

CircolariABI serie Lavoro n. 38 - 25 marzo 2005

CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO (pos. AS/2200)

Contratto collettivo nazionale di lavoro del 12 febbraio 2005 per i quadri direttivi e le aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali - Scioglimento della riserva da parte dei Sindacati - Istruzioni per l' applicazione della parte economica - Contributo a favore di Enbicredito

Si fa seguito alla circolare ABI, serie Lavoro, [n. 24](#) del 21 febbraio 2005, con la quale sono state fornite le prime indicazioni in merito al contratto a margine indicato, per informare gli Associati che, in data 24 marzo 2005, i Sindacati firmatari - dopo aver consultato i lavoratori in merito al rinnovo contrattuale in parola - hanno sciolto, in senso positivo, la riserva a suo tempo formulata in ordine alla definitiva stipulazione del ccnl 12 febbraio 2005.

Nell' occasione, le Parti hanno convenuto che le norme dell' accordo di rinnovo che fanno riferimento alla "data di stipulazione" decorrono dal 1° aprile 2005 (ciò vale, ad esempio, per missioni, trasferimenti, malattia, turni, etc.), fatte salve, ovviamente, le specifiche decorrenze previste in singole disposizioni (art. 2, comma 2, dell' accordo 12 febbraio 2005).

Conseguentemente, il ccnl 12 febbraio 2005 - che realizza un efficace equilibrio fra le esigenze di competitività delle imprese bancarie e quelle di salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni - è operativo.

Nel rinviare ad una prossima circolare ABI la puntuale disamina delle novità di carattere normativo introdotte dal ccnl 12 febbraio 2005, si forniscono, di seguito, le istruzioni applicative relative alla parte economica, volte a consentire l' applicazione della stessa già dal mese di aprile (si rammenta che il testo dell' accordo di rinnovo, comprensivo delle tabelle retributive, è disponibile sul sito ABI: www.abi.it).

Gli incrementi retributivi

Gli incrementi retributivi convenuti nel contratto nazionale del 12 febbraio 2005 confermano la linea seguita dalle Parti negli ultimi rinnovi contrattuali, tesa a definire una dinamica delle retribuzioni coerente con i principi rivenienti dal [Protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993](#).

In particolare, con il [verbale di accordo del 4 aprile 2002](#) si è rinnovata la parte economica del contratto nazionale per il biennio 2002-2003, riconoscendo incrementi calcolati sulla base del tasso di inflazione programmato.

Con l' intesa di febbraio 2005 (art. 1) è stato, pertanto, definito l' incremento retributivo per il secondo biennio del contratto nazionale ([1](#)), prevedendo un aumento complessivo a regime, per il periodo 2004-2005, del 5,8%, determinato come segue:

- 1,9% a titolo di recupero del gap inflazionistico del biennio 2002-2003;
- 2,0% per l' inflazione reale verificatasi nell' anno 2004, misurata, come per i precedenti rinnovi

contrattuali, utilizzando l' indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati (FOI), al netto dei tabacchi;

- 1,9% per il 2005, eventualmente da congruare in relazione a quella che sarà l' inflazione reale per l' anno medesimo.

In proposito le componenti della retribuzione sulle quali applicare i predetti incrementi sono:

- stipendio;
- scatti di anzianità ed importi ex ristrutturazione tabellare;
- assegni ad personam derivanti dalla ristrutturazione tabellare;
- ex premio di rendimento per la quota che in origine era variabile.

L' aumento complessivo pattuito è stato ripartito in tranche aventi le seguenti decorrenze:

- 1,9% dal 1° gennaio 2004;
- 2,0% dal 1° febbraio 2005;
- 0,9% dal 1° luglio 2005;
- 1,0% dal 1° dicembre 2005.

Nel rispetto di compatibilità generali, le Parti non hanno operato alcun incremento dei valori delle c.d. indennità varie (rischio, locali sotterranei, turno, ecc.) che, pertanto, restano quelli stabiliti nell' accordo 4 aprile 2002 e indicati nella circolare ABI, serie Lavoro, [n. 25](#) del 10 aprile 2002.

Per connessione con quanto appena sottolineato, è altresì opportuno ricordare che anche l' importo dell' assegno ex intesa di cui all' [art. 69 del ccnl 11 luglio 1999](#) non è stato modificato: conseguentemente, l' incremento retributivo annuo minimo da garantire in caso di passaggio al 3° livello retributivo dei quadri direttivi resta fissato nella misura di €1.549,37.

L' una tantum per il periodo 1° gennaio-31 dicembre 2004

Quanto alla prima tranche di aumento dell' 1,9%, riconosciuta sotto forma di importo una tantum a copertura del periodo 1° gennaio 2004 - 31 dicembre 2004, l' art. 1, comma 3, dell' accordo 12 febbraio 2005 prevede che "l' importo una tantum" ivi disciplinato "è sterilizzato ai fini degli istituti contrattuali, tranne il trattamento di fine rapporto" e "non è computato ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o di previdenza aziendale, salvo diverse disposizioni di statuto o di regolamento disciplinanti i trattamenti stessi".

Al riguardo le Parti firmatarie hanno chiarito che:

- l' una tantum, computata nel calcolo del t.f.r., in linea generale non è utile ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o di previdenza aziendale;
- il computo della medesima una tantum ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o di previdenza aziendale è escluso anche nei casi in cui le predette disposizioni di statuto o di regolamento

prendano a base, con qualsivoglia formulazione, gli emolumenti utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto;

- poiché lo stesso incremento dell' 1,9 % è stato tabellizzato a far tempo dal 1° gennaio 2005, il computo ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o previdenza aziendale è ovviamente assicurato da tale data.

Relativamente alla sterilizzazione di tale una tantum ai fini degli istituti contrattuali si evidenzia, a mero titolo esemplificativo, che dalla stessa discende il mancato ricalcolo - per il periodo 1° gennaio-31 dicembre 2004 - dei compensi per lavoro straordinario, delle indennità in caso di trasferimento, della monetizzazione delle ex festività, ecc.

L' importo una tantum, da corrispondere in un' unica soluzione, non assorbe quanto erogato, a decorrere dal mese di aprile 2004, a titolo di indennità di vacanza contrattuale (IVC). Come previsto dall' [art. 7, ultimo comma, del ccnl 11 luglio 1999](#) "l' indennità non sarà più erogata dalla data di decorrenza dell' accordo di rinnovo del contratto nazionale". In pratica, l' IVC non sarà più corrisposta a partire dalla mensilità di aprile 2005 e verrà recuperata contestualmente a quanto erogato allo stesso titolo per i mesi di gennaio, febbraio e marzo 2005.

La quantificazione dell' una tantum, per le sole voci stipendio e scatti di anzianità, è stata riportata nella tabella allegata all' accordo di rinnovo ed è definita per categoria e livello retributivo. L' importo relativo allo scatto di anzianità è comprensivo di quanto di competenza a titolo di "importo ex ristrutturazione tabellare" associato a ciascuno scatto di anzianità. Il valore attribuito a ciascuno scatto deve essere moltiplicato, come di consueto, per il numero complessivo degli scatti di anzianità maturati dagli interessati.

Per quanto concerne l' applicazione della percentuale dell' 1,9% a titolo di una tantum sull' "ex premio di rendimento" per la parte che, in origine, era variabile, si osserva che, naturalmente, la stessa potrà essere corrisposta al momento dell' erogazione dell' ex premio di rendimento, anche considerato che "l' eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e il premio aziendale non vengono erogati in caso di giudizio di sintesi negativo" ([art. 57 del ccnl 11 luglio 1999](#), non modificato dal rinnovo contrattuale in commento).

Sempre con riguardo all' importo a copertura del periodo 1° gennaio-31 dicembre 2004, si evidenzia che lo stesso andrà riconosciuto pro-quota in relazione:

- al minor servizio prestato in caso di assunzione in corso d' anno, ovvero di cessazione dal servizio (vedi, peraltro, per quest' ultimo profilo, quanto appresso precisato sul tema dei "cessati");
- all' eventuale progressione di inquadramento;
- all' eventuale maturazione di scatti di anzianità.

Analoghe considerazioni valgono per le assenze non retribuite, con la consueta modalità di calcolo giornaliera adottata nel settore (1/360 degli importi monetari corrisposti).

Nel caso di rapporti di lavoro cessati tra il 1° gennaio 2004 e la data di "decorrenza" dell' accordo convenuta tra le Parti (1° aprile 2005), si sottolinea come l' intesa abbia espressamente previsto l' esclusione dell' applicazione degli effetti economici relativi a detto periodo nell' ipotesi di cessazione dovuta a licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo, per dimissioni senza immediato diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, ad esodi incentivati, ovvero

nel caso di accesso al Fondo di solidarietà ex [d.m. 28 aprile 2000, n. 158](#).

Da ultimo si segnala come le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie dell' intesa abbiano precisato come l' una tantum sia soggetta a contribuzione sindacale in ragione di:

- 5,00 € per i dipendenti delle aree professionali;

- 7,00 € per i quadri direttivi.

Tali importi non saranno utili ai fini del calcolo del contributo massimo mensile eventualmente previsto dalla singola Osl.

I profili fiscali e previdenziali

Con riferimento al trattamento fiscale, si ricorda che l' importo una tantum fruisce del regime della tassazione separata, previsto per gli arretrati di retribuzione dagli artt. 17, comma 1, lett. b) e 21, comma 1, del d.p.r. n. 917 del 1986 e successive modificazioni.

Relativamente ai profili previdenziali, ai fini del calcolo dei contributi obbligatori, gli incrementi retributivi per il 2005 e l' una tantum per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2004 dovranno essere cumulati alla retribuzione del mese in cui viene effettuata la loro corresponsione, secondo le aliquote vigenti in tale periodo.

Con riferimento, poi, alla registrazione nella comunicazione annuale delle retribuzioni (mod. 770 semplificato) e nella certificazione da rilasciare al dipendente (mod. CUD), gli importi in parola, in quanto corrisposti entro il corrente anno 2005, dovranno essere riportati nelle caselle "competenze correnti" (incrementi per il 2005) ed "altre competenze" (una tantum per il 2004) dei suddetti moduli, di pertinenza dell' anno 2005, da presentarsi e consegnarsi, rispettivamente - salvo proroghe ed eventuali modifiche relative agli adempimenti in parola - entro il 30 settembre 2006 e 15 marzo 2006.

Occorre, poi, considerare gli effetti dell' erogazione delle somme in esame sulle prestazioni temporanee anticipate dal datore di lavoro per conto dell' Inps: congedo di maternità (ex astensione obbligatoria); congedo parentale (ex astensione facoltativa); indennità per riposi giornalieri post partum; indennità per donatori di sangue; ecc.

Al riguardo, si evidenzia che gli incrementi retributivi per il 2005 vengono, ovviamente, ad incidere sul calcolo delle prestazioni medesime.

Per quel che concerne, in particolare, le assenze per maternità, le somme in questione debbono includersi - con gli opportuni riferimenti temporali - nella retribuzione da prendere a base per il calcolo delle connesse prestazioni economiche (vale a dire, la retribuzione del mese immediatamente precedente l' inizio dell' astensione obbligatoria: v. [art. 23, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#)).

Resta, peraltro, confermato, alla luce di quanto appena precisato, che le variazioni retributive di qualsiasi tipo, purché non a carattere retroattivo, verificatesi dopo il mese precedente l' inizio dell' astensione obbligatoria, non debbono ricomprendersi nel calcolo delle prestazioni economiche di maternità. Ne deriva che l' onere di dette variazioni resta accollato per intero all' azienda.

In merito, poi, all' una tantum per il 2004, la stessa deve parimenti ricomprendersi, sempre con gli

opportuni riferimenti temporali, nella retribuzione da considerarsi ai fini del calcolo delle prestazioni economiche di maternità afferenti al periodo annuale di competenza dell' emolumento in discorso (2004) (v., in analogia, quanto indicato dall' Inps nella circolare n. 132 del 18 luglio 2003, in ordine all' una tantum attribuita ai lavoratori addetti all' industria metalmeccanica).

Ne discende, pertanto, la necessità di effettuare la riliquidazione delle suddette prestazioni, nonché il conseguente addebito all' Inps, mediante le procedure di conguaglio, di seguito illustrate, delle connesse differenze.

A tal proposito, si chiarisce che dovranno essere riliquidate le indennità corrisposte per le astensioni iniziate nel febbraio 2004, fino a quelle iniziate nel mese di gennaio 2005 incluso, con l' osservanza delle seguenti modalità di registrazione nel quadro "D" del mod. DM 10/2 (v. le istruzioni inerenti al "Manuale di compilazione" del mod. DM 10/2, a cura della Direzione Centrale Entrate Contributive dell' Inps, aggiornato al mese di luglio 2003):

- indennità per congedo di maternità: dovrà indicarsi l' importo erogato a titolo di differenza di indennità, preceduto dal codice "E 779";

- indennità per congedi parentali: dovrà indicarsi l' importo erogato a titolo di differenza di indennità, preceduto dal codice "L 055".

La richiamata una tantum è produttiva di effetti anche ai fini della riliquidazione (e del conseguente conguaglio) delle retribuzioni giornaliere anticipate, per conto dell' Inps, dalle aziende ai donatori di sangue e per i riposi giornalieri post partum.

La riliquidazione dovrà operarsi limitatamente alle assenze dal lavoro, per i titoli di cui trattasi, verificatesi nell' anno di riferimento degli importi più volte citati (2004).

A tali fini, dovrà procedersi osservando le seguenti modalità di registrazione nel quadro "D" del mod. DM 10/2:

- indennità per riposi giornalieri post partum: dovrà indicarsi l' importo delle differenze di indennità, preceduto dal codice "D 900";

- retribuzioni corrisposte per le giornate di riposo fruito dai donatori di sangue: dovrà indicarsi l' importo delle differenze del trattamento in parola, preceduto dal codice "S 111".

Per quel che attiene agli importi erogati al personale cessato dal servizio (art. 1, comma 4) nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2004 ed il 12 febbraio 2005 (data di stipulazione dell' accordo di rinnovo), va chiarito che - fermo restando quanto finora illustrato - le aziende sono tenute a compilare la comunicazione annuale (mod. 770 semplificato) di pertinenza dell' anno di corresponsione delle somme medesime (2005) - da presentarsi entro il 30 settembre 2006, salvo proroghe ed eventuali modifiche - riportandone l' ammontare nelle caselle "competenze correnti" (incrementi febbraio 2005) e "altre competenze" (una tantum 2004), compilando, nel contempo, quelle attinenti alla "qualifica" ed alle "assicurazioni coperte": tutte le altre caselle devono, invece, essere lasciate in bianco (v., sul punto, la circolare Inps n. 46 del 1991).

Giova, altresì, ricordare che, in vigenza del periodo transitorio del c.d. "sistema di mensilizzazione" dei flussi retributivi, i datori di lavoro potranno attestare i dati previdenziali ed assistenziali sia con il mod. CUD, sia secondo il tracciato "EMens".

Si rammenta, inoltre, che i modd. 770/2006 e CUD/2006, di pertinenza dell' anno 2005, potranno contenere informazioni e dati semplificati in ragione di quanto già comunicato all' Inps con i flussi "EMens" (v., rispettivamente, le circolari Inps n. 39 dell' 8 marzo 2005 e n. 152 del 22 novembre 2004).

La certificazione unica (mod. CUD) di pertinenza di lavoratori cessati dovrà essere immediatamente consegnata agli interessati, al fine di consentire agli stessi la riliquidazione degli eventuali trattamenti pensionistici.

Conclusivamente, debbono ricordarsi, altresì, le incombenze da osservare in tema di versamento del premio per l' assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.

In proposito, si conferma che, alla luce dell' applicazione del criterio di cassa, gli emolumenti in oggetto dovranno cumularsi, ai fini della procedura di autoliquidazione - da effettuarsi entro il 16 febbraio 2006 - con l' imponibile retributivo dell' anno di effettiva corresponsione (2005).

Enbicredito

Le Parti, nell' ottica del rilancio della "bilateralità", hanno previsto (art. 36) un contributo a carico delle imprese conferenti ad ABI mandato di rappresentanza sindacale a favore di Enbicredito - Ente bilaterale nazionale, costituito fra le Parti con l' [accordo 4 dicembre 1998](#) con l' obiettivo di promuovere e sostenere iniziative orientate a migliorare il sistema di formazione e riqualificazione professionale del personale del settore del credito - allo scopo di consolidarne l' attività.

Tale contributo, da utilizzare per il finanziamento di specifici progetti, è pari ad 1 € per ciascun dipendente a tempo indeterminato in organico alla data del 31 dicembre 2004 e il relativo versamento dovrà essere effettuato sul conto corrente intestato ad Enbicredito, n. 93180, ABI 01005, CAB 3200, CIN O, acceso presso la Banca Nazionale del Lavoro, Agenzia di Via Bissolati 2, Roma.

(1) Si ricorda che, ai sensi dell' articolo 2 del rinnovo contrattuale, la parte economica e normativa del contratto nazionale scadrà il 31 dicembre 2005.

CircolariABI serie Lavoro n. 59 - 27 aprile 2005

CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO (pos. AS/2200)

Contratto collettivo nazionale di lavoro del 12 febbraio 2005 per i quadri direttivi e le aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali - Istruzioni per l' applicazione della parte normativa - Scala parametrica - Contributo di solidarietà generazionale

Si fa seguito alla circolare ABI, serie Lavoro, [n. 38](#) del 25 marzo 2005, con la quale si sono informati gli Associati che i Sindacati firmatari hanno sciolto la riserva a suo tempo formulata in ordine alla definitiva stipulazione del ccnl 12 febbraio 2005 e si sono fornite istruzioni applicative relative alla parte economica dell' intesa.

Si è, dunque, conclusa una lunga e articolata trattativa per il rinnovo del [contratto nazionale 11 luglio 1999](#), resa ancor più complessa dalle note divisioni insorte tra le Organizzazioni sindacali.

Come noto, il precedente [ccnl del 1999](#) era scaduto il 31 dicembre 2001, a seguito di uno scambio di lettere tra l' ABI e le Organizzazioni sindacali con le quali le stesse avevano reciprocamente formalizzato la disdetta del contratto nazionale in parola.

All' indomani dell' accennata disdetta (datata 28 settembre 2001), iniziò un confronto tra le Parti medesime al fine di individuare il percorso negoziale più efficace per addivenire al rinnovo contrattuale: infatti, tenuto conto che il testo coordinato del precedente [ccnl 11 luglio 1999](#) era stato completato nello stesso anno (23 marzo 2001), molte delle innovazioni a suo tempo introdotte non avevano ancora trovato piena applicazione.

Si stabilì, dunque, che era ipotizzabile il solo esame della parte economica del nuovo contratto nazionale per il biennio 2002-2003, nonché di alcuni profili normativi che avevano presentato criticità nella prima fase applicativa (banca delle ore e prestazione lavorativa dei quadri direttivi).

In coerenza con quanto sopra, il 4 aprile 2002 e il 16 ottobre 2002 si procedette, rispettivamente, al rinnovo della parte economica per il menzionato biennio 2002-2003 (circolare ABI, serie Lavoro, [n. 25](#) del 10 aprile 2002) e a concordare alcuni chiarimenti applicativi in tema di banca delle ore e prestazione lavorativa dei quadri direttivi (circolare ABI, serie Lavoro, [n. 72](#) del 25 ottobre 2002).

Le due richiamate intese hanno rappresentato momenti significativi del più ampio negoziato avviato dopo la formale presentazione delle piattaforme sindacali per il rinnovo della parte normativa del [ccnl 11 luglio 1999](#) e per quella economica relativa al biennio 2004-2005 (cfr. lettere circolari ABI del 31 ottobre 2003, [prot. SI/5336](#), del 5 novembre 2003, [prot. SI/5373](#) e del 3 dicembre 2003, [prot. SI/5894](#)).

Il 6 aprile 2004 si è, dunque, svolta la prima riunione per il rinnovo del [ccnl 11 luglio 1999](#) alla luce delle richieste sindacali e l' ABI, nell' occasione, illustrò alle Osl le tre "precondizioni" per il rinnovo stesso individuate dal Nucleo delle Trattative e condivise dal Comitato Esecutivo:

1. conferma della non computabilità nel trattamento di fine rapporto delle somme erogate dalle banche ai fondi pensione integrativi. Questione - come noto - oggetto dell' accordo del 12 febbraio 2005 (v. circolare ABI, serie Lavoro, [n. 26](#) del 23 febbraio 2005);

2. acquisizione della garanzia della piena operatività del Fondo di solidarietà di settore alle condizioni stabilite dal vigente Regolamento. La questione è stata definita con due verbali di accordo del 12 febbraio 2005 (v. circolare ABI, serie Lavoro, [n. 28](#) del 25 febbraio 2005);

3. accertamento della piena operatività dell' Accordo sulle libertà sindacali sottoscritto il 13 dicembre 2003. Al riguardo, è opportuno evidenziare che le Parti hanno proceduto a taluni chiarimenti interpretativi e sono ora impegnate per la revisione della normativa in tema di concentrazione dei permessi a cedola presso singole imprese, ai sensi di quanto previsto dalla norma transitoria in calce all' [art. 11 del citato Accordo del 13 dicembre 2003](#).

Contemporaneamente con l' avvio del negoziato per il rinnovo contrattuale, veniva anche aperto il confronto sui temi connessi alla responsabilità sociale d' impresa (CSR) che - come noto - si è concluso con la sottoscrizione del Protocollo 16 giugno 2004 sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario (circolari ABI, serie Lavoro, [nn. 90](#) e [92](#), rispettivamente del 25 giugno e 7 luglio 2004): Protocollo che ha costituito, per espressa indicazione delle Parti (ultimo punto della Premessa), "un' utile cornice ai fini del rinnovo del [ccnl 11 luglio 1999](#)"; il predetto Protocollo verrà allegato al testo coordinato del contratto collettivo.

Per quanto concerne l' evoluzione della trattativa per il rinnovo contrattuale è ancora il caso di rammentare che, nel mese di luglio 2004, le Parti esaminarono gli aspetti economici del rinnovo del ccnl, valutando la possibilità di rinviare ad una fase successiva l' esame della parte normativa: considerata, peraltro, la distanza che si registrò fra le diverse posizioni, non fu possibile proseguire su tale percorso.

Dopo alcune giornate di agitazione sindacale, le Parti hanno infine accelerato il confronto attraverso un serrato programma di incontri nel corso dei quali è stato, progressivamente, nel rispetto delle compatibilità economiche complessive, condiviso quanto risulta dall' intesa del 12 febbraio 2005.

In considerazione di quanto indicato nell' art. 39 dell' accordo di rinnovo, le Parti nazionali procederanno alla definizione del relativo testo coordinato.

Si ritiene inoltre opportuno precisare che, come per il [contratto nazionale del 1999](#), l' intesa per il rinnovo deve intendersi sottoscritta "per adesione" da Dircredito-FD e dal Sinfub per la parte concernente le aree professionali.

* * *

Tanto premesso, con la presente circolare - portata preventivamente a conoscenza delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie - si forniscono agli Associati le istruzioni applicative relative alla parte normativa del nuovo contratto per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali, nonché alla revisione della c.d. scala parametrica e al contributo di solidarietà generazionale, rammentando che il testo dell' accordo di rinnovo, comprensivo delle tabelle retributive, è disponibile sul sito ABI (www.abi.it).

Politiche attive per l' occupazione

Il [capitolo IV del ccnl 11 luglio 1999](#), dedicato alle "Politiche attive per l' occupazione" è stato profondamente innovato tenendo conto delle rilevanti modifiche intervenute da allora sul piano legislativo.

Anzitutto, il capitolo conterrà, in premessa, una Dichiarazione delle Parti che sostanzialmente invita le aziende che assumano lavoratori con tipologie contrattuali diverse dal rapporto a tempo indeterminato a valutare con la massima disponibilità la possibilità di confermare in servizio gli interessati alla scadenza del relativo rapporto, nella prospettiva di non disperderne il patrimonio umano e professionale.

Ciò posto, la prima novità di particolare significato è la sostituzione dell' [art. 24 del ccnl del 1999](#) con una articolata disposizione recante la disciplina dell' "apprendistato professionalizzante" (art. 12 dell' accordo di rinnovo).

Come noto, il citato [art. 24](#) prevedeva che le Parti nazionali avrebbero esaminato 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.

Com' è altresì noto, il [d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#), ha introdotto, nel [titolo IV](#), una nuova disciplina dell' apprendistato, regolando in particolare, all' [art. 49](#), la figura dell' "apprendistato professionalizzante", che può considerarsi il legittimo erede dei contratti di formazione e lavoro, ormai non più utilizzabili.

Le Parti nazionali si sono riservate di regolamentare nel contratto nazionale dopo il 31 dicembre 2005 gli istituti dell' "apprendistato per l' espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione" e l' apprendistato per l' acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione", regolati rispettivamente dagli [artt. 48 e 50 del citato d.lgs. n. 276](#): di conseguenza, come chiarito con le Osl all' atto della sottoscrizione dell' accordo di rinnovo, le aziende si asterranno, per il momento, dal dare applicazione a tali istituti, così come al contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, al lavoro intermittente e al lavoro ripartito, disciplinati dal medesimo [d.lgs. n. 276](#).

Le Parti aziendali sono, altresì, impegnate a non rinegoziare gli istituti disciplinati dal contratto nazionale e cioè il già richiamato apprendistato professionalizzante, nonché il contratto di inserimento e la somministrazione di lavoro a tempo determinato, ai quali si accennerà più avanti.

Resta, invece, ferma, ovviamente, l' applicabilità, a norma di legge, del contratto a progetto e di altre tipologie di lavoro autonomo o parasubordinato, come tali non disciplinate dal contratto nazionale di settore.

È utile ricordare come le Parti abbiano chiarito che per i rapporti instaurati a far tempo dalla data di stipulazione dell' accordo di rinnovo (convenzionalmente fissata al 1° aprile 2005), nei confronti del medesimo lavoratore ciascuna impresa non potrà ricorrere al contratto di apprendistato dopo aver utilizzato il contratto di inserimento, o viceversa.

La disciplina dell' apprendistato professionalizzante (art. 12)

Il contratto nazionale disciplina dunque per la prima volta l' istituto dell' apprendistato regolando, anzitutto, quegli aspetti espressamente rinviati alla contrattazione collettiva dal citato [art. 49](#) e cioè:

* ai sensi del [3° comma](#), "in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto

di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque esser inferiore a due anni e superiore a sei";

* ai sensi del [5° comma, lett. b\)](#), le "modalità di erogazione e l' articolazione della formazione, esterna ed interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni".

In forza di quanto previsto dal citato [3° comma dell' art. 49](#) - e specificamente in considerazione del tipo di qualificazione richiesta per il settore del credito - l' accordo nazionale di settore fissa in quattro anni la durata dell' apprendistato (art. 12, punto 2). Ciò vale a dire che non sarà possibile stipulare contratti che prevedano una durata inferiore (o superiore).

Quanto all' inquadramento, l' accordo stabilisce che l' apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3ª area di cui all' [art. 78 del ccnl 11 luglio 1999](#) ed alle corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali: il riferimento è dunque a tutti i livelli retributivi dell' area stessa.

Ai sensi dell' [art. 53, 1° comma, del d.lgs. n. 276](#), l' assunzione con contratto di apprendistato avviene inquadrando il lavoratore due livelli al di sotto di quello che risulterebbe dall' applicazione delle norme contrattuali succitate; tale "sottoinquadramento" viene mantenuto dall' interessato nel 1° biennio del rapporto; a far tempo dall' inizio del 2° biennio l' interessato acquisisce l' inquadramento nel livello retributivo immediatamente superiore a quello "di partenza" e lo conserva fino al termine del periodo di apprendistato: a tale momento il lavoratore acquisisce la qualifica corrispondente al proprio piano formativo individuale.

Sempre in tema di inquadramento, una disposizione particolare riguarda i lavoratori di cui all' [art. 2, 3° comma, 1° alinea, del ccnl del 1999](#): si tratta di coloro che siano assunti dall' azienda - nell' ambito delle attività che ai sensi del medesimo articolo richiedono specifiche regolamentazioni - con l' incarico di svolgere stabilmente, in via continuativa e prevalente, compiti di carattere amministrativo e/o contabile, o tecnico, nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con input prevalentemente predefiniti e con limitato grado di autonomia funzionale.

Tali lavoratori, di regola inquadrati nella 2ª area professionale, al 3° livello retributivo, nel caso di assunzione in qualità di apprendisti vengono inquadrati nel 2° livello della predetta 2ª area e conservano tale inquadramento per il 1° biennio, acquisendo l' inquadramento al livello immediatamente superiore dopo il predetto arco temporale: questo inquadramento viene mantenuto per tutto il 2° biennio e anche successivamente qualora il rapporto di lavoro dell' interessato prosegua con contratto a tempo indeterminato. Situazioni particolari riferite a specifiche norme esistenti in azienda potranno essere valutate caso per caso.

Il rapporto di apprendistato professionalizzante - che a norma di legge riguarda soggetti di età compresa, di regola, tra 18 e 29 anni ([1](#)) e deve essere stipulato in forma scritta - può essere costituito dall' azienda a tempo pieno o a tempo parziale: in questo secondo caso il rapporto non può avere durata inferiore a 25 ore settimanali, allo scopo di soddisfare le imprescindibili esigenze formative (punto 3 dell' accordo).

L' assunzione, tenuto conto di quanto previsto dall' art. 9 della l. 19 gennaio 1955, n. 25, può avvenire con un periodo di prova non superiore a 2 mesi (punto 4 dell' accordo).

Ulteriori specificità del rapporto di apprendistato riguardano il trattamento per malattia e infortunio, il riconoscimento dell' anzianità e la computabilità nell' organico aziendale.

Quanto al regime del comparto, l' accordo introduce per gli apprendisti una disciplina diversa rispetto a quanto stabilito dall' [art. 49 del ccnl](#), fissando i periodi di conservazione del posto e dell' intero trattamento economico per malattia e infortunio in 3 mesi, nel caso di comparto "secco", ed in 4 mesi nell' ipotesi di comparto "per sommatoria": periodi spettanti una volta superato dagli interessati il periodo di prova (punto 6 dell' accordo). Non è prevista la possibilità per gli apprendisti di utilizzare l' aspettativa.

Peraltro, una raccomandazione di ABI in calce al citato punto 6 invita le aziende a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti affetti da patologie di particolare gravità, le più favorevoli previsioni del citato [art. 49](#).

Riguardo all' anzianità, va ricordato come, qualora il rapporto prosegua con contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato integralmente ai fini della maturazione dell' anzianità di servizio (es.: scaglioni di ferie e di preavviso) e limitatamente ad un biennio ai fini degli scatti di anzianità e degli automatismi. Il periodo di due anni è stato concordato fra le Parti in analogia a quanto avveniva per i contratti di formazione e lavoro rispetto ai quali il relativo periodo, appunto di due anni, non era utile ai fini in parola.

Le Parti hanno, poi, disciplinato in modo dettagliato i criteri concernenti la formazione degli apprendisti, pur dandosi atto che, a norma dell' [art. 49, 5° comma, del d.lgs. n. 276](#), "la regolamentazione dei profili formativi dell' apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, d' intesa con le associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale" nel rispetto di determinati "criteri e principi direttivi": la disciplina nazionale del credito dovrà essere dunque raccordata con le regolamentazioni regionali in materia.

In proposito l' ABI si è immediatamente attivata presso ciascuna Regione affinché l' accordo nazionale possa trovare applicazione effettiva quanto più rapidamente possibile. Va detto, tuttavia, come la situazione a livello regionale sia molto diversificata e manchino ancora in molti casi le necessarie disposizioni attuative sui profili di competenza. La scrivente non mancherà di tenere informati gli Associati circa gli sviluppi in materia.

Ciò posto, nel punto 7 dell' accordo di settore si è precisato, in coerenza con quanto disposto dall' [art. 49, 5° comma, lett. a\), del d.lgs n. 276](#), che nei confronti di ciascun apprendista l' azienda è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all' azienda, di 120 ore annue per l' acquisizione di competenze di base e tecnico professionali. Si ritiene opportuno che la formazione sulle misure di sicurezza sia erogata nella parte iniziale del rapporto.

Da sottolineare che detta formazione potrà essere erogata, sempre in base all' accordo, in tutto o in parte all' interno dell' azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento (es. un centro di formazione).

Le ore di formazione potranno essere svolte sia con caratteristiche "tradizionali" che con modalità e-learning e on the job.

Come detto, la formazione dovrà comprendere tanto contenuti "a carattere trasversale" quanto quelli "a carattere professionalizzante".

L' accordo definisce, poi, alla lett. b) del punto 7 in esame, le caratteristiche di dette attività formative.

Considerato che l' [art. 49, 5° comma, lett. e\) del d.lgs. n. 276](#) prevede come necessaria la presenza di tutori aziendali con formazione e competenze adeguate, anche al riguardo dovranno essere rispettate le relative discipline contrattuali e regionali; si veda anzitutto il D.M. 28 febbraio 2000 (cfr. circolare ABI, serie Lavoro, [n. 27](#) del 27 marzo 2000) a norma del quale tale figura ha il compito di:

- * affiancare l' apprendista durante il periodo di apprendistato;
- * trasmettere le competenze necessarie all' esercizio delle attività lavorative;
- * favorire l' integrazione tra le iniziative formative "esterne" all' azienda e la formazione sul luogo di lavoro.

Inoltre, il tutore collabora con la struttura di formazione "esterna" all' azienda, allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza ed esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall' apprendista ai fini dell' attestazione da parte del datore di lavoro.

Sempre secondo il citato D.M., il lavoratore designato dall' impresa per le funzioni di tutore deve:

- * avere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l' apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
- * svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell' apprendista;
- * avere almeno tre anni di esperienza lavorativa.

L' accordo nazionale prevede, infine - alle lett. c) e d) del punto 7 - che la formazione debba essere idoneamente registrata ed attestata, anche ai fini del libretto formativo, sempre tenuto conto delle discipline nazionali e regionali in materia: e ciò ai sensi dell' [art. 49, 5° comma, lett. d\), del d.lgs. n. 276](#).

Il punto 9 dell' accordo - in considerazione dell' [art. 53, 2° comma, del d.lgs. n. 276](#), secondo il quale gli apprendisti "fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo ... sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l' applicazione di particolari normative e istituti" - stabilisce che i lavoratori in questione sono computati solo ai fini di quanto previsto dall' [accordo 13 dicembre 2003](#) sulle libertà sindacali (ai fini delle "cedole", dell' organico delle unità produttive per la costituzione delle RSA, per i relativi permessi, etc.). Naturalmente gli apprendisti sono titolari del diritto di assemblea.

La disciplina contrattuale sull' apprendistato costituisce una normativa speciale ed a carattere sperimentale: per quanto non espressamente stabilito dall' art. 12 dell' accordo di rinnovo, e fermo quanto deriva dalla normativa di legge nazionale e regionale, trovano applicazione in quanto compatibili con la tipologia del contratto, le disposizioni comuni del [ccnl](#).

Sulla base di tali principi le Parti hanno esplicitamente escluso l' applicabilità nei confronti degli apprendisti delle norme generali del [Capitolo XII del ccnl](#) in tema di addestramento, formazione, criteri di sviluppo professionale e di carriera, valutazioni.

Si applicheranno, viceversa, agli apprendisti le disposizioni comuni in materia, ad esempio, di orari di lavoro (2), lavoro straordinario e banca delle ore, ferie ed ex festività, indennità modali e buono pasto, maternità, missioni e trasferimenti, agevolazioni e provvidenze per motivi di studio, trattamento di fine rapporto.

Per quanto concerne il premio aziendale ed il sistema incentivante si farà riferimento alle relative discipline aziendali.

È appena il caso di ricordare come, a norma dell' [art. 49, 4° comma, lett. c\) del d.lgs. n. 276](#), vi sia "la possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall' [art. 2118 del codice civile](#)"; nel corso del rapporto, invece, ai sensi della successiva [lettera e\)](#), è fatto divieto al datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo; pertanto durante il rapporto l' azienda potrà risolvere il contratto per le causali di cui alle [lett. a\), c\), d\) e g\) dell' art. 61 del ccnl](#).

* * *

Per completezza è utile ricordare la circolare del Ministero del lavoro del 14 ottobre 2004, n. 40/2004 e riepilogare brevemente il regime previdenziale applicabile al contratto di apprendistato.

Ai sensi dell' [art. 53, comma 4, del decreto legislativo n. 276](#) il regime previdenziale e assistenziale del contratto di apprendistato è regolamentato dagli artt. 21 e 22 della legge n. 25 del 1955 (e successive modifiche).

La tutela previdenziale contempla le seguenti prestazioni:

- * IVS (invalidità, vecchiaia, superstiti);
- * assegni per il nucleo familiare;
- * maternità;
- * infortuni sul lavoro e malattie professionali, limitatamente ai soggetti per i quali è previsto l' obbligo di tale assicurazione.

Restano esclusi i trattamenti di integrazione salariale e le indennità di malattia (salvo quanto contrattualmente previsto e sopra illustrato), di disoccupazione e di mobilità.

Per il finanziamento delle prestazioni previdenziali sono previste per gli apprendisti aliquote contributive in misura ridotta. Si riportano di seguito i nuovi importi fissi, con decorrenza 1° gennaio 2005 (v. circolare ABI, serie Lavoro, [n. 20](#) del 15 febbraio 2005).

Contributi a carico del datore di lavoro

FPLD

- a) contributo settimanale base: Euro 0,0868
- b) contributo settimanale adeguamento: Euro 2,71

CUAF

contributo settimanale: Euro 0,0341

MATERNITÀ

contributo settimanale: Euro 0,0165

INAIL

contributo settimanale: Euro 0,0930

TOTALE contributo settimanale

- esclusa INAIL: Euro 2,85

- compresa INAIL: Euro 2,94

A carico dell' apprendista l' aliquota dovuta al FPLD è fissata nella misura del 5,54%.

Le indicate aliquote contributive a carico dei datori di lavoro sono applicate per un anno anche dopo la "trasformazione" del contratto in rapporto a tempo indeterminato (v. art. 21, comma 6, l. n. 56 del 1987).

Somministrazione di lavoro (art. 13)

Il contratto di somministrazione di lavoro (fornitura professionale di manodopera) è regolato dall' [art. 20 e segg. del d.lgs. n. 276 del 2003](#); pertanto per i profili generali si rinvia a quanto già illustrato nelle circolari ABI, serie Lavoro, [n. 25](#) del 23 febbraio 2005, [n. 135](#) del 25 ottobre 2004, [n. 97](#) del 15 luglio 2004, [n. 109](#) del 31 ottobre 2003.

In materia l' accordo 12 febbraio 2005 all' art. 13 - nel rispetto di quanto previsto al [4° comma dell' art. 20, del d.lgs. n. 276](#), che rinvia alla contrattazione collettiva la individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato - stabilisce che il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato utilizzati da ciascuna azienda non potrà essere superiore al 5% del personale dipendente dall' azienda medesima con contratto a tempo indeterminato.

Per quanto attiene al contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato si richiama il rinvio contenuto all' art. 15 ed il connesso impegno a carico delle aziende a non dare applicazione a tale tipologia di contratto.

Il contratto di somministrazione a termine può dunque essere concluso dalle aziende, a norma dell' [art. 20, 4° comma, cit.](#), "a fonte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferite all' ordinaria attività dell' utilizzatore".

Si veda, peraltro, la circolare del Ministero del Welfare n. 7 del 2005, secondo la quale la somministrazione a termine può essere effettuata anche per le attività o per i servizi previsti per i rapporti a tempo indeterminato, ma in tal caso - afferma il Ministero - occorre specificare anche la ragione tecnico-organizzativa o produttiva che determina la scelta di apporre un termine alla somministrazione.

In relazione a quanto sopra, anche ai sensi dell' [art. 86, 3° comma, del d.lgs. n. 276](#), devono considerarsi non più in vigore le ipotesi di cui all' [art. 25 del ccnl 11 luglio 1999](#), a suo tempo

concordate fra le Parti nazionali con riguardo ai contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.

Contratto di inserimento (art. 14)

Il contratto di inserimento (e reinserimento) è disciplinato, come noto, dall' [art. 54 e segg. del d.lgs. n. 276](#), esaminati nelle circolari ABI, serie Lavoro [n. 110](#) del 25 agosto 2004 e [n. 109](#) del 31 ottobre 2003.

In materia, le Parti nazionali hanno confermato l' applicazione integrale dell' [accordo interconfederale stipulato da ABI l' 11 febbraio 2004](#), l' illustrazione del quale è già stata effettuata con circolare ABI, serie Lavoro, [n. 38](#) del 27 febbraio 2004.

A tale disciplina di legge ed interconfederale l' art. 14 dell' accordo di rinnovo - ai sensi dell' [art. 58, 2° comma, del d.lgs. n. 276](#) che rinvia ai contratti collettivi la possibilità di stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento - aggiunge solo la previsione secondo la quale il numero dei lavoratori con contratto di inserimento utilizzati da ciascuna azienda non può superare il 5% del personale dipendente dall' azienda stessa con contratto a tempo indeterminato: tale percentuale, naturalmente, è indipendente da quella relativa alla somministrazione di cui al già esaminato art. 13.

Lavoro a tempo parziale e lavoro a tempo determinato (art. 16)

L' art. 16 dell' accordo di rinnovo rinvia all' esame di una Commissione paritetica ABI - Sindacati nazionali le tematiche del lavoro a tempo parziale e dei contratti a tempo determinato alla luce delle modifiche legislative intervenute dopo la stipulazione del [ccnl 11 luglio 1999](#).

Com' è noto il contratto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dal [d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61](#), come modificato dal d.lgs. 26 febbraio 2001, n. 100 e dall' [art. 46 del d.lgs. n. 276](#) (al riguardo si richiamano le circolari ABI, serie Lavoro, [nn. 33, 65, 76 del 2000, nn. 27, 42, 70 e 106 del 2001 e 109 del 2003](#)).

Le Parti, nel citato art. 16, si sono date atto che, nelle more dei lavori della predetta Commissione paritetica, resta applicabile in tema di part-time l' [art. 26 del ccnl del 1999](#), così come finora praticato dalle aziende in via di fatto.

La conferma tout court della previgente disciplina contrattuale comporta, comunque, un problema applicativo connesso alla previsione di cui all' [art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 61 del 2000](#) secondo cui "i contratti collettivi [...] stabiliscono [...] le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi".

Difatti, l' attuale mancanza nella normativa di settore di una previsione in materia e l' abrogazione della normativa di legge ([art. 3, comma 6, d.lgs. n. 61 del 2000](#)) - secondo la quale in assenza di previsioni contrattuali sul punto ai lavoratori spettava una maggiorazione del 50% della retribuzione in caso di superamento delle ore di lavoro supplementare - ha determinato un vuoto normativo che ABI ritiene si possa colmare - senza pregiudizio dei lavori della Commissione paritetica prevista dall' accordo di rinnovo - in linea con quanto osservato dal [Ministero del lavoro con circolare n. 9 del 18 marzo 2004](#) (v. circolare ABI, serie Lavoro, [n. 57](#) del 2 aprile 2004), attraverso il riconoscimento agli interessati di permessi a recupero.

Per quanto attiene, invece, al contratto a termine, l' [art. 25 del ccnl del 1999](#) non è stato confermato

dalle Parti nazionali. E ciò ai sensi dell' [art. 11, 2° comma, d.lgs. n. 368 del 2001](#), secondo cui "le clausole dei contratti collettivi nazionali [...] vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro": scadenza, come noto, avvenuta il 31 dicembre 2001.

Conseguentemente gli Associati continueranno a dare applicazione unicamente alla disciplina di legge in materia.

Quadri direttivi

Con l' intesa del 12 febbraio 2005 le Parti hanno rivisto alcuni istituti contrattuali concernenti la categoria dei quadri direttivi con l' obiettivo di proseguire l' operazione di armonizzazione della relativa disciplina contrattuale, la cui creazione, come noto, ha costituito uno dei profili più significativi del [ccnl 11 luglio 1999](#).

Più in particolare, nella definizione delle nuove previsioni si è operato in coerenza con i seguenti criteri:

- * valorizzazione della categoria e riconoscimento della professionalità;
- * ampliamento della flessibilità di utilizzo.

L' Associazione, ovviamente, ha operato le proprie scelte nel rispetto delle compatibilità economiche generali.

Prestazione lavorativa (art. 31)

Una delle più interessanti novità per realizzare l' armonizzazione della disciplina dei quadri direttivi, attiene alle modifiche apportate alla normativa sulla prestazione lavorativa, con l' obiettivo di valorizzare il criterio dell' autogestione introdotto con il precedente contratto (art. 31, che ha modificato l' [art. 71 del ccnl](#)).

Il 1° ed il 2° comma di detta previsione confermano che la prestazione lavorativa dei quadri direttivi è orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell' ambito di un rapporto fiduciario: ciò sul presupposto che al personale direttivo non si applica la disciplina legale delle limitazioni dell' orario di lavoro ([v. art. 17, comma 5, d.lgs. n. 66 dell' 8 aprile 2003](#); cfr. circolare ABI, serie Lavoro, [n. 60](#) del 13 maggio 2003).

In particolare, come noto, la prestazione dei quadri direttivi si effettua, di massima, in correlazione temporale con l' orario normale applicabile al personale inquadrato nella terza 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.

La rilevanza di detto criterio - già presente nel [ccnl 11 luglio 1999](#) - è stata ulteriormente sottolineata dalle Parti nel "[chiarimento a verbale](#)" [n. 1, in calce alla predetta norma contrattuale](#), ove viene affermata "la rilevanza dell' autogestione della prestazione lavorativa - il rigido controllo della quale non è compatibile con le caratteristiche della categoria - anche quale fattore di responsabile autovalutazione dei quadri direttivi circa i tempi della propria attività di lavoro, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell' impresa".

Un ulteriore elemento sul quale l' accordo di rinnovo ha inciso è quello delle modalità di compensazione delle eventuali prestazioni aggiuntive non recuperate attraverso il più volte citato meccanismo dell' autogestione.

Più in particolare, l' intesa - superando la c.d. "autocertificazione" dei quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo - ha esteso agli stessi la disciplina già prevista per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo, secondo la quale è rimessa all' azienda, nell' ambito del processo di valutazione della prestazione regolata dagli [artt. 56 e 57 del ccnl 11 luglio 1999](#), la possibilità di corrispondere al quadro direttivo un' apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l' anno: è stato conseguentemente depennato il [3° comma dell' art. 71 del ccnl del 1999 \(art. 31, comma 3\)](#).

Successivamente l' azienda fornisce agli organismi sindacali aziendali, in occasione dell' incontro annuale (previsto dall' art. 3 dell' accordo di rinnovo, in sostituzione dell' [art. 10 del ccnl 11 luglio 1999](#)), un' informativa, di complesso ed a consuntivo, circa le proprie determinazioni in materia.

In considerazione di tali modifiche, le Parti hanno convenuto che eventuali soluzioni già adottate aziendalmente in tema di "apposita erogazione" dei quadri direttivi di 1° e 2° livello non trovino applicazione oltre il 31 dicembre 2004, e cioè mantengano la propria efficacia limitatamente alle sole prestazioni effettuate nell' anno 2004 (cfr., la "Norma transitoria" in calce all' art. 31, cit.).

Pertanto la valutazione circa la prestazione lavorativa relativa all' intero anno 2005 va effettuata in applicazione della nuova disciplina.

Fermo quanto sopra, i negozianti nazionali hanno integrato la disciplina contrattuale in commento, inserendo quanto già convenuto nel Verbale di riunione del 16 ottobre 2002, con riferimento a quelle specifiche figure professionali - quali i preposti a succursale - che possono incontrare oggettive difficoltà ad "autogestire" la propria prestazione.

Al riguardo, si è quindi stabilito che una corretta applicazione della disciplina in tema di prestazione lavorativa dei quadri direttivi "non può prescindere dal porre in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a rendere effettiva l' autogestione della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori/lavoratrici interessati, anche con riguardo a quelle specifiche figure professionali (ad es., quadri direttivi preposti a succursali) per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà". A tal fine le Aziende esamineranno eventuali proposte degli organismi sindacali aziendali (v., il "Chiarimento a verbale" n. 2, in calce all' art. 31, cit.).

Da ultimo, si evidenzia come - in analogia, con quanto convenuto per il personale inquadrato nelle aree professionali (si veda in proposito quanto più avanti precisato in materia di turni del personale) - ci si è dati atto che ai fini della valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno, si applicano le previsioni relative alla nozione di "periodo notturno" e di "lavoratore notturno" di cui all' [art. 1 del d.lgs. n. 66 del 2003](#) (v., il "Chiarimento a verbale" n. 3, in calce all' art. 31).

Reperibilità (art. 17)

Il previgente [art. 32 del ccnl 11 luglio 1999](#) prevedeva, per i dipendenti inquadrati nelle aree professionali e nei quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo, la facoltà per l' azienda di chiedere la reperibilità nell' arco dell' intera settimana, compresi il sabato e la domenica, per 24 ore giornaliere, mentre per il personale inquadrato nel 3° e 4° livello retributivo dei quadri direttivi, il citato [art. 32](#) contemplava l' obbligo di reperibilità (senza alcuna previsione di indennità) per coloro

la cui presenza era necessaria per l' estrazione dei valori. A tale personale era poi possibile richiedere di effettuare interventi in casi di emergenza, con specifica indennità e rimborso delle spese di trasporto, presso centri elettronici e presidi di sicurezza, anche in tempi nei quali non era prevista la presenza in servizio degli interessati.

Con l' art. 17 dell' accordo di rinnovo le Parti hanno esteso a tutto il personale appartenente a particolari servizi (quali, ad esempio, centri elettronici, estrazione valori, sistemi di sicurezza, presidi di impianti tecnologici, servizi automatizzati all' utenza) l' istituto della reperibilità: conseguentemente gli interessati, per i quali è prevista una opportuna turnazione, hanno l' obbligo di non assentarsi dalla propria residenza se non previa segnalazione alla Direzione, fornendo indicazioni per essere reperibili e per effettuare l' eventuale intervento richiesto.

A fronte di tale obbligo è previsto un particolare trattamento a favore degli interessati: indennità di reperibilità (il cui importo è stato confermato nel valore definito dall' accordo 4 aprile 2002), rimborso delle spese di trasporto in caso di intervento e - limitatamente al personale delle 3 aree professionali - compenso per lavoro straordinario per la durata dell' intervento stesso, con un minimo stabilito dal ccnl.

Per i quadri direttivi, invece, le ore effettuate non daranno, ovviamente, luogo al compenso per lavoro straordinario ma, rientrando nella disciplina generale della prestazione lavorativa, andranno tenute in considerazione ai fini della autogestione di cui all' [art. 71 del ccnl 11 luglio 1999](#) (v. infra).

Missioni (art. 24)

In tema di missioni le Parti hanno in primo luogo provveduto ad uniformare i trattamenti afferenti la categoria dei quadri direttivi (art. 24 dell' accordo di rinnovo).

In particolare, si segnala che sono stati equiparati gli importi delle diarie, attribuendo al personale inquadrato nei primi due livelli della categoria la diaria nella misura prevista per i quadri direttivi di 3° e 4° livello.

I relativi importi risultano, quindi, i seguenti:

MISSIONI E DIARIE (valori in euro)

Abitanti	Quadri direttivi	3 ^a e 2 ^a area professionale, 3° livello retributivo	2 ^a area professionale, 1° e 2° livello retributivo	1 ^a area professionale
Centri fino a 200.000 abitanti	133,66	79,40	62,75	58,88
Centri da 200.001 a 500.000 abitanti	147,03	87,34	69,02	64,76
Centri da 500.001 a 1.000.000 di abitanti	160,40	95,29	75,30	70,65
Centri oltre	173,76	103,22	81,57	76,53

1.000.000 di abitanti				
-----------------------	--	--	--	--

Per le missioni di durata superiore a 45 giorni si è previsto per l'intera categoria dei quadri direttivi che la diaria è ridotta del 15% a partire dal 15° giorno successivo all'apposita comunicazione scritta da parte della Direzione, dalla quale risulti che la missione avrà durata superiore a detto periodo (la riduzione non potrà comunque applicarsi per i primi 45 giorni della missione).

Sempre per quanto riguarda il trattamento di diaria le Parti hanno, poi, definito una rilevante innovazione rispetto al passato: secondo il precedente assetto, infatti, volta che fosse superato il limite delle quattro giornate di missioni nel mese - per le quali spettava unicamente il rimborso delle effettive spese sostenute per la consumazione dei pasti principali e per il pernottamento - la normativa contrattuale in tema di diarie trovava applicazione per tutti i giorni di missioni nel mese; in altri termini venivano attratti a tale regime anche i primi quattro giorni (cfr. circolare ABI, serie Lavoro, [n. 111](#) del 13 dicembre 1999).

Rispetto a quanto sopra l'accordo di rinnovo ha espressamente previsto che nei confronti dei quadri direttivi tale meccanismo non opera e, dunque, per gli stessi, il trattamento di diaria resta comunque escluso per i primi 4 giorni di missione nel mese.

Inoltre, si è provveduto ad inserire nella norma un "Chiarimento a Verbale" con il quale si è recepito quanto già convenuto con le Organizzazioni sindacali "in via equitativa" successivamente al 23 marzo 2001 (data di redazione del testo coordinato del [ccnl 11 luglio 1999](#)) e cioè che non si configura la fattispecie del "corto raggio" nell'ipotesi in cui il lavoratore in trasferta effettua, nella medesima giornata, una pluralità di spostamenti che superano complessivamente i 50 Km fra località ciascuna delle quali, singolarmente considerata, non dista oltre i 25 Km dalla residenza (abituale dimora) del lavoratore stesso.

Trattamento di fine rapporto (art. 28)

Anche per quel che concerne il trattamento di fine rapporto si sono armonizzate le precedenti, diverse, discipline, adottando per i quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo il sistema in atto per gli altri due livelli retributivi della categoria.

Conseguentemente per tutti i quadri direttivi la retribuzione annua di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto è composta dallo stipendio e da tutti gli emolumenti costitutivi del trattamento economico aventi carattere continuativo anche se con corresponsione periodica, compresa, ove spetti, l'indennità di rischio. Dal computo restano esclusi soltanto gli emolumenti di carattere eccezionale, quanto corrisposto a titolo di effettivo rimborso, anche parziale di spese sostenute ed i trattamenti corrisposti ai sensi degli [artt. 52 \(missioni\)](#) e [72 \(trasferimenti\) del ccnl 11 luglio 1999](#) o, comunque, corrisposti con finalità similari al quadro direttivo trasferito o in missione.

Ruoli chiave (art. 29)

L'accordo di rinnovo ha apportato significative modifiche alla precedente normativa sul tema in oggetto ([art. 66, ccnl 11 luglio 1999](#)).

Quanto al coinvolgimento sindacale nell'individuazione dei ruoli chiave, è stata convenuta una procedura modulata in analogia con quella già contemplata dal [ccnl del 1999](#) per le "ristrutturazioni e/o riorganizzazioni".

In particolare, detta procedura di confronto, sempre finalizzata alla ricerca di soluzioni condivise, è articolata in due fasi e deve completarsi in 35 giorni complessivi: la prima fase deve esaurirsi, salvo diversi accordi tra le parti, entro il termine di 10 giorni; qualora in tale sede non si giunga ad una soluzione condivisa si darà luogo ad ulteriori incontri che devono esaurirsi entro i successivi 25 giorni.

Nei predetti incontri della seconda fase gli organismi sindacali aziendali e l'azienda potranno farsi assistere, rispettivamente, da un esponente della struttura nazionale o territoriale competente e dall'ABI.

In considerazione di quanto previsto dall'ottavo comma dell'[art. 66 del ccnl 11 luglio 1999](#), non modificato dall'accordo di rinnovo, la procedura trova applicazione anche con riguardo all'individuazione - in sede aziendale - di nuovi profili professionali relativi ai quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo, conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione.

Sempre in tema di "ruolo chiave" è di particolare rilievo quanto convenuto dalle Parti circa la c.d. "stabilizzazione" della relativa indennità.

Come noto, l'erogazione dell'indennità di ruolo chiave è strettamente collegata, sia funzionalmente che temporalmente, allo svolgimento dell'attività cui la stessa è aziendalemente connessa. Conseguentemente, la corresponsione della medesima indennità viene meno con il cessare delle condizioni che la giustificano.

Nell'ambito del suesposto quadro normativo, le Parti hanno, peraltro, previsto che a coloro i quali svolgano attività cui sia correlata un'indennità di ruolo chiave per almeno 12 mesi (a decorrere dall'assegnazione e, comunque, non prima della data di stipulazione del ccnl) venga assicurato, in caso di revoca dell'incarico cui è collegata l'indennità stessa, l'importo corrispondente sotto forma di assegno ad personam riassorbibile che potrà essere denominato "assegno ad personam ex ruolo chiave".

In proposito, nel corso della trattativa per il rinnovo contrattuale, tra le Parti è stato confermato che detto ad personam non è incrementabile per effetto degli aumenti retributivi disposti a livello contrattuale ed è riassorbibile nel solo caso di avanzamento di carriera.

Naturalmente, laddove all'interessato sia riconosciuta successivamente un'indennità di ruolo chiave, il predetto ad personam viene riassorbito fino a concorrenza.

Fungibilità (art. 30)

Nell'ottica, come si accennava, di poter disporre da parte delle aziende di una più ampia flessibilità di utilizzo del personale inquadrato nella categoria dei quadri direttivi e di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, è stato rivisto l'[art. 67 del ccnl 11 luglio 1999](#) in tema di fungibilità e sostituzioni (art. 30 dell'accordo di rinnovo).

Più specificamente si è riconosciuta la piena fungibilità, rispettivamente, tra il 1°, 2° e 3° livello retributivo dei quadri direttivi e tra il 2°, 3° e 4° livello retributivo, precisandosi che relativamente ai quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo con ruolo chiave, la fungibilità è possibile soltanto rispetto ai livelli immediatamente inferiori.

Naturalmente nell'applicare tale previsione dovrà necessariamente tenersi conto di quanto previsto

dall' [art. 2103 c.c.](#).

La previsione contrattuale sulle sostituzioni è stata semplificata depennando il [3° comma dell' art. 67 del ccnl del 1999](#).

Trasferimenti (art. 32)

Le modifiche apportate dall' art. 32 dell' intesa di rinnovo all' [art. 72 del ccnl 11 luglio 1999](#) rispondono ad un duplice ordine di esigenze: da un lato ampliare i margini di flessibilità con i quali gestire la mobilità sul territorio del personale, dall' altro procedere, come detto, a quell' opera di armonizzazione tra le diverse previsioni afferenti la categoria dei quadri direttivi.

Quanto al primo profilo, le Parti hanno variato l' istituto del "consenso" al trasferimento dei lavoratori che abbiano compiuto 45 anni di età ed abbiano maturato almeno 22 anni di servizio, elevando da 30 a 50 chilometri il limite oltre il quale è necessario il consenso del lavoratore; è stata mantenuta l' esclusione del consenso per i preposti e per il personale da preporre a succursale.

Quanto al secondo aspetto è stata armonizzata, in primo luogo, la disciplina del preavviso di trasferimento adottando per i quadri direttivi di 1° e 2° livello la normativa in atto per i quadri direttivi di 3° e 4° livello: conseguentemente, nei confronti di tutti i quadri direttivi, l' azienda dovrà disporre il trasferimento, salvo che particolari ragioni di urgenza non lo consentano, con un preavviso non inferiore a 45 giorni di calendario per il dipendente che abbia familiari conviventi verso i quali sia tenuto all' obbligo degli alimenti ed a 30 giorni di calendario per gli altri lavoratori.

In ragione di tale modifica, trova applicazione anche nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello la previsione contrattuale secondo la quale l' azienda, in caso di mancato rispetto dei predetti termini di preavviso, corrisponde al dipendente un' erogazione commisurata a tante diarie quanti sono i giorni di preavviso non fruito.

Analoga armonizzazione è stata operata per quanto concerne i seguenti istituti relativi ai casi di trasferimento comportanti l' effettivo cambio di residenza:

* diarie per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza: corresponsione con un massimo, normalmente di 60 o 120 giorni a seconda che il quadro direttivo trasferito abbia o meno, familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all' obbligo degli alimenti (è venuta meno per i quadri direttivi di 1° e 2° livello la previsione di un "minimo");

* indennità una tantum;

* rimborsi spese in caso di risoluzione del rapporto di lavoro (ai sensi delle [lett. a\), b\), c\), e f\) dell' art. 61 del ccnl 11 luglio 1999](#)): riconoscimento a tutti i quadri direttivi qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro 5 anni dalla data dell' ultimo trasferimento ed il lavoratore, entro un anno dalla risoluzione stessa, prenda effettiva residenza in altra località del territorio nazionale.

Da ultimo, si segnala come, a seguito dell' intesa del 12 febbraio 2005, trovino applicazione anche nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello interessati da un provvedimento di trasferimento le Dichiarazioni delle parti e la Raccomandazione in calce al citato [art. 72 del ccnl 11 luglio 1999](#).

Preavviso in caso di risoluzione del rapporto (allegato n. 6)

In relazione alla più volte richiamata operazione di armonizzazione delle precedenti discipline afferenti i diversi livelli retributivi della categoria, si è provveduto ad uniformare i trattamenti di preavviso previsti dal ccnl in caso di risoluzione del rapporto, estendendo ai quadri direttivi di 1° e 2° livello le previsioni in atto per i quadri direttivi di 3° e 4° livello.

* * *

Da ultimo appare opportuno precisare come la predetta armonizzazione non abbia, comunque, riguardato gli istituti del buono pasto e dell'assistenza sanitaria: conseguentemente su tali tematiche rimangono confermate le normative contenute, rispettivamente, negli [artt. 42 e 74 del ccnl 11 luglio 1999](#).

Relazioni sindacali

Si è intervenuti sulla generalità degli istituti previsti dal [ccnl 11 luglio 1999](#), rivedendo e arricchendo la relativa strumentazione contrattuale.

Incontro annuale (art. 3)

Si è modificato l'impianto della relativa norma contrattuale, con l'obiettivo di razionalizzare e rendere più efficace l'informativa agli Organismi sindacali aziendali sulle materie individuate dalla norma stessa; sempre a tal fine, si è stabilito che tutti gli argomenti oggetto della predetta informativa siano oggetto di valutazione tra le Parti, mentre il testo contrattuale precedente limitava tale valutazione a specifici profili.

Per quanto concerne gli interventi posti in essere, si segnala che le materie già previste dall'[art. 10 del ccnl 11 luglio 1999](#) sono state raggruppate nelle seguenti "aree tematiche": prospettive strategiche; profilo strutturale; interventi specifici. È stata, inoltre, introdotta una ulteriore area tematica dedicata alla qualità delle risorse umane.

In merito a tale ultima sezione, si evidenzia come le Parti abbiano previsto che l'informativa agli Organismi sindacali riguardi anche le modalità applicative di quanto realizzato nell'ambito di talune materie già oggetto di separata procedura preventiva ai sensi di specifiche norme contrattuali.

Si tratta, più analiticamente, delle procedure in tema di orari di lavoro, di formazione del personale, di sviluppo professionale e valutazione del personale, di sistema incentivante, nonché delle modalità attuative delle flessibilità in tema di lavoro a tempo parziale, mansioni del personale e telelavoro.

Inoltre, si è stabilito che la valutazione delle parti sulla qualità delle risorse umane possa essere effettuata anche sulla base di indicatori condivisi, quali, ad esempio:

- * livello di realizzazione dei piani formativi contrattuali;
- * totale delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale/totale domande accolte;
- * dati percentuali circa gli avanzamenti di carriera, distinti per quadri direttivi e aree professionali e suddivisi per fasce di età e genere;
- * distribuzione, in percentuale, dei giudizi professionali complessivi distinti per quadri direttivi e aree professionali; numero dei ricorsi/totale dipendenti; numero dei ricorsi accolti.

In considerazione, poi, di quanto convenuto nel "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del 16 giugno 2004, le Parti stipulanti hanno previsto che le risultanze dell' informativa afferente la "qualità delle risorse umane" saranno utilizzate al fine di fornire utili elementi conoscitivi per l' attività dell' Osservatorio nazionale paritetico in tema di responsabilità sociale di impresa, previsto dal predetto Protocollo.

Si ricorda che tale Osservatorio ha il compito di:

* analizzare le buone pratiche e stimolarne e favorirne la diffusione nel sistema bancario italiano, anche con riguardo agli strumenti volontari come, ad esempio, il bilancio sociale o ambientale e i codici etici;

* sviluppare l' analisi e la ricerca di convergenze su tematiche - predefinite nel Protocollo stesso - che possono contribuire positivamente a promuovere il "valore" dell' impresa e ad ottimizzare il clima aziendale, quali, la salute e sicurezza sul lavoro, il work life balance, lo sviluppo delle competenze e crescita professionale, la formazione continua alla luce della dichiarazione congiunta UNI-Europa Finanza e Comitato bancario per gli affari sociali europei della FBE del 28 dicembre 2002 in materia di life long learning.

Di particolare rilievo, è la previsione secondo la quale, allo scopo di semplificare le relazioni sindacali presso le aziende di minori dimensioni, nelle imprese con un organico fino a 1.500 dipendenti, le procedure contrattuali relative agli incontri semestrali, agli appalti, agli orari di lavoro, alla formazione, alla valutazione professionale del personale, possono essere accorpate nell' incontro annuale.

Incontri semestrali (art. 4)

Anche la previsione contrattuale sugli incontri semestrali è stata rivisitata.

In particolare, in occasione di tali incontri potrà essere effettuata, per quanto di competenza territoriale, una verifica applicativa degli eventuali accordi raggiunti a livello aziendale o di gruppo: gli incontri semestrali mantengono dunque il loro carattere di confronto tra le Parti e la loro competenza, per le materie identificate dal ccnl, definita dall' ambito territoriale di riferimento.

Si è, inoltre, stabilito, al fine di tenere conto dei mutati assetti organizzativi delle aziende, che gli incontri semestrali e la predetta verifica possano essere effettuati, in presenza di decentramenti organizzativi per aree o comparti territoriali, tra l' azienda ed un coordinamento sindacale di area o di comparto territoriale, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 13 dell' Accordo 13 dicembre 2003 in tema di libertà sindacali.

In proposito, si ricorda che tale ultima previsione dispone che presso le aziende con oltre 5.000 dipendenti caratterizzate da una struttura organizzativa particolarmente complessa e diffusamente distribuita sul territorio, venga demandato alle Parti aziendali che ne ravvisino la necessità la possibilità di costituire un coordinamento (per esempio a livello di complesso, area, regione, etc. a seconda del modello organizzativo prescelto) che accorpi funzioni in capo alle r.s.a. del territorio di competenza, con riguardo al personale del territorio medesimo, fermi restando gli oneri per le aziende in tema di agibilità sindacali.

Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni - Trasferimenti d' azienda (art. 5)

Le Parti, tenendo conto dell'esperienza applicativa di questi anni, hanno previsto un contenuto prolungamento dei termini della procedura [ex art. 14 del ccnl 11 luglio 1999](#) per il confronto con i Sindacati finalizzato all'esame delle ricadute sul personale dei processi ivi indicati: in particolare, tali termini passano, rispettivamente, da 10 a 15 giorni per la prima fase della procedura e da 25 a 30 giorni per la seconda.

Ulteriore modifica apportata all'[art. 14 del ccnl](#) riguarda la previsione in tema di cessione del pacchetto azionario di controllo: tale disposizione, come si ricorderà, è stata inserita nel ccnl in occasione della elaborazione del testo coordinato del contratto 11 luglio 1999 e dispone che l'impresa cedente e quella cessionaria, dopo che l'operazione di cessione si è perfezionata, debbono informarne con immediatezza gli organismi sindacali aziendali, subordinando l'eventuale avvio della procedura prevista dal 1° comma dell'art. 14 alla verifica della sussistenza di "ricadute sulle condizioni di lavoro del personale".

All'indomani della definizione del testo coordinato si era, tuttavia, posta la questione circa la necessità di estendere l'informativa in parola anche all'azienda ceduta: questione risolta in senso positivo nella prassi applicativa.

L'accordo di rinnovo ha chiarito tale profilo, esplicitando la necessità di coinvolgere anche l'impresa ceduta e i relativi organismi sindacali aziendali nell'informativa relativa alla cessione del pacchetto azionario di controllo.

Distacco del personale (art. 6)

Anche la previsione del [ccnl 11 luglio 1999](#) in tema di distacco del personale ([art. 15](#)) - introdotta in occasione della definizione del testo coordinato del ccnl 11 luglio 1999 - ha subito talune modifiche.

In proposito, occorre anzitutto rammentare come in materia sia intervenuto il legislatore, introducendo nell'ordinamento "privatistico" la definizione dell'istituto del distacco, mutuandola sostanzialmente dagli orientamenti giurisprudenziali in materia (cfr., l'[art. 30 del d.lgs. n. 276](#) del 10 settembre 2003 e la circolare ABI, serie Lavoro, [n. 109](#) del 31 ottobre 2003).

In particolare, la previsione di legge ha ribadito i presupposti che rendono legittimo il distacco:

- * l'interesse del datore di lavoro distaccante a porre uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di un determinata attività lavorativa;
- * la temporaneità del distacco;
- * la persistenza, in capo al datore di lavoro distaccante, della responsabilità del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

Fermo quanto sopra, l'accordo di rinnovo ha previsto che le aziende che dispongono il distacco di propri dipendenti debbono darne comunicazione scritta agli interessati con l'indicazione delle motivazioni e della durata dello stesso; la durata potrà essere espressa con una data o "per relationem" con riguardo alle motivazioni sottese al distacco stesso. In ogni caso, il termine inizialmente fissato può essere successivamente prorogato, qualora permanga l'interesse del distaccante alla prosecuzione del distacco.

Inoltre, si è chiarito che al lavoratore distaccato sarà corrisposto il premio aziendale tempo per

tempo erogato dall' azienda distaccante e l' eventuale premio incentivante dell' azienda distaccataria che ne comunicherà all' interessato criteri e modalità.

Al lavoratore distaccato sarà, comunque, garantita la complessiva continuità dello sviluppo professionale.

Qualora, poi, il distacco riguardi gruppi di lavoratori e non si tratti di interventi connessi a rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, o a tensioni occupazionali - per i quali si è confermato che restano applicabili le disposizioni di cui agli [artt. 14, 17 e 18 del ccnl 11 luglio 1999](#), come modificate dall' intesa del 12 febbraio 2005 - le Parti hanno rivisitato la precedente previsione contrattuale, ridefinendo il ruolo del Sindacato.

In particolare, si è introdotta un' apposita procedura secondo la quale l' azienda è tenuta ad informare preventivamente gli Organismi sindacali aziendali, per loro osservazioni - da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell' informativa stessa - sulle motivazioni e sui trattamenti, nonché, in generale, sulla durata dei distacchi di gruppi di lavoratori, al fine di ricercare soluzioni condivise entro 10 giorni dalla predetta informativa.

La procedura è anche finalizzata alla verifica della sussistenza delle condizioni che richiedono il distacco, delle modalità di rientro degli interessati, nonché, della complessiva continuità dello sviluppo professionale dei lavoratori distaccati.

Qualora non siano raggiunte soluzioni condivise entro il predetto termine, l' azienda al termine della procedura rende operativi i propri provvedimenti.

Occupazione (art. 7)

Si è convenuto, anche in questo caso, un moderato prolungamento della durata complessiva della procedura prevista per i casi di tensioni occupazionali ([art. 17, ccnl 11 luglio 1999](#)), portandola da 40 a 50 giorni.

Inoltre, i negoziatori nazionali hanno previsto che in sede aziendale, nell' ambito della ricerca delle possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale, le parti valutino "prioritariamente" alla possibilità di ricorrere al Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell' occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito, l' adozione degli altri strumenti individuati dalla norma contrattuale.

Sul punto, è bene sottolineare che la modifica in parola concerne il solo profilo della "valutazione" prioritaria di soluzioni alternative al ricorso al Fondo di solidarietà nell' ambito della procedura che resta, pertanto, unica.

Confronto a livello di gruppo (art. 8)

Anche la previsione sul confronto a livello di gruppo ([art. 18, ccnl 11 luglio 1999](#)) è stata oggetto di interventi: in particolare, si è prolungato il termine massimo entro cui deve esaurirsi la procedura a livello di capogruppo, che passa da 40 a 50 giorni, applicando le previsioni di cui agli artt. 14 e 17.

Inoltre, integrando la precedente disposizione contrattuale ed in linea con quanto già praticato nel settore, si è stabilito che la capogruppo - anche al di fuori dei casi di processi di ristrutturazione che abbiano ricadute sul personale - illustri, nel corso di apposito incontro, i piani industriali alla delegazione sindacale di gruppo, individuata ai sensi dell' art. 21 dell' accordo 13 dicembre 2003

sulle libertà sindacali.

L' accordo di rinnovo ha previsto, per tale illustrazione, che la delegazione come sopra costituita possa essere integrata nel numero, aggiungendo fino ad un massimo di 3 rappresentanti sindacali appartenenti alle aziende interessate dai piani industriali.

Contrattazione integrativa aziendale (art. 10)

In materia di contrattazione integrativa aziendale si è mantenuto l' impianto di cui al precedente [art. 22 del ccnl 11 luglio 1999](#).

Pertanto, gli accordi aziendali, nel rispetto dell' autonomia dei cicli negoziali sancita dal Protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993, avranno durata quadriennale e, in particolare, decorreranno non prima del 1° gennaio 2004 e scadranno il 31 dicembre 2007.

Poiché, a norma del ccnl, i predetti c.i.a. sono scaduti il 31 dicembre 2003, anche la disciplina dei criteri di determinazione del premio aziendale 2004 rientra nell' ambito della stessa contrattazione aziendale.

Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti - Controversie collettive aziendali (art. 11)

Si è esplicitamente confermata la validità delle normative contenute nei c.i.a. per le quali gli Organismi sindacali competenti abbiano, a suo tempo, esercitato la prevista "opzione". Tuttavia, è stata nuovamente riconosciuta ai medesimi organismi la facoltà di revocare detta opzione entro il 30 giugno 2005.

Inoltre, le Parti hanno ritenuto di rivedere le previsioni in tema di controversie collettive aventi ad oggetto l' interpretazione di norme del ccnl.

In proposito, è stato confermato che è comune impegno delle Parti stipulanti favorire la puntuale applicazione ed attuazione del ccnl.

A tali fini, l' accordo di rinnovo ha introdotto una procedura più pregnante rispetto a quanto previsto dal [ccnl 11 luglio 1999](#) per l' esame di controversie collettive aziendali, rivenienti da questioni interpretative o da lamentate violazioni di norme del contratto stesso, stabilendo che ciascuna delle Parti stipulanti (ABI o Segreterie Nazionali delle Osl firmatarie) può chiedere un incontro da tenere in sede ABI entro 7 giorni dalla richiesta, con l' obiettivo di ricercare le possibili soluzioni.

* * *

Si segnala, infine, come l' approfondimento di specifici argomenti sia stato demandato all' esame di Commissioni nazionali paritetiche:

* controlli a distanza (art. 9): l' istituzione della Commissione si prefigge lo scopo di analizzare la previsione legislativa di riferimento ([art. 4 della l. n. 300 del 1970](#)), alla luce di innovazioni tecnologiche ed organizzative;

* agevolazioni e provvidenze per motivi di studio (art. 27): considerate le profonde modifiche che hanno interessato l' ordinamento universitario italiano, la Commissione ha il compito di valutare

eventuali adeguamenti da apportare alle previsioni contrattuali in materia;

* previdenza complementare (art. 37): al di là di quanto già descritto circa il "contributo di solidarietà generazionale", le Parti hanno ritenuto comunque di istituire una Commissione con il compito di esaminare la tematica;

* C.a.s.di.c. (art. 38): le Parti si sono impegnate ad effettuare un esame complessivo delle problematiche afferenti la Cassa nazionale di assistenza sanitaria per il personale dipendente del settore del credito.

Orario di lavoro

Banca delle ore - Lavoro straordinario (art. 34)

L' istituto della banca delle ore ha, come noto, rappresentato una delle più rilevanti innovazioni introdotte con il [ccnl 11 luglio 1999](#) per il personale appartenente alle tre aree professionali.

L' utilizzo di tale strumento, anche in ragione del predetto carattere di novità, ha fatto peraltro registrare nel tempo talune criticità applicative, affrontate dalle parti prima con il verbale di riunione del 16 ottobre 2002 ed ora con l' art. 34 dell' accordo di rinnovo 12 febbraio 2005.

In particolare con il richiamato art. 34 si è convenuto di modificare i criteri di recupero di quanto riversato in banca delle ore - ivi comprese le 23 ore annuali di riduzione d' orario - definendo un prolungamento degli stessi. Più specificamente è stato portato:

* da 4 a 6 mesi il periodo entro il quale il recupero può essere effettuato previo accordo tra azienda e lavoratore;

* da 10 a 24 mesi il termine entro il quale il predetto recupero viene effettuato previo preavviso da parte del lavoratore, che, si ricorda, è pari a:

* 1 giorno lavorativo per il caso di recupero orario;

* 5 giorni lavorativi per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;

* 10 giorni lavorativi per il caso di recupero superiore a 2 giorni.

Su tale meccanismo si innesta poi una innovativa previsione che concerne le sole "ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro" e non anche, dunque, le citate 23 ore annue di riduzione d' orario.

Per dette prestazioni aggiuntive si è convenuto che, trascorso il termine di 24 mesi, l' azienda, nei successivi 6 mesi, fisserà il recupero, previo accordo con il lavoratore. In difetto di accordo l' azienda provvederà ad indicare, entro il medesimo termine di 6 mesi, i tempi di fruizione.

In relazione a quanto sopra è opportuno evidenziare come i predetti nuovi criteri di recupero debbano trovare applicazione anche per quanto già confluito in banca delle ore ed i cui termini per la fruizione non siano scaduti alla data di stipulazione dell' accordo 12 febbraio 2005 (convenzionalmente 1° aprile 2005): ciò, evidentemente, comporta un prolungamento dei termini in scadenza, tenendo conto del tempo già trascorso.

Sempre in tema di banca delle ore si segnala come nella nuova formulazione contrattuale siano sostanzialmente recepite le intese già raggiunte in materia di criteri di recupero con il verbale di riunione del 16 ottobre 2002 (v. circolare ABI, serie Lavoro, [n. 72](#) del 25 ottobre 2002).

In particolare, le Parti nazionali hanno ribadito la necessità di attenersi rigorosamente ai criteri di recupero di cui sopra, ritenendo imprescindibile, a tal fine, la sussistenza dei seguenti fattori:

* adottare gli accorgimenti necessari affinché ciascun lavoratore interessato conosca tempo per tempo (tendenzialmente con cadenza mensile), con la massima trasparenza, la propria situazione con riferimento al quantitativo di ore confluite in banca delle ore e ai relativi termini di scadenza per il recupero;

* porre in essere tutte le possibili misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibile il recupero delle prestazioni aggiuntive confluite in banca delle ore entro i termini e alle condizioni contrattuali. A tal fine le aziende sollecitano la programmazione del recupero delle ore con cadenza anticipata rispetto al termine di fruizione di 24 mesi.

Le Parti si sono, infine, date atto, sempre recependo le intese dell' ottobre 2002, che il diritto alla fruizione dei permessi "a recupero" deve tenere conto, in particolari periodi dell' anno, degli standard di operatività.

Ulteriore innovazione apportata dall' accordo di rinnovo alla precedente formulazione contrattuale attiene al lavoro straordinario e, segnatamente, agli obblighi di comunicazione dello stesso alle Direzioni provinciali del lavoro.

In proposito si ricorda che il [d.lgs. n. 66 del 2003](#) (come modificato dal d.lgs. n. 213 del 19 luglio 2004), di attuazione della Direttiva 93/104/CE e della Direttiva 2000/34/CE concernente taluni aspetti dell' organizzazione dell' orario di lavoro ha tra l' altro disposto, al comma 5 dell' art. 4, che in caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti, il datore di lavoro è tenuto a informare, entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento (quadrimestre o quello più ampio stabilito dalla contrattazione collettiva), la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione (v. in particolare le circolari ABI, serie Lavoro, [n. 60](#) del 13 maggio 2003, [n. 113](#) del 6 settembre 2004, nonché la [n. 49](#) del 5 aprile 2005 di commento alle istruzioni del Ministero del Lavoro del 3 marzo 2005).

Alla luce di quanto sopra, le Parti hanno fissato in 12 mesi il periodo di riferimento per l' adempimento di tale obbligo di comunicazione, in considerazione della peculiare struttura delle aziende del settore, articolate capillarmente sul territorio, e della circostanza che il ccnl già prevede una comunicazione mensile da effettuarsi da parte delle aziende alle competenti strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nonché la facoltà di un componente la rappresentanza sindacale del personale di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro aggiuntivo.

In proposito si precisa come l' Associazione abbia già provveduto a dare comunicazione in tal senso al Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale per l' attività ispettiva (cfr. circolare ABI, serie Lavoro, [n. 45](#) del 31 marzo 2005).

Turni (art. 33)

Nell' ambito della multicanalità che caratterizza le attuali relazioni "banca-cliente", il "canale telefonico" ha assunto un ruolo sempre più significativo, anche nei confronti di competitori non bancari (si veda, per una complessiva disamina in merito, il volume "Il call center in banca", edito da Bancaria Editrice).

In considerazione di tale sviluppo, le Parti negoziali hanno ritenuto non pienamente adeguata la previsione del ccnl 11 luglio 1999 che stabiliva la possibilità di adottare articolazioni di orario in turni per la banca telefonica dal lunedì al sabato dalle 6 alle 22.

Conseguentemente si è modificato l' [art. 87 del precedente ccnl](#) al fine di consentire la piena operatività domenicale dell' attività di banca telefonica (call center e contact center): per la quale, pertanto, sarà possibile distribuire l' orario di lavoro degli addetti dal lunedì alla domenica fra le ore 6 e le 22.

Ulteriori modifiche alla previgente disciplina contrattuale attengono, poi, al lavoro notturno.

In particolare, presso taluni Associati erano emerse problematiche applicative in ordine alla necessità, o meno, di considerare turno notturno, ai fini del noto "limite massimo individuale di 80 volte l' anno" previsto dall' [art. 87 del ccnl 11 luglio 1999](#), anche quei turni del personale addetto a servizi o reparti, centrali o periferici, di elaborazione dati anche di tipo consortile che interessavano la fascia notturna (22-6) per meno di due ore.

Su tale profilo, le Parti hanno chiarito che il limite massimo di 80 volte l' anno riguarda le sole prestazioni comprese per oltre 2 ore fra le 22 e le 6 e si applica a tutte le ipotesi di turno fatta eccezione per gli addetti ai sistemi di controllo centralizzato dei servizi di sicurezza e ai servizi di guardiania.

Parimenti, è stato chiarito che ai fini della valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno - che deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici ai sensi dell' [art. 14 del d.lgs. n. 66 del 2003](#) - trovino applicazione le previsioni relative alla nozione di "periodo notturno" e di "lavoratore notturno" di cui all' [art. 1 del medesimo d.lgs. n. 66 del 2003](#).

Tale disposizione, lo si rammenta, dispone che per periodo notturno si intende "il periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l' intervallo tra la mezzanotte e le 5 del mattino"; per lavoratore notturno, "qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale" e "qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all' anno" (cfr. la circolare ABI, serie Lavoro, relativa alle istruzioni del Ministero del Lavoro del 3 marzo 2005, in corso di diramazione agli Associati).

Ferie (art. 18)

Come noto, l' istituto delle ferie è stato oggetto di recenti interventi da parte del legislatore con il [d.lgs. n. 66 dell' 8 aprile 2003](#), modificato dal d.lgs. 19 luglio 2004, n. 213 (cfr. la circolare ABI, serie Lavoro, [n. 113](#) del 2004, cit.).

La richiamata previsione di legge dispone che "fermo restando quanto previsto dall' [articolo 2109 del codice civile](#), il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane" (art. 10, primo comma); per completezza evidenziamo come il citato [art. 2109 c.c.](#) stabilisca, tra l' altro, che il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l' imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell' impresa e degli interessi del prestatore di lavoro.

Tale previsione è stata integrata sul punto dal d.lgs. n. 213 del 2004 citato, il quale ha precisato che tale periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane, "salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva [...], va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell' anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell' anno di maturazione".

Tanto premesso, si segnala come, con l' art. 18 dell' accordo 12 febbraio 2005, l' [art. 46 del ccnl 11 luglio 1999](#) sia stato rivisto in coerenza con tali previsioni, disponendo, per il personale delle aree professionali, che durante l' anno in cui è avvenuta l' assunzione il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 20 giorni, da proporzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell' anno, considerando come mese intero l' eventuale frazione di mese. Per i lavoratori disabili rientranti nelle categorie di cui all' [art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68](#), tale periodo non può comunque essere inferiore a 6 giorni se l' assunzione è avvenuta nel secondo semestre ed a 12 giorni se la stessa è avvenuta nel primo. Tale nuovo criterio troverà applicazione a far tempo dal corrente anno.

Nessuna modifica si è resa necessaria per i quadri direttivi, in quanto la preesistente previsione contrattuale, che è stata dunque confermata, già prevedeva un criterio di determinazione delle ferie nel primo anno più favorevole rispetto alla legge.

Altra rilevante innovazione attiene al criterio di monetizzazione delle ferie non fruito al momento della cessazione del rapporto.

Le Parti, infatti, in una complessiva valutazione delle compatibilità economiche generali, hanno eliminato la precedente maggiorazione del 20% da applicare al momento della monetizzazione delle ferie, adottando il criterio generale di 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata di ferie non goduta: tale previsione si applica a far tempo dalla data di stipulazione dell' accordo di rinnovo, indipendentemente dall' anno di maturazione delle stesse.

Formazione e sviluppo professionale (art. 25)

Per l' utilizzo delle iniziative formative da attuare nell' ambito del plafond contrattuale di 50 ore annue previsto dall' [art. 54 del ccnl 11 luglio 1999](#), si è convenuto che le eventuali ore non fruito dal lavoratore nel periodo di competenza (retribuite e non retribuite) possano essere utilizzate anche nei 9 mesi successivi alla scadenza del periodo annuale o pluriennale fissato ai sensi del contratto: al riguardo, occorre precisare che tale nuovo criterio trova applicazione anche con riferimento alle ore di formazione non fruito di competenza dell' anno 2004.

Quanto alla valutazione professionale, le Parti si sono unicamente riservate di individuare, a mero scopo orientativo, le possibili definizioni degli elementi di valutazione previsti dal ccnl e cioè: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità, prestazioni. Le relative determinazioni saranno inserite in una circolare ABI.

Sempre in tema di valutazione professionale occorre segnalare come nel corso della trattativa abbia costituito oggetto di approfondito confronto la richiesta sindacale di introdurre un momento di valutazione del lavoratore dopo alcuni anni dall' assunzione dall' ultimo avanzamento.

Su tale delicata tematica l' ABI ha assunto l' impegno di precisare agli Associati che le aziende si renderanno disponibili, su richiesta del lavoratore interessato - dopo cinque anni dall' assunzione o dall' eventuale avanzamento di carriera - ad effettuare, nell' ambito di un apposito incontro, una

valutazione di complesso dello sviluppo professionale e delle esperienze formative del periodo in esame.

Politiche sociali e di salute e sicurezza

Le Parti hanno convenuto di inserire nel ccnl un capitolo dedicato alle "Politiche sociali e di salute e sicurezza" nel quale confluiranno, con l'elaborazione del testo coordinato, le previsioni relative a: permessi per motivi personali o familiari, aspettativa non retribuita, congedo matrimoniale, malattie ed infortuni, maternità, servizio militare, lavoratori studenti, borse di studio, assistenza sanitaria per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo, flessibilità individuali, videoterminali, pausa per addetti ai centralini, volontariato, unioni di fatto, tutela della dignità delle donne e degli uomini, rispetto delle convinzioni religiose, mobilità nelle aree urbane, provvidenze per i disabili, indennità per centralinisti non vedenti.

L'attenzione riservata dalle Parti nazionali a tali profili è confermata da una dichiarazione, che sarà inserita in premessa al nuovo capitolo, nella quale le Parti stesse "individuano come valori condivisi la tutela della salute, della sicurezza e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e coerenti, con un'attenzione ed un approccio globale ai fattori di rischio, nell'ambito delle relative norme di legge e contrattuali".

Quanto alle novità introdotte rispetto al precedente [ccnl dell' 11 luglio 1999](#), si segnalano i seguenti, principali aspetti.

Malattie ed infortuni (art. 19)

In coerenza con i menzionati obiettivi, si è rivista la normativa in oggetto, modificando l' [art. 49 del ccnl 11 luglio 1999](#) ed estendendo a tutto il personale destinatario del contratto quanto in precedenza previsto per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo (art. 19 dell' accordo di rinnovo).

Pertanto, ai lavoratori con oltre 25 anni di anzianità viene riconosciuto un periodo di conservazione del posto e dell'intero trattamento economico, rispettivamente, di 22 mesi per il c.d. "comporto secco" e di 24 mesi per il c.d. "comporto per sommatoria".

Inoltre, tra le patologie di particolare gravità cui è connesso il prolungamento dei termini di "comporto", è stata ricompresa anche la sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS).

Per tali fattispecie, si ricorda che il periodo di "comporto" è aumentato del 50%, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 24 mesi complessivi per il personale delle aree professionali: infatti, il più ampio periodo di 30 mesi, già previsto per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo, è stato esteso a tutta la categoria, nell'ottica dell'armonizzazione dei trattamenti della categoria stessa.

Con l'accordo di rinnovo, si è proceduto ad inserire nella norma l'impegno delle aziende a segnalare ai lavoratori l'approssimarsi della scadenza del periodo di comporto: come si ricorderà, tale indicazione era stata già oggetto di un chiarimento tra le Parti, successivamente alla stesura del testo coordinato del [ccnl 11 luglio 1999](#) (cfr., circolare ABI, serie lavoro, [n. 78](#) del 4 luglio 2001).

Ulteriore modifica ha riguardato la durata dell'aspettativa che il dipendente può richiedere all'approssimarsi della scadenza del periodo di comporto retribuito: essa è stata elevata da 4 a 8 mesi nel caso di utilizzo continuativo. La durata massima dell'aspettativa, frazionata in un quinquennio è

stata, altresì, elevata da 6 a 12 mesi.

È stato previsto, inoltre, il riconoscimento di un' aspettativa non retribuita, non superiore a tre anni, ai lavoratori per i quali sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un programma terapeutico e di riabilitazione, in coerenza con quanto previsto dalla legge quadro in materia di alcol e di problemi alcolcorrelati (l. n. 125 del 2001).

Tale provvedimento, infatti, ha esteso ai lavoratori affetti da patologie alcolcorrelate che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione, la disciplina prevista delle leggi in materia di tossicodipendenza (art. 124, D.P.R. n. 309 del 1990).

Obblighi di leva (art. 20)

La recente riforma legislativa del servizio militare, prevista dal d.lgs. n. 215 del 2001, contenente disposizioni per disciplinare la trasformazione progressiva dello strumento militare in professionale, e dalla l. n. 226 del 2004, che sancisce la sospensione anticipata del servizio obbligatorio di leva, ha reso necessario un adeguamento dell' [articolo 51 del ccnl 11 luglio 1999](#) concernente gli obblighi di leva al nuovo quadro normativo.

Conseguentemente, all' art. 20 dell' accordo di rinnovo, le Parti hanno convenuto, in conformità con la citata disciplina di legge, che gli effetti di quanto previsto dalla norma contrattuale per i lavoratori chiamati alle armi per adempiere agli obblighi di leva siano sospesi a decorrere dal 1° gennaio 2005.

Indennità per centralinisti non vedenti (art. 21)

Tra le nuove norme introdotte nel ccnl si colloca la previsione relativa all' indennità per centralinisti non vedenti prevista dalla l. n. 113 del 29 marzo 1985 (Aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti). In particolare, con l' art. 21 dell' accordo è stata aumentata la misura giornaliera di tale indennità, stabilendone il relativo importo in 5 euro, ovvero 6 euro nel caso di settimana lavorativa distribuita su cinque giorni.

Salute e sicurezza dei lavoratori (art. 22-23)

Con gli artt. 22 e 23 dell' accordo di rinnovo, le Parti hanno effettuato due interventi sulla materia in esame, disciplinata - nel settore - dall' accordo 12 marzo 1997.

Si tratta, in particolare:

* del rischio rapina che, rispetto a quanto previsto dall' art. 12 del citato accordo del 1997, deve essere considerato ai fini del documento di valutazione dei rischi di cui all' art. 4 del d.lgs. n. 626 del 1994, così come modificato dalla l. n. 39 del 2002;

* dell' istituzione della Commissione nazionale per la sicurezza, ai sensi del d.lgs. n. 626 del 1994, alla quale verrà affidata la ricognizione dell' attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, oltre a quanto già previsto dall' art. 10 dell' accordo 12 marzo 1997 (orientamento e promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori; organo di prima istanza in merito a controversie sorte sull' applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione, formazione).

Scala parametrica

Di significativo rilievo è la revisione della c.d. scala parametrica per i primi tre livelli dei quadri direttivi, nonché per il 3° ed il 4° livello della 3ª area professionale (cfr., le tabelle retributive allegata all' accordo di rinnovo (3)). La modifica in parola decorre dalla data del 1° ottobre 2005 ed è conseguente alle modifiche introdotte per la categoria dei quadri direttivi con particolare riguardo alla prestazione lavorativa, nonché alla ricerca di compatibilità generali non solo sul piano economico ma anche di profili normativi.

Nella tavola che segue è stata riportata, per ragioni di completezza, tanto la scala parametrica vigente, quanto quella risultante dalla modifica concordata che andrà, come sopra esplicitato, applicata a partire dal prossimo mese di ottobre. Per agevolare la lettura della tavola in parola, sono state evidenziate in grassetto le variazioni apportate alla scala parametrica medesima.

SCALA PARAMETRICA

	Scala vigente fino al 30 settembre 2005	Nuova scala a decorrere dal 1° ottobre 2005
QD 4° Livello	232,56	232,56
QD 3° Livello	195,08	196,80
QD 2° Livello	172,71	175,70
QD 1° Livello	162,41	165,20
3ª Area 4° Livello	144,00	144,75
3ª Area 3° Livello	134,00	134,55
3ª Area 2° Livello	127,00	127,00
3ª Area 1° Livello	120,00	120,00
2ª Area 3° Livello	113,00	113,00
2ª Area 2° Livello	110,00	110,00
2ª Area 1° Livello	107,00	107,00
Livello unico + g.nott.	101,84	101,84
Livello unico	100,00	100,00

Previdenza complementare - Contributo di solidarietà generazionale

All' art. 35 del contratto nazionale è previsto un contributo di solidarietà generazionale in favore del personale assunto successivamente al 19 dicembre 1994.

Con il contratto nazionale del 1994, infatti, si era inciso significativamente su alcuni istituti contrattuali mitigando, appunto per gli assunti successivamente alla relativa data di stipulazione, gli effetti legati alla mera progressione del tempo (automatismi e scatti di anzianità).

Nei confronti di detto personale, pertanto, le Parti hanno deciso di intervenire, invitando le Fonti istitutive aziendali a prevedere una quota aggiuntiva dell' 1% sulla contribuzione a carico delle aziende per il finanziamento dei trattamenti di previdenza complementare.

La previsione di cui sopra si concretizza al verificarsi delle seguenti condizioni:

- * che il contributo per gli interessati sia inferiore rispetto a quello previsto a favore del personale, c.d. "vecchio iscritto" ai sensi del d.lgs. n. 124 del 1993, che, nell' ambito del regime previdenziale avente le medesime caratteristiche, abbia lo stesso inquadramento;
- * che, comunque, non si superi il limite della contribuzione prevista per detto personale che abbia il medesimo inquadramento;
- * che la corresponsione della quota aggiuntiva non determini il superamento del tetto del 3% di contribuzione complessiva.

Da ciò ne consegue ad esempio che, laddove sia già previsto a carico dell' azienda un contributo del 3% per gli assunti dopo il 19 dicembre 1994, nulla dovrà essere aggiunto anche nel caso in cui per i c.d. vecchi iscritti la contribuzione datoriale sia superiore a tale percentuale.

Qualora, poi, la differenza in termini di contributo tra assunti ante e post dicembre 1994, nel medesimo inquadramento e nello stesso regime previdenziale, sia inferiore all' 1%, il contributo aggiuntivo da garantire ai c.d. nuovi iscritti sarà nella misura necessaria per eguagliare la predetta contribuzione massima.

- (1) Ai sensi dell' [art. 49, comma 2, del d.lgs. n. 276](#) "per soggetti in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età".
- (2) V. [art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 66 del 2003](#).
- (3) Le tabelle retributive sono direttamente consultabili sul sito ABI (www.abi.it). Si rinvia per gli ulteriori aspetti retributivi alla circolare ABI, Serie Lavoro, [n. 38](#) del 2005, cit.