acquisizione di tali obiettivi verrà compensata, laddove previste, con indennità già stabilite a livello nazionale; laddove non previsto varrà quanto le stesse Parti aziendali riterranno di concordare nelle singole circostanze.

Le intese anzidette verranno realizzate fra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali facenti capo alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

Prima di dar luogo ai relativi incontri, l'azienda interessata provvederà ad informare le organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori/lavoratrici stipulanti il presente contratto e, per conoscenza, l'ABI.

Nei casi di cui alla lett. a) che precede, l'informativa va data con un preavviso di almeno 15 giorni.

Nei casi di cui alla lett. b) che precede, gli incontri aziendali potranno aver luogo trascorsi 15 giorni dal ricevimento della predetta informativa da parte delle organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori/lavoratrici di cui al quarto comma. Ove le predette organizzazioni nazionali ritengano di formulare, entro il termine predetto, proprie osservazioni in argomento, si svolgerà, nei 15 giorni successivi, un apposito incontro in sede nazionale fra le Parti aziendali, con l'assistenza di dette organizzazioni nazionali e dell'ABI, per una preliminare valutazione dell'argomento.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE