CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIRIGENTI DIPENDENTI DALLE IMPRESE CREDITIZIE, FINANZIARIE E STRUMENTALI

Il 13 luglio 2015, in Roma

tra

- il **Comitato per gli Affari Sindacali e del Lavoro di ABI** composto dal Presidente Alessandro Profumo, da Camillo Venesio, Massimo Basso Ricci, Wilma Borello, Massimiliano Calvi, Cesare Castelbarco Albani, Adriano Cauduro, Paolo Cornetta, Giuseppe Corni, Ilaria Dalla Riva, Alfio Filosomi, Anna Grosso, Eliano Lodesani, Antonio Maurino, Cristina Merati, Mario Giuseppe Napoli, Patrizia Ordasso, Gianfilippo Pandolfini, Roberto Quinale, Emanuele Recchia, Gianluca Reggioni, Gianluigi Robaldo, Giovanni Rossi, Pietro Sella, Elvio Sonnino, Roberto Speziotto, Stefano Verdi, Dino Zampieron e dal Direttore Generale Giovanni Sabatini, assistiti dal Responsabile della Direzione Sindacale e del Lavoro Giancarlo Durante e da Giorgio Mieli, Stefano Bottino e Vittorio Cianchi, con la collaborazione del Vice Direttore Generale Gianfranco Torriero e di Fabrizio Cirrincione, Silvio De Tommaso, Federico Falcioni, Angelo Giuliani, Gianluca La Posta, Gabriele Livi, Stefano Nigrelli e Tiziana Tafani

e

- la **Federazione Autonoma Bancari Italiani** (Fabi) rappresentata dal Segretario Generale Lando Maria Sileoni, dal Segretario Generale Aggiunto Mauro Bossola, e dai Segretari Nazionali Giuliano De Filippis, Franco Casini, Gianfranco Bertinotti, Attilio Granelli, Giuseppe Milazzo, Mauro Morelli, Mauro

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Scarin, Giuliano Xausa e dai membri del Comitato Direttivo Centrale Oscar Aragone, Delfo Azzolin, Luca Baroni, Ernesto Biondino, Tommaso Brindisi, Tiberio Carello, Stefano Cefaloni, Paolo Citterio, Leonardo Comucci, Ado Dalla Villa, Emanuele De Marchi, Gianni Debiasi, Cetty Di Benedetto, Vanessa Di Cola, Angelo Di Cristo, Giovanni Donati, Danilo Donzelli, Luigi Ugo Falletta, Guido Fasano, Gianpaolo Fontana, Alessandro Frontini, Giovanni Galli, Angelo Maranesi, Luciano Marzio, Piergiuseppe Mazzoldi, Domenico Mazzucchi, Roberto Mercurio, Carlo Milazzo, Stefano Morini, Gaetano Motta, Marco Muratore, Davide Natale, Ettore Necchi, Franco Ottobre, Mattia Pari, Werner Pedoth, Danilo Piccioni, Aldo Quarantiello, Carmelo Raffa, Vincenzo Saporito, Antonella Sboro, Fabio Scola, Stefano Seghezza, Enrico Simonetti, Fabrizio Tanara, Mauro Tessadrelli, Cosimo Torraco, Alessandro Violini, Riccardo Zaglio; con l'assistenza di Marco Boltri, Responsabile del Coordinamento Fabi Dirigenti;

- la **Federazione Italiana Rete dei Servizi e del Terziario** (First-Cisl) rappresentata dal Segretario Generale Giulio Romani, dal Segretario Generale Aggiunto Maurizio Arena, dai Segretari Nazionali Sabrina Brezzo, Alessando Delfino, Roberto Garibotti, Coordinatori Nazionali Mario Garcea, Filippo Arena, Mauro Fanan, Riccardo Colombani, Sara Barberotti, Sergio Girgenti, Giacinto Palladino, Pierluigi Ledda, Mauro Incletolli, Antonio Rodolfo Valentini, Claudio Nobili, Silvana Paganessi, Umberto Bognani, Mario Chiacchio, Tiziano Coco, Alessandro Spaggiari;

- la **Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito** (Fisac-Cgil) rappresentata dal Segretario Generale Agostino Megale e dai Segretari Nazionali Elena Aiazzi, Fabio Alfieri, Fulvia

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Busettini, Giuliano Calcagni, Luca Esposito, Fiorella Fiordelli, Mario Gentile, Maurizio Viscione, Enrico Segantini;

- la **Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Personale di Credito, Finanza e Assicurazioni** (Sinfub) rappresentata dal Segretario Generale Pietro Pisani, dai Segretari Nazionali Roberto Belardo, Ettore Nardi, Stefano Giuliano, Gianluca Passerini, assistiti dai Dirigenti Nazionali Alessandro Casagrande, Andrea Folco, Claudio Griggio, Federico Sciaraffia, Enrico Sorrentino, Domenicantonio Valentini, Romolo D'Amico, coadiuvati dal Direttore della Federazione Sergio Santiangeli;

- la **Ugl Credito** rappresentata dal Segretario Nazionale Responsabile Fabio Verelli* e dai Segretari Nazionali Manlio Augello, Roberto Benedetti, Massimo Bernetti, Carlo Carcione, Mario Coletta, Ennio De Luca, Francesca Lodi, Enrico Marongiu, Sergio Migliorini, Piero Peretti, Vincenzo Fratta, Alessio Storace, Pietro Agrillo, Patrizia Corvi, Enzo Gentili, Maurizio Gorza, Ennio Occhipinti, Filippo Virzì, Gabriele Voltolini;

- la **Uil Credito, Esattorie e Assicurazioni** (Uilca) rappresentata dal Segretario Generale Massimo Masi, dal Segretario Organizzativo Vito Pepe e dai Segretari Nazionali Giuseppe Del Vecchio, Fulvio Furlan, Paola Minzon, Renato Pellegrini, Giovanna Ricci, Maria Teresa Ruzza, Mariangela Verga e dal Coordinatore personale Dirigente Sergio Limiti;

- l'**Unità Sindacale Falcri Silcea** (Unisin) rappresentata dal Segretario Generale Emilio

---

* Alla data di completamento del testo coordinato del presente contratto, il Segretario Generale è Piero Peretti.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Contrasto, dal Vice Segretario Generale Gabriele Slavazza e dai Segretari Nazionali Giuseppe Ettore Fremder, Antonio Liberatore, Sergio Mattiacci, Antonio Sementilli, Roberto Vitantonio;

si è convenuto di stipulare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie finanziarie e strumentali.

La redazione del testo coordinato del presente contratto è stata completata il 20 giugno 2016, con la Presidenza del Comitato per gli Affari Sindacali e del Lavoro di ABI di Eliano Lodesani.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

PREMESSA

- Il contesto economico internazionale, con particolare riguardo all'area Euro, è connotato da una fase di marcata incertezza. L'economia italiana registra una situazione complessiva di fragilità che è caratterizzata da una contrazione dei livelli di reddito delle famiglie e delle imprese, da tassi di inflazione che si mantengono su livelli bassi e da una dinamica dell'occupazione da tempo sfavorevole.
- Tale contesto macroeconomico si riflette sulla redditività delle banche italiane ed in particolare nel deterioramento della qualità degli attivi, nella contrazione della domanda di credito e dei margini di ricavo e le prospettive restano difficili.
- Le richieste del Regolatore europeo per incrementare il patrimonio delle banche e i crescenti vincoli da ciò derivanti a carico delle imprese bancarie determinano ulteriori rigidità.
- In tale situazione è indispensabile il rinnovato impegno di tutti gli attori sociali per contribuire, con il massimo senso di responsabilità, a favorire la crescita e lo sviluppo del Paese, cogliendo i segnali di ripresa in atto, in uno scenario di sostenibilità e di coesione sociale, a partire da una riflessione comune nelle aziende sul ruolo che le imprese di credito e il sistema bancario nel suo insieme possono assumere in riferimento al sostegno all'economia, nonché sull'innovazione dei processi e dei prodotti e sulla valorizzazione del personale e della sua professionalità. In tale contesto sarà posta particolare attenzione al tema della equità distributiva.
- La trattativa per il rinnovo del contratto nazionale si è sviluppata in una fase decisiva e storica del riassetto complessivo del sistema creditizio e finanziario italiano. Nello specifico, il confronto ha anche tenuto conto della razionalizzazione dei processi produttivi

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

ed organizzativi, delle strutture distributive, in ragione delle modifiche del quadro normativo, dell'evoluzione dei comportamenti della clientela e delle innovazioni tecnologiche.

- Il negoziato è stato, quindi, orientato a definire un accordo di rinnovo del contratto nazionale idoneo a fornire adeguate risposte agli interessi di carattere professionale ed occupazionale dei lavoratori e, nel contempo, alle esigenze di stabilità ed equilibrio delle imprese creditizie e finanziarie, che rappresentano requisiti necessari affinché l'industria bancaria continui a svolgere efficacemente il proprio ruolo di sostegno all'economia.
- In tale contesto, in coerenza con il ruolo e le responsabilità del dirigente – la cui prestazione si svolge con il grado di autonomia proprio della categoria ed è orientata alla realizzazione degli obiettivi dell'impresa – le Parti stipulanti il presente accordo si danno atto che il trattamento economico del dirigente è anche determinato, nel rispetto delle Istruzioni delle competenti Autorità di vigilanza nazionali ed internazionali, sulla base dei risultati conseguiti, dell'esperienza maturata, nonché del merito del singolo interessato; fattori questi che costituiscono, altresì, elementi rilevanti per la valutazione professionale del medesimo.

* * *

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti costituisce una normazione unitaria e inscindibile.

Le imprese cui si applica il presente contratto sono quelle indicate nell'elenco allegato.

L'ABI si impegna a fornire alle organizzazioni sindacali stipulanti l'elenco aggiornato delle imprese destinatarie del contratto stesso, nonché le successive variazioni.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 1 – Area contrattuale

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dirigenti delle imprese di credito, finanziarie ed a quelli delle imprese controllate che svolgono attività creditizia, finanziaria, ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. n. 385/93, o strumentale, ai sensi degli artt. 10 e 59 del medesimo decreto.

2. Si fa riferimento, altresì, in quanto compatibili con la figura del dirigente, alle previsioni di cui al cap. I del contratto collettivo nazionale di lavoro 31 marzo 2015 per i quadri direttivi e le aree professionali.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 2 – Inquadramento

1. Ai fini del presente contratto sono dirigenti i lavoratori/lavoratrici subordinati, ai sensi dell'art. 2094 c.c., come tali qualificati dall'azienda in quanto ricoprano un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, di autonomia e potere decisionale ed esplichino le loro funzioni di promozione, coordinamento e gestione generale al fine di realizzare gli obiettivi dell'impresa.

2. Nell'ambito dello sviluppo professionale dei dirigenti l'impresa individua funzioni manageriali correlate a diversi livelli di responsabilità, sia nelle attività espletabili presso le strutture centrali che nella rete commerciale, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

3. L'impresa informa gli organismi sindacali aziendali della categoria circa gli effetti conseguenti all'applicazione del comma che precede.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 3 – Prova

L'effettuazione del periodo di prova, ai sensi dell'art. 2096 c.c., può essere richiesta soltanto ai dirigenti di nuova assunzione e per un periodo non superiore a sei mesi, salva la possibilità di proroga, e per altri sei mesi, se all'uopo intervenga accordo fra le parti.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 4 – Doveri e diritti

1. Il dirigente ha il dovere di dare all'impresa, nella esplicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa per la realizzazione dei fini aziendali, secondo le direttive dell'impresa stessa e le norme del presente contratto.

2. Il dirigente ha diritto al rispetto ed alla tutela della sua dignità nell'espletamento della propria attività lavorativa.

3. Al dirigente è fatto divieto di comunicare notizie riservate di ufficio e svolgere attività contraria agli interessi dell'impresa, o comunque incompatibile con i doveri di ufficio, nonché di fare operazioni di borsa su strumenti finanziari derivati e di fare parte, a qualunque titolo, di organismi collegiali tributari, comunque denominati, nei casi in cui tale partecipazione non sia obbligatoria per legge.

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

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

6. Per l'assunzione l'impresa può chiedere all'interessato il certificato generale del casellario giudiziale di data non anteriore a 3 mesi ed il certificato dei carichi pendenti.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 5 – Dirigente sottoposto a procedimento penale

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

2. Qualora l'impresa in relazione a quanto previsto dall'art. 24, comma 1, 1° e 2° alinea, intenda rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto al dirigente interessato.

3. L'impresa può anche disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del dirigente interessato per motivi cautelari.

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

5. La circostanza che il dirigente allontanato dal servizio per motivi cautelari, vi venga poi riammesso dall'impresa, pendenti le indagini preliminari o le successive fasi di cui al comma 1, lascia immutati gli effetti della comunicazione prevista dal comma 2.

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

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

7. Anche durante il periodo di allontanamento del dirigente dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così per l'impresa che per il dirigente medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 24.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 6 – Tutele per fatti commessi
nell'esercizio delle funzioni

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

2. La tutela di cui alla presente norma non si attua in presenza di azioni penali conseguenti a fatti o ad atti commessi in violazione di istruzioni o disposizioni emanate dall'azienda ed in tutti i casi in cui il comportamento del lavoratore sia in conflitto con l'azienda stessa.

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

4. Qualora il danneggiato si costituisca parte civile nei confronti del dirigente, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'impresa.

5. Nei casi di cui ai comma precedenti, resta esclusa la applicabilità delle disposizioni contenute nei comma da 2 a 7 dell'articolo che precede.

6. Il dirigente che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'impresa.

7. Le garanzie e le tutele di cui al comma 1 e 4 del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente alla cessazione del rapporto, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

8. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con norme inderogabili di legge che disciplinino la materia e, comunque, con

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

eventuali disposizioni regolamentari già vigenti sulla materia stessa.

NOTA A VERBALE

Le Parti stipulanti chiariscono che la tutela di cui al presente articolo, alle condizioni ivi stabilite, riguarda anche i dirigenti nei cui confronti sia esercitata azione penale relativa a fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni per l'adempimento di obblighi posti a carico della banca per antiriciclaggio, lotta all'usura, Mifid e privacy.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 7 – Responsabilità civile verso terzi

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

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 8 – Trattamento economico

1. La struttura del trattamento economico del dirigente – che viene fissato dall'impresa – è costituita, di massima, dallo stipendio e dall'eventuale assegno ad personam di cui al comma 4; il trattamento di cui al presente comma viene suddiviso in 13 mensilità.

2. Per il periodo di vigenza del presente contratto la misura mensile dello stipendio è pari a € 5.025,23 a far tempo dal 1° dicembre 2010. Pertanto, il trattamento economico minimo annuo del dirigente è pari a: € 65.327,99.

3. A far tempo dal 13 luglio 2015 la disciplina relativa agli scatti di anzianità e all'importo ex ristrutturazione tabellare di cui all'art. 10 del ccnl 29 febbraio 2012 è abrogata, fatti salvi lo scatto e l'importo ex ristrutturazione tabellare in corso di maturazione, le cui misure restano fissate dall'allegato 2 del predetto contratto collettivo.

4. A far tempo dalla medesima data si trasforma in assegno ad personam, non riassorbibile, quanto già maturato a titolo di scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare.

5. Le competenze mensili vengono corrisposte il 27 di ciascun mese.

* * *

La struttura della retribuzione definita dal contratto nazionale 1° dicembre 2000 è stata improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione ed è stata realizzata a "costo zero" tanto per quel che concerne gli effetti nazionali quanto per gli effetti aziendali.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 9 – Tredicesima mensilità

1. Al dirigente viene corrisposta annualmente, entro il 20 dicembre, la gratificazione di Natale, computando le voci che costituiscono il trattamento economico per le quali sia prevista l'erogazione per tredici mensilità.

2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, la gratificazione compete in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

3. Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, la gratificazione compete in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali è stato corrisposto il trattamento stesso.

4. Ai fini di cui sopra, nei confronti del dirigente già destinatario dei contratti collettivi ACRI in servizio al 1° novembre 1999, gli eventuali compensi percentuali saranno computati sulla media degli ultimi dodici mesi (dal 1° dicembre dell'anno precedente al 30 novembre dell'anno in corso), mentre le diarie forfettizzate in via mensile o per periodi maggiori saranno computate nella misura del 40%.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 10 – Premio aziendale

L'impresa stabilisce i criteri per l'attribuzione di un premio aziendale ai dirigenti, informandone gli organismi sindacali della categoria.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 11 – Sistema incentivante – Azionariato

Le Parti stipulanti avvieranno entro il 31 dicembre 2016 i lavori di una Commissione di studio per esaminare tutte le problematiche connesse alla materia anche alla luce delle esperienze maturate in altri settori, in Italia ed in Europa.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 12 – Ferie

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, di ventisei giorni.

2. Il computo delle ferie viene effettuato sulla base dei soli giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, anche nei confronti del dirigente che svolge la propria attività presso unità operante al sabato.

3. Ai dirigenti assunti direttamente dall'impresa con tale inquadramento, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione è dovuto un congedo di 2 giorni per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, computando come mese intero l'eventuale frazione di mese, con un massimo di 20 giorni.

4. Ai disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.

5. L'impresa può richiamare l'assente prima del termine delle ferie quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del dirigente di completare le ferie stesse in un periodo successivo, con diritto al rimborso delle spese derivanti dall'interruzione che il dirigente stesso dimostri di aver sostenuto.

6. Detto rimborso viene effettuato anche per le spese di viaggio, di vitto e di alloggio sostenute durante il viaggio di rientro in servizio a richiesta dell'impresa, nonché per l'eventuale ritorno nella località in cui il dirigente si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio.

7. Il rimborso ha luogo anche nel caso di spese conseguenti allo spostamento, per necessità di servizio, del periodo di ferie precedentemente fissato.

8. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, al dirigente che non abbia già usufruito delle ferie, viene

liquidata la retribuzione corrispondente a tanti dodicesimi del periodo di ferie che gli sarebbe spettato nell'anno quanti sono i mesi interi di servizio prestato dal 1° gennaio dello stesso anno (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata).

9. Nel caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza per malattia, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i sei mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi sei mesi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

10. Non sono computati nella durata delle ferie i giorni di accertata malattia o infortunio intervenuti nel corso delle stesse che siano stati dal dirigente immediatamente denunciati all'impresa.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 13 – Festività – Semifestività

1. Sono considerati giorni semifestivi: la vigilia di Ferragosto, la vigilia di Natale, il 31 dicembre, la vigilia di Pasqua, nonché, in ciascuna località, la ricorrenza del Santo Patrono.

2. In considerazione della vigente disciplina di legge in tema di coincidenza delle festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno con la domenica e del consolidato indirizzo giurisprudenziale maturato al riguardo, l'impresa ha facoltà di riconoscere, d'intesa con il dirigente, in alternativa al compenso aggiuntivo, altrettante giornate di permesso, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 14 – Permessi per ex festività

1. Al dirigente spetta annualmente un numero di permessi giornalieri retribuiti corrispondente a quello delle giornate che (già indicate come festive dagli artt. 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260) non siano più, per successive disposizioni di legge, riconosciute come tali, alle seguenti condizioni:

- che dette ex festività ricorrano in giorni in cui sia prevista la prestazione lavorativa per l'interessato;
- che il dirigente abbia diritto per quei giorni all'intero trattamento economico.

2. Per i permessi di cui al presente articolo che, pur spettando, non siano stati comunque utilizzati nell'anno, viene liquidata la corrispondente retribuzione sulla base dell'ultima mensilità percepita nell'anno di competenza secondo il comune criterio (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata), entro la fine di febbraio dell'anno successivo.

3. Ai fini di cui al comma 1 del presente articolo, vengono convenzionalmente considerate come date di cadenza per le festività dell'Ascensione e del Corpus Domini, quelle in atto prima dell'entrata in vigore della legge 5 marzo 1977, n. 54 (e cioè, rispettivamente, il 39° ed il 60° giorno dopo la domenica di Pasqua).

4. In via transitoria, per gli anni 2012-2018 il numero di permessi per ex festività dei dirigenti è ridotto di una giornata e il relativo ammontare è destinato a finanziare il Fondo per l'occupazione, istituito con il ccnl 19 gennaio 2012 per i quadri direttivi e le aree professionali.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti firmatarie sottolineano la necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative e organizzative dell'impresa, la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste dal

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

presente contratto per ex festività e ferie, evitando l'accumulo di residui negli anni successivi e prevedendo il recupero di eventuali giacenze relative ad anni precedenti.

Le imprese porranno in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a favorire il raggiungimento della finalità di cui sopra.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 15 – Congedi per motivi personali

Su richiesta del dirigente l'impresa può concedere un congedo straordinario per comprovate necessità personali o familiari. Durante tale periodo non è dovuto il trattamento economico.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 16 – Malattie e infortuni

1. In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'impresa conserva il posto e l'intero trattamento economico al dirigente che abbia superato il periodo di prova per:

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	6
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	8
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	12
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	15
e) oltre i 20 anni e fino a 25 anni	18
f) oltre i 25 anni	22

2. I periodi di assenza per malattia e infortunio possono essere calcolati dall'impresa con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato. In tal caso i periodi di conservazione del posto e del trattamento economico sono i seguenti:

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	8
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	10
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	14
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	18
e) oltre i 20 anni e fino a 25 anni	22
f) oltre i 25 anni	24

3. In ogni caso, per l'ultimo periodo, non può essere praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825,

secondo la comune interpretazione riportata nel Chiarimento a verbale in calce al presente articolo.

4. I periodi suindicati sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tbc, nonché nel caso di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.

5. In caso di malattia di carattere oncologico i periodi di conservazione del posto e dell'intero trattamento economico sono raddoppiati con un massimo di 36 mesi complessivi.

6. Ai fini di quanto previsto dai comma che precedono non si terrà conto delle assenze per il tempo strettamente necessario al dirigente per sottoporsi al trattamento di dialisi.

7. Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti comma non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui il dirigente sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, se la malattia sia iniziata prima di tale data: se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi.

8. I periodi di assenza per malattia o infortunio accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto in tema di ferie.

9. In caso di assenza conseguente ad infortunio sul lavoro, il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dall'impresa con deduzione di tutte le somme che il dirigente ha diritto di riscuotere da parte dell'Istituto assicuratore.

10. Le imprese segnaleranno, con un mese di anticipo, ai dirigenti interessati, nei singoli casi, la scadenza del termine del periodo di comporto contrattualmente previsto.

11. Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il dirigente, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa di cui al comma precedente non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio.

12. Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal dirigente che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui l'interessato ultrasessantenne abbia maturato i requisiti in parola.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti hanno chiarito che la garanzia minima prevista dal R.D.L. di cui al comma 3 del presente articolo per l'ultimo periodo di malattia si riferisce al comporto per sommatoria e, in tale ambito, unicamente al trattamento economico da riservare al dirigente, senza alcun prolungamento del complessivo periodo di conservazione del posto previsto dal presente articolo.

Quanto sopra, conseguentemente, produce effetti solo ed esclusivamente sul trattamento (retribuzione o non) da riservare per il periodo di aspettativa non retribuita (ma non sulla sua durata che resta ferma come individuata dal presente articolo).

Esempi a verbale:

1. Un dirigente che, ai sensi della tabella di cui al comma 2 del presente articolo, ha diritto ad 8 mesi di comporto retribuito più 8 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 7 dei predetti 8 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comporto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tali da raggiungere gli 8 mesi), a 2 mesi di aspettativa con retribuzione al 50% e ad ulteriori 6 mesi di aspettativa non retribuita.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

2. Un dirigente che, ai sensi della tabella di cui al comma 2 del presente articolo, ha diritto a 14 mesi di comporto retribuito più 8 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 13 dei predetti 14 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comporto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tali da raggiungere i 14 mesi), a 1 mese di aspettativa con retribuzione al 100% ed a 4 mesi di aspettativa con retribuzione al 50% e ad ulteriori 3 mesi di aspettativa non retribuita.

RACCOMANDAZIONE

ABI raccomanda alle imprese di valutare con la massima considerazione, ai fini di quanto previsto dal comma 4 del presente articolo, la condizione dei dipendenti affetti da patologie di analoga gravità.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 17 – Maternità

1. Durante il congedo di maternità per gravidanza e puerperio, al dirigente compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, nel limite massimo di cinque mesi.

2. Nel caso in cui sia posta a carico di Enti previdenziali l'erogazione di trattamenti sostitutivi in misura inferiore a quella di cui al comma precedente, le prestazioni in parola vengono integrate dalle imprese per la relativa differenza sempre nel predetto limite massimo di cinque mesi.

3. Ove, durante il periodo di astensione obbligatoria, interviene una malattia, si applica l'articolo che precede, a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

4. I dirigenti che sono stati assenti dal servizio per periodi significativi a causa di maternità, malattia o infortunio, saranno ammessi al rientro in servizio, in presenza di mutamenti organizzativi e/o di nuove attività nel frattempo intervenuti, a forme di aggiornamento professionale che – nell'ambito delle previsioni contrattuali in essere – facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa e ne salvaguardino la professionalità.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 18 – Richiamo alle armi

1. Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro, ma lo sospende a tutti gli effetti fino alla data di effettiva ripresa del servizio.

2. I periodi di cui sopra vengono computati ai fini di quanto previsto dall'art. 8, comma 3, nonché della maturazione degli scaglioni previsti per la determinazione dei trattamenti di malattia e di preavviso.

3. I benefici di cui sopra non sono cumulabili con quanto eventualmente fosse attribuito allo stesso fine dall'impresa al dirigente anche per effetto di leggi od accordi in materia.

4. Il dirigente deve riprendere servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.

5. Non riprendendo servizio entro detto termine, il dirigente è considerato dimissionario, salvo il caso di forza maggiore.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 19 – Missioni e trasferimenti

1. L'impresa può inviare il dirigente in missione nonché trasferirlo ad altra sede di lavoro.

2. I relativi trattamenti vengono determinati dall'impresa sulla base dei criteri generali previsti per i quadri direttivi dal contratto nazionale 31 marzo 2015.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 20 – Formazione e aggiornamento professionale

PREMESSA

Alla luce dell'internazionalizzazione dei mercati, dei processi di ristrutturazione e di aggregazione in atto nell'industria finanziaria, della repentina evoluzione tecnologica, nonché dell'innovazione dei prodotti e dei servizi bancari, le Parti riconoscono il ruolo strategico e la centralità della formazione e dell'aggiornamento professionale dei dirigenti.

Ai fini di cui sopra le imprese si avvarranno anche delle risorse derivanti dai Fondi interprofessionali e delle altre fonti – europee, nazionali e regionali – di finanziamento della formazione manageriale.

1. L'impresa favorisce in maniera continua e permanente la formazione manageriale e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti, con iniziative, anche di autoformazione, consone alle funzioni da essi ricoperte ed adeguate rispetto ai livelli di preparazione ed esperienza richiesti dalle responsabilità affidate.
2. Le iniziative formative devono essere opportunamente differenziate nei confronti dei neo dirigenti, di coloro che devono sviluppare in misura più avanzata le proprie competenze, nonché di coloro nei cui confronti, per esigenze rilevanti di ristrutturazione e/o riorganizzazione, occorra favorire l'occupabilità.
3. L'impresa informa annualmente gli organismi sindacali della categoria in merito ai criteri adottati in materia.
4. Gli organismi sindacali aziendali possono prospettare proprie indicazioni in ordine a quanto comunicato in merito ai predetti criteri.
5. La partecipazione alle singole iniziative formative viene concordata fra l'impresa ed il dirigente

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

interessato e non comporta alcun onere per il medesimo, nei limiti stabiliti fra le parti.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 21 – Agevolazioni e provvidenze
per motivi di studio

I dirigenti hanno diritto ad agevolazioni e provvidenze per motivi di studio corrispondenti a quelle riconosciute aziendalmente al restante personale ai sensi del contratto nazionale 31 marzo 2015.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 22 – Assistenza sanitaria

1. La spesa annua complessiva a carico dell'impresa per misure a carattere assistenziale, che sovvengano il dirigente in caso di spese connesse a malattie o infortuni, è fissata in € 361,52 per ciascun interessato in servizio e per il relativo nucleo familiare (coniuge e figli fiscalmente a carico), oltre all'importo di € 413,17 previsto dalla norma transitoria in calce all'art. 8 del ccnl 1° dicembre 2000. L'utilizzo della predetta misura viene effettuato sentiti gli organismi sindacali aziendali della categoria.

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

3. I trattamenti di cui sopra – salvo il diritto al predetto importo di € 413,17 – non si cumulano con analoghe misure eventualmente in atto presso singole imprese, salvo l'adeguamento dell'importo all'uopo destinato ove inferiore.

4. Data la loro natura, le somme destinate ad interventi di carattere assistenziale non sono, ovviamente, computabili ai fini del trattamento di fine rapporto.

5. Il presente articolo non si applica presso le imprese già destinatarie del ccnl ACRI 16 giugno 1995, restando in essere le eventuali disposizioni aziendalmente in atto in materia e fermo comunque quanto previsto dalla norma transitoria in calce all'art. 8 del ccnl 1° dicembre 2000.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 23 – Long term care

1. A far tempo dal 1° gennaio 2008 è prevista una copertura assicurativa per *long term care,* in relazione all'insorgenza di eventi imprevisti ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza.

2. Detta copertura è garantita per il tramite della Cassa nazionale di assistenza sanitaria per il personale dipendente del settore del credito (Casdic) attraverso un contributo annuale pari, a far tempo dal 1° gennaio 2012, a € 400 procapite a carico dell'impresa, da versare entro il mese di gennaio di ogni anno (€ 200 fino al 31 dicembre 2011).

3. Specifiche intese fra le Parti regolano quanto necessario per il funzionamento dell'istituto stesso (ad esempio, inizio della copertura assicurativa; tipologia delle prestazioni garantite; modalità anche temporali del versamento).

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 24 – Cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto, superato il periodo di prova, può avvenire:
- ai sensi dell'art. 2118 c.c.;
- per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
- per superamento da parte del dirigente del periodo di conservazione del posto per malattia;
- per raggiungimento da parte del dirigente dei requisiti di legge per la pensione di vecchiaia, tempo per tempo vigenti;
- per dimissioni;
- per morte.

2. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 25 – Risoluzione del rapporto
ad iniziativa dell'impresa

1. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'impresa ex art. 2118 c.c. il dirigente può chiedere entro 15 giorni da quello in cui ha notizia del licenziamento, la relativa motivazione che l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.

2. Il dirigente medesimo, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'impresa, può ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 28.

3. Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle indennità di preavviso, del trattamento di fine rapporto e delle competenze di fine rapporto.

4. Il ricorso al Collegio arbitrale è escluso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia, o comunque che abbia superato, se uomo, i 65 anni di età e, se donna, i 60 anni di età.

* * *

5. Le Parti si danno atto che quanto convenuto in materia di cessazione del rapporto ha tenuto conto della previsione (art. 7, comma 4) contenuta nel D.M. 28 luglio 2014, n. 83486 – recante la disciplina del Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito – secondo la quale "alle prestazioni di cui all'art. 5, nell'ambito dei processi di cui all'art. 2" del medesimo decreto, "possono accedere anche i dirigenti, ferme restando le norme di legge e di contratto applicabili alla categoria".

6. Qualora il dirigente fruisca dei trattamenti di cui sopra è escluso il ricorso al Collegio arbitrale.

* * *

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

7. Le Parti convengono che, nell'ambito dei lavori del Gruppo paritetico istituito, in tema di Fondo per l'occupazione, dal ccnl 31 marzo 2015 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali, sarà dedicata specifica attenzione alla tematica della ricollocazione, riconversione e riqualificazione professionale del personale appartenente alla categoria dei dirigenti coinvolto in processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione.

8. Le aziende, in caso di nuove assunzioni, valuteranno prioritariamente le "posizioni" dei dirigenti collocati nella Sezione emergenziale del "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" nonché dei dirigenti licenziati per motivi economici, i cui requisiti professionali coincidano con quelli ricercati dall'azienda.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 26 – Preavviso

1. In caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'impresa non per giusta causa è dovuto il preavviso nelle seguenti misure:

a) qualora il dirigente non abbia diritto con effetto immediato al "trattamento di previdenza aziendale migliorativo":
   - mesi 5 se il dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore ai 2 anni;
   - un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri 7 mesi di preavviso;

   in conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come sopra dovuto non può, comunque, essere superiore a 12 mesi;
b) qualora il dirigente abbia diritto con effetto immediato al "trattamento di previdenza aziendale migliorativo":
   - nella misura fissa di 6 mesi.

2. Laddove la risoluzione del rapporto avvenga per dimissioni del dirigente, questi è tenuto a dare all'impresa, sia nel caso della lett. a) che in quello della lett. b) del comma precedente, un preavviso nella misura fissa di mesi 3, salvo che intervenga tra il dirigente e l'impresa un accordo per abbreviare o prolungare il termine.

3. Qualora non siano osservati i termini previsti nei precedenti comma, è dovuta, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari al trattamento economico che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

4. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio e sia durante il preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e, più specificatamente, di corrispondere le mensilità relative al periodo di preavviso non compiuto.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

5. In caso di morte del dirigente, compete agli aventi diritto, oltre al trattamento economico fino al termine del mese in corso, il trattamento che sarebbe spettato al dirigente ove la risoluzione del rapporto fosse stata dovuta ad iniziativa dell'impresa.

6. L'indennità di mancato preavviso viene corrisposta nella misura di cui al comma 1, lett. a) qualora gli aventi causa non abbiano diritto a percepire il "trattamento di previdenza aziendale migliorativo".

7. Qualora invece vi sia diritto a detto trattamento di previdenza, l'indennità di mancato preavviso spetta nella misura fissa di sette mensilità.

8. Per "trattamento di previdenza aziendale migliorativo" si intende quello per il quale il dirigente venga a beneficiare di un trattamento di previdenza migliore di quello risultante dalle disposizioni di legge sulle assicurazioni sociali obbligatorie.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 27 – Trattamento di fine rapporto

1. La retribuzione annua di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto è composta, oltre che dallo stipendio, da tutti gli emolumenti costitutivi del trattamento economico aventi carattere continuativo anche se con corresponsione periodica. Da tale 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 dell'art. 19 del presente contratto o, comunque, corrisposti con finalità similari al dirigente trasferito o in missione.

2. Nel caso di risoluzione per giusta causa da parte dell'impresa, se i fatti che l'hanno determinata hanno provocato danno materiale all'impresa, è possibile operare la compensazione, ai sensi dell'art. 1252 c.c., tra quanto dovuto al dirigente e quanto al medesimo imputabile a titolo di risarcimento.

3. Ove non venga raggiunto un diretto accordo fra le parti sull'ammontare del danno, detto conteggio può essere effettuato in sede giudiziale, sempre fino a concorrenza delle somme relative, salvo restando comunque ogni eventuale maggior diritto dell'impresa stessa.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 28 – Collegio arbitrale

1. Ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c. è istituito, a cura delle Organizzazioni stipulanti, un Collegio arbitrale che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente contratto. Salvo diverso accordo tra le parti stipulanti, il Collegio ha sede in Roma o Milano.

1) Il Collegio è composto da tre membri due dei quali designati rispettivamente dall'ABI e dalla Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto adita dal dirigente ricorrente. Il terzo membro, con funzioni di Presidente, viene scelto di comune accordo da tale Organizzazione sindacale e dall'ABI.
2) In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo viene sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiore a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, viene designato, su richiesta dell'ABI o dell'Organizzazione sindacale adita dal dirigente, dal Presidente del Tribunale di Roma.
3) Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.
4) Il Collegio dura in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale ed è rinnovabile.
5) Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.
6) Le funzioni di segreteria vengono svolte a cura dell'ABI.
7) La parte interessata inoltra ricorso ad una delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, a mezzo raccomandata a.r., entro 15 giorni dal suddetto esperimento. Fa fede, ai fini del rispetto del termine stabilito per il ricorso, la data di spedizione della raccomandata.
8) Il Collegio viene investito della vertenza su istanza della Organizzazione sindacale adita dal dirigente. Detta Organizzazione inoltra al Collegio, a mezzo

raccomandata a.r., il ricorso sottoscritto dal dirigente, entro i quindici giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso.

9) Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata a.r., essere trasmessi contemporaneamente, a cura della Organizzazione di cui al precedente comma, all'ABI ed al datore di lavoro interessato.

10) I ricorsi pendenti avanti il Collegio già costituito che siano inoltrati nel periodo intercorrente fra la data di stipulazione del contratto e il momento della eventuale costituzione di un nuovo Collegio, vengono decisi indipendentemente dalla intervenuta costituzione del nuovo Collegio.

11) Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza.

12) Il Collegio provvede all'espletamento del procedimento arbitrale osservando il principio del contraddittorio. Sentite le parti interessate il Collegio stabilisce le forme ed i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria secondo i criteri da esso ritenuti più opportuni.

13) Il Collegio può assegnare alle parti un termine per l'eventuale presentazione di documenti e memorie ed un ulteriore termine per eventuali repliche.
Il Collegio emette il proprio lodo entro 60 giorni dalla data della prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga, fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

14) Durante il mese di agosto di ciascun anno solare sono sospesi i termini di cui al presente articolo.

15) Ove il Collegio, con motivato giudizio pronunciato secondo equità, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, dispone contestualmente, a favore del dirigente ed a carico del datore di lavoro, a titolo risarcitorio, una indennità supplementare delle

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

spettanze contrattuali di fine rapporto da corrispondersi in aggiunta a quest'ultime.

16) Sulla base delle proprie valutazioni circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, il Collegio stabilisce l'indennità supplementare nella misura graduabile tra:
– un minimo pari al corrispettivo di 7 mesi di preavviso ed in aggiunta al preavviso spettante al dirigente in base al presente contratto;
– un massimo pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso ed in aggiunta al preavviso spettante al dirigente in base al presente contratto.

17) In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio globalmente prestato in impresa o nel gruppo, in qualsiasi qualifica, superiore a dieci anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti fra i 46 ed i 56 anni, nelle seguenti misure calcolate con i criteri di cui al comma precedente:
– 2 mensilità in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto
– 3 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto
– 4 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto
– 5 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto
– 6 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto
– 7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto

18) Le spese della procedura arbitrale vengono ripartite al 50% fra le parti stipulanti che hanno costituito il Collegio stesso.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 29 – Outplacement

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'impresa ex art. 2118 c.c., questa è tenuta ad attivare una procedura di outplacement, su richiesta dell'interessato e semprechè lo stesso non abbia avanzato ricorso al Collegio arbitrale ai sensi degli artt. 25 e 28.

2. L'impresa terrà a proprio carico, per 6 mesi, l'importo della spesa da versare alla società di outplacement, individuata d'intesa fra l'impresa ed il dirigente interessato.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 30 – Conciliazione delle controversie individuali di lavoro

1. In caso di controversie individuali di lavoro le parti interessate, anziché adire la commissione di conciliazione amministrativa presso le Direzioni del lavoro, possono scegliere di esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali secondo le modalità e le procedure sottoindicate, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 412 ter c.p.c.

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

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

4. La predetta Commissione è composta:

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

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

6. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione, è inviata alla parte convenuta.

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

8. Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro 60 giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione che ha titolo a

formulare una proposta conciliativa e, relativamente alle controversie che hanno ad oggetto la risoluzione del rapporto di lavoro, è abilitata a proporre una indennità avente natura risarcitoria, in misura non superiore, di norma, a 24 mensilità. Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato.

9. Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, si forma un verbale che deve essere sottoscritto dalle parti nonché dalla Commissione paritetica di conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c., comma 4.

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

11. Se la conciliazione non riesce, si applicano le disposizioni dell'art. 412 c.p.c.

12. La Commissione paritetica di conciliazione di cui al presente articolo è abilitata alla "convalida" delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro ex art. 4, comma 17, l. 28 giugno 2012, n. 92. A far tempo dal 12 marzo 2016 le dimissioni del dirigente e le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro intervenute nell'ambito della Commissione di cui al presente articolo sono efficaci ai sensi dell'art. 26 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL-CREDITO UILCA UNISIN

Art. 31 – Rappresentanza sindacale

1. Le Parti stipulanti il presente contratto definiranno i criteri e le modalità per il riconoscimento di organismi sindacali aziendali autonomi dei dirigenti, esaminando, altresì, criteri e modalità di coinvolgimento a livello di gruppo.

2. Le medesime Parti stipulanti riconoscono la rilevanza della funzione sindacale riguardante i dirigenti sia a livello nazionale che in impresa, specie nell'attuale fase di trasformazione strutturale del settore del credito.

3. Le stesse Parti ritengono che il rapporto con i dirigenti si debba ispirare ad un modello partecipativo e che gli interventi degli organismi sindacali di cui al comma 1 dovranno essere effettuati coerentemente al ruolo e alla funzione in impresa del personale destinatario del presente contratto.

4. A tal fine le Parti costituiranno entro il 31 dicembre 2016 una commissione paritetica per definire i criteri e le modalità per il riconoscimento di organismi sindacali aziendali autonomi per i dirigenti.

NOTA A VERBALE

Ciascuna impresa comunica all'organismo sindacale aziendale dei dirigenti il numero complessivo degli appartenenti alla categoria alla data del 31 dicembre di ogni anno.

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

1. Le Parti si danno atto che la materia relativa ai comitati aziendali europei (CAE) è disciplinata dal d.lgs. n. 113 del 22 giugno 2012 per le imprese ed i Gruppi di imprese di dimensione comunitaria.

In relazione a quanto sopra, le medesime Parti si danno atto che i Comitati Aziendali Europei costituiscono gli organismi attraverso i quali si

sviluppano le attività di informazione e consultazione nei gruppi bancari di dimensioni comunitarie aventi "casa madre" in Italia ed auspicano che in tale ambito ci si ispiri a principi di sostenibilità e compatibilità ambientale e sociale.

2. Le Parti si danno atto che il contratto già definisce diverse forme di bilateralità regolate, all'insegna dell'etica, del rigore e della trasparenza, dal ccnl stesso o da accordi specifici, anche allo scopo di favorire un quadro normativo che assicuri i benefici fiscali o contributivi ad incentivazione del funzionamento di servizi integrativi di welfare (assistenza sanitaria e previdenza complementare).

Più in dettaglio, nei ccnl in vigore le Parti hanno condiviso, e qui riconfermano, la necessità di un forte impegno comune per il rilancio della bilateralità e, in particolare, degli attuali organismi (Osservatorio nazionale sull'andamento del sistema, Osservatorio sulla CSR, Osservatorio nazionale sulla produttività, Enbicredito, Cassa Nazionale di Assistenza Sanitaria per il Personale Dipendente del Settore del Credito – CASDIC, Commissione nazionale pari opportunità, Fondazione Prosolidar) che debbono effettivamente operare con efficacia sulle materie ad essi demandate.

3. Le Parti costituiranno, entro il 31 dicembre 2016, un'apposita Commissione tecnica paritetica al fine di recepire nel contratto nazionale l'art. 5 del d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 in tema di informazioni riservate.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 32 – Procedure per il rinnovo del contratto nazionale

1. A far tempo dalla fase di rinnovo del presente ccnl, e comunque dal 1° gennaio 2019, saranno ammesse alla contrattazione collettiva nazionale, ad ogni conseguente effetto, solo le organizzazioni sindacali firmatarie del presente ccnl che abbiano una rappresentatività superiore al 5% dei lavoratori iscritti. A tali fini, la rappresentatività di ciascuna organizzazione sindacale si determina sulla base dell'ultima rilevazione effettuata ai sensi dell'art. 4 dell'accordo 25 novembre 2015 in materia di libertà sindacali.

2. Le organizzazioni sindacali dei dirigenti stipulanti si impegnano a presentare la piattaforma ad ABI in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 6 mesi prima della scadenza del presente contratto, allo scopo di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo del contratto nazionale e favorire, tramite il rispetto delle regole, la "saldatura" tra un contratto in scadenza e quello successivo.

3. Durante i 6 mesi antecedenti la scadenza del contratto e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

4. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui sopra, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

5. Qualora l'inadempienza sia da parte sindacale, il mancato rispetto degli impegni di cui sopra determinerà – a carico dei sindacati responsabili della violazione e previa disamina della situazione tra le Parti nazionali – l'applicazione delle misure previste dall'art.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

4, comma 2, della L. 12 giugno 1990, n. 146 in materia di contributi sindacali.

6. Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo di cui all'art. 33 che segue.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 33 – Apposito elemento della retribuzione

1. In caso di mancato accordo, dopo 3 mesi dalla data di scadenza del contratto verrà corrisposto ai lavoratori un apposito elemento della retribuzione pari al 30% del tasso di inflazione previsto applicato alla voce stipendio.

2. Detto elemento non sarà più erogato dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 34 – Rapporti fra il contratto nazionale
e le normative preesistenti

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro sostituisce integralmente, per le materie dallo stesso regolate, quanto contenuto nei preesistenti contratti collettivi di lavoro di categoria o aziendali, o regolamenti aziendali, fatta eccezione per le sole condizioni più favorevoli stabilite da contratti individuali stipulati "intuitu personae".

2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro rappresenta una normazione unitaria ed inscindibile con gli effetti di cui al comma che precede.

3. E' comune impegno delle Parti stipulanti il presente contratto nazionale operare, ciascuna nel rispetto del proprio ruolo, per favorire la puntuale applicazione ed attuazione della normativa contrattuale.

4. Ai fini di cui al comma che precede ciascuna delle Parti stipulanti può chiedere un incontro da tenere in sede ABI entro 7 giorni dalla richiesta, per esaminare controversie collettive aziendali, rivenienti da questioni interpretative o da lamentate violazioni di norme del contratto stesso, con l'obiettivo di ricercare le possibili soluzioni, in presenza dei rappresentanti dell'impresa interessata e delle relative strutture sindacali.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 35 – Decorrenze e scadenze

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale per la parte normativa e per quella economica.

2. Il presente contratto, salvo quanto previsto in singole norme, è in vigore, sia per la parte economica che per quella normativa, fino al 31 dicembre 2018.

3. Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un triennio, qualora non venga disdetto almeno 6 mesi prima della scadenza.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Allegato

ELENCO DELLE IMPRESE CUI SI APPLICA IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO*

Credito Siciliano	Acireale
Banca Popolare di Puglia e Basilicata	Altamura
Banca di Credito Cooperativo di Anagni	Anagni
Focus Gestioni SGR	Ancona
Medioleasing in Amministrazione Straordinaria	Ancona
FINAOSTA - Finanziaria Regionale Valle d'Aosta	Aosta
Etruria Informatica	Arezzo
Mecenate	Arezzo
Nuova Banca dell'Etruria e del Lazio	Arezzo
Intesa Sanpaolo Provis	Assago
Cassa di Risparmio di Asti	Asti
Banca Popolare di Bari	Bari
Banca Mediolanum	Basiglio
Mediolanum Fiduciaria S.p.A.	Basiglio
Banca del Lavoro e del Piccolo Risparmio	Benevento
Banca Popolare di Bergamo	Bergamo
Unione di Banche Italiane	Bergamo
BANCA SELLA	Biella
Banca Sella Holding	Biella
Biella Leasing	Biella
Cassa di Risparmio di Biella e Vercelli	Biella
Accedo	Bologna
Adale Sistemi	Bologna
Carifin Italia	Bologna
Cassa di Risparmio in Bologna	Bologna
Delta	Bologna
Detto Factor	Bologna
Emilia Romagna Factor	Bologna
E-stat	Bologna

* Il presente elenco è aggiornato al 15 giugno 2016.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Farbanca	Bologna
Holding Reti	Bologna
IMI Fondi Chiusi SGR	Bologna
IMI Investimenti	Bologna
Nettuno Gestione Crediti	Bologna
Plusvalore	Bologna
River Holding	Bologna
Unipol Banca	Bologna
Alto Adige Banca	Bolzano
Banca Popolare dell'Alto Adige	Bolzano
BHW Bausparkasse Succursale in Italia	Bolzano
Cassa di Risparmio di Bolzano	Bolzano
Raetia SGR S.p.A. in liquidazione	Bolzano
Cassa di Risparmio di Bra	Bra
Banca di Valle Camonica	Breno
24-7 Finance	Brescia
Banco di Brescia San Paolo CAB	Brescia
Credito Lombardo Veneto	Brescia
UBI Fiduciaria	Brescia
UBI Finance 3	Brescia
UBI Leasing	Brescia
UBI Sistemi e Servizi	Brescia
Società Finanziaria Regione Sardegna - SFIRS	Cagliari
Banca Popolare delle Province Molisane	Campobasso
FINMOLISE - Finanziaria Regionale per lo Sviluppo del Molise	Campobasso
Banca Popolare del Cassinate	Cassino
Banca Stabiese	Castellammare Di Stabia
Fincalabra	Catanzaro
Cassa di Risparmio di Cento	Cento
ES Shared Service Center	Cernusco Sul Naviglio
HP Enterprise Services for Banking Markets Italia	Cernusco Sul Naviglio
HPE Services Italia	Cernusco Sul Naviglio
Cassa di Risparmio di Cesena	Cesena
Banco di Credito P. Azzoaglio	Ceva

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Nuova Cassa di Risparmio di Chieti	Chieti Scalo
Banca Popolare di Cividale	Cividale Del Friuli
Cedacri	Collecchio
Canossa CB	Conegliano
Cirene Finance	Conegliano
Credem CB	Conegliano
DB Covered Bond S.r.l.	Conegliano
Estense Covered Bond	Conegliano
Trevi Finance	Conegliano
Trevi Finance n. 3	Conegliano
Banca Popolare di Cortona	Cortona
Banca Carime	Cosenza
Banco di Desio e della Brianza	Desio
Banca Agricola Commerciale Istituto Bancario Sammarinese	Dogana Repubblica S. Marino
Cassa di Risparmio di Fano	Fano
Cassa di Risparmio di Fermo	Fermo
Carife S.E.I.	Ferrara
Carife Sim	Ferrara
Nuova Cassa di Risparmio di Ferrara	Ferrara
Banca CR Firenze	Firenze
Banca Federico del Vecchio	Firenze
Banca Ifigest	Firenze
Fidi Toscana	Firenze
Findomestic Banca	Firenze
Fruendo	Firenze
MPS Capital Services Banca per le Imprese	Firenze
Banca Popolare di Fondi	Fondi
Cassa dei Risparmi di Forli' e della Romagna	Forli'
Cassa di Risparmio di Fossano	Fossano
Argo Mortgage 2	Genova
Banca Carige - Cassa di Risparmio di Genova e Imperia	Genova
Banca Carige Italia	Genova
Banca Passadore & C.	Genova
Carige Covered Bond	Genova

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Carige Covered Bond 2	Genova
Creditis Servizi Finanziari	Genova
Finanziaria Ligure per lo Sviluppo Economico - FILSE	Genova
Banca di Imola	Imola
Banca Popolare di Ancona	Jesi
Nuova Banca delle Marche	Jesi
Se.Ba.	Jesi
SEDA SpA - GRUPPO KGS	Jesi
Cassa di Risparmio della Spezia	La Spezia
Banca Popolare di Lajatico	Lajatico
Banca Popolare Lecchese	Lecco
Bipielle Real Estate S.p.A.	Lodi
Tiepolo Finance	Lodi
Tiepolo Finance 2	Lodi
CARILO - Cassa di Risparmio di Loreto SpA	Loreto
Banca del Monte di Lucca	Lucca
Banco di Lucca e del Tirreno	Lucca
Banca Popolare di Mantova	Mantova
Banca di Credito Cooperativo S. Barnaba di Marino - Roma	Marino
Banca Popolare Pugliese	Matino
Accenture Back Office and Administration Services	Milano
Alba Leasing	Milano
Aletti & C. Banca di Investimento Mobiliare S.p.A.	Milano
Aletti Fiduciaria	Milano
Aletti Gestielle SGR	Milano
Allianz Bank Financial Advisors	Milano
Anima SGR	Milano
ARCA Società di Gestione del Risparmio	Milano
Arepo Fiduciaria	Milano
Assifact - Associazione Italiana per il Factoring	Milano
Associazione Nazionale Banche Private	Milano
Attijariwafa Bank Europe	Milano
Banca Cesare Ponti	Milano
Banca Consulia SpA	Milano

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Banca della Nuova Terra	Milano
Banca Esperia	Milano
Banca Euromobiliare	Milano
Banca Farmafactoring	Milano
Banca Galileo	Milano
Banca Generali	Milano
Banca IMI	Milano
Banca Leonardo	Milano
Banca Popolare Commercio e Industria	Milano
Banca Popolare di Milano	Milano
Banca Profilo	Milano
Banca Prossima	Milano
Banca Widiba	Milano
Banco do Brasil AG - Succursale in Italia	Milano
Bank of America National Association - Filiale in Italia	Milano
Bank of China - Filiale di Milano	Milano
Barclays Bank Plc - Sede in Italia	Milano
Bayerische Landesbank - Filiale di Milano	Milano
BIt Market Services	Milano
BNP Paribas - Succursale in Italia	Milano
BNP Paribas Investment Partners SGR	Milano
BNP Paribas Lease Group Leasing Solutions	Milano
BNP Paribas Securities Services - Succursale di Milano	Milano
Borsa Italiana	Milano
Calit	Milano
CartaSi	Milano
Cassa Lombarda	Milano
CENTROBANCA Sviluppo Impresa SGR	Milano
Citibank National Association - Sede in Italia	Milano
Commerzbank AG	Milano
Cordusio SIM Advisory & Family Office S.p.A.	Milano
Cordusio Societa' Fiduciaria per Azioni	Milano
Credit Agricole Corporate and Investment Bank	Milano
CREDIT SUISSE (Italy)	Milano
Credit Suisse AG	Milano

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

DB Consorzio	Milano
Deutsche Bank	Milano
Deutsche Bank AG	Milano
Deutsche Bank Mutui	Milano
Duemme SGR	Milano
Equens SE	Milano
Eurizon Capital SGR	Milano
Euromobiliare Asset Management Sgr	Milano
Euromobiliare Fiduciaria	Milano
Europe Arab Bank - Succursale in Italia	Milano
EuroTLX Societa di Intermediazione Mobiliare	Milano
Factorit SpA	Milano
Fideuram Investimenti - Societa' di Gestione del Risparmio	Milano
Fiditalia	Milano
Fiduciaria Sant'Andrea	Milano
Finanza e Futuro Banca Societa per Azioni	Milano
Finanza Sud Sim Societa di intermediazione mobiliare per azioni	Milano
Finlombarda	Milano
FTSE International (Italy) Limited	Milano
G.B.L. Fiduciaria	Milano
GE Capital Finance	Milano
GE Capital Interbanca	Milano
Generfid	Milano
Help Line	Milano
Hsbc Bank Plc Succursale in Italia	Milano
Ing Bank N.V. Succursale di Milano	Milano
International Factors Italia - IFITALIA	Milano
Intesa Sanpaolo Private Banking	Milano
Intesa Sanpaolo Securitisation Vehicle	Milano
Intesa Sec NPL	Milano
Intesa Sec.	Milano
Intesa Sec. 3	Milano
ISP CB Ipotecario	Milano

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

ISP CB Pubblico	Milano
ISP OBG	Milano
Istituto Centrale delle Banche Popolari Italiane	Milano
Italease Finance	Milano
Italease Gestione Beni	Milano
IW Bank	Milano
JPMorgan Chase Bank, National Association	Milano
London Stock Exchange Group Holdings Italia	Milano
Mediocredito Italiano	Milano
Monte Titoli	Milano
Natixis	Milano
Nordest Società di Gestione del Risparmio	Milano
Oasi Diagram - Outsourcing Applicativo e Servizi Innovativi	Milano
Pictet Asset Management Limited - Succursale Italiana	Milano
Pioneer Global Asset Management SpA	Milano
Pioneer Investment Management S.G.R.	Milano
PORTIGON AG - SUCCURSALE DI MILANO	Milano
Profamily	Milano
Profilo Real Estate	Milano
RBC Investor Services Bank S.A. - Succursale di Milano	Milano
Release	Milano
S.I.RE.F. - Societa' Italiana di Revisione e Fiduciaria	Milano
SACE Fct	Milano
Santander Private Banking	Milano
SELLA GESTIONI SGR	Milano
SIA	Milano
Societe Generale - Succursale di Milano	Milano
Societe' Generale Mutui Italia	Milano
Societe Generale Securities Services	Milano
State Street Bank International GmbH - Succursale Italia	Milano
Symphonia SGR	Milano
Tamleasing	Milano
THE BANK OF TOKYO-MITSUBISHI UFJ, Ltd	Milano
UBI Factor	Milano

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

UBI Finance	Milano
UBI Finance CB 2	Milano
UBI Lease Finance 5	Milano
UBI Pramerica SGR	Milano
UBI SPV BBS 2012	Milano
UBI SPV BPA 2012	Milano
UBI SPV BPCI 2012	Milano
UBS (Italia)	Milano
UBS Fiduciaria	Milano
UniCredit	Milano
UniCredit Bank AG	Milano
UniCredit Bank Austria AG - Italian Permanent Establishment	Milano
UniCredit Business Integrated Solutions	Milano
Unicredit Factoring	Milano
UniCredit Leasing	Milano
Value Transformation Services	Milano
Vegagest Società di Gestione del Risparmio	Milano
Vesta Real Estate	Milano
Banca Interprovinciale	Modena
Banca Popolare dell'Emilia Romagna	Modena
BPER Credit Management	Modena
BPER Services	Modena
Consultinvest Asset Management SGR	Modena
Consultinvest Investimenti SIM	Modena
Mutina	Modena
Optima - SIM	Modena
Puglia Sviluppo	Modugno
GE Capital Servizi Finanziari	Mondovi'
Claris Factor	Montebelluna
Veneto Banca	Montebelluna
Banca Popolare Valconca	Morciano Di Romagna
Banca Popolare del Mediterraneo	Napoli
Banca Regionale di Sviluppo	Napoli
Banco di Napoli	Napoli

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Commercio e Finanza - Leasing e Factoring	Napoli
Societa' per la Gestione di Attivita' - S.G.A.	Napoli
Cassa di Risparmio di Orvieto	Orvieto
Banca Popolare Etica	Padova
Banco delle Tre Venezie	Padova
Cassa di Risparmio del Veneto	Padova
Giotto Finance 2	Padova
SEC Servizi	Padova
Banca Nuova	Palermo
Banca Popolare Sant'Angelo	Palermo
IRFIS - Finanziaria per lo Sviluppo della Sicilia	Palermo
Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza	Parma
Credit Agricole Group Solutions	Parma
Present Systems	Perugia
Banca Caripe	Pescara
Banca di Piacenza	Piacenza
Cassa di Risparmio di Pistoia e della Lucchesia	Pistoia
Banca Popolare Friuladria	Pordenone
Banca Agricola Popolare di Ragusa	Ragusa
Cassa di Risparmio di Ravenna	Ravenna
Creacasa	Reggio Emilia
Credem Private Equity SGR	Reggio Emilia
Credemfactor	Reggio Emilia
Credemleasing	Reggio Emilia
Credito Emiliano	Reggio Emilia
Credito Emiliano Holding	Reggio Emilia
FinecoBank Banca Fineco	Reggio Emilia
Banca Carim - Cassa di Risparmio di Rimini	Rimini
Arianna Sim	Roma
Artigiancassa S.p.A.	Roma
Banca del Fucino	Roma
Banca del Mezzogiorno - MedioCredito Centrale	Roma
Banca Finnat Euramerica	Roma
Banca Nazionale del Lavoro	Roma
Banca UBAE	Roma

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Bank Sepah - Filiale in Italia	Roma
BNL Finance	Roma
BNL POSitivity	Roma
Bnt consulting in liquidazione	Roma
Business Partner Italia	Roma
Cassa Depositi e Prestiti	Roma
Cassa di Compensazione e Garanzia	Roma
Cofiri (in liquidazione)	Roma
Credifarma	Roma
Credito Fondiario	Roma
Dexia Crediop	Roma
Europrogetti & Finanza in Liquidazione	Roma
Fides	Roma
Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking	Roma
Finnat Fiduciaria	Roma
Fintecna	Roma
GBM BANCA S.p.A.	Roma
IBL Family	Roma
IBL Partners	Roma
Igea Banca	Roma
Imprebanca	Roma
International Credit Recovery (8)	Roma
Investire Immobiliare - Societa di Gestione del Risparmio	Roma
Istituto Bancario del Lavoro	Roma
Istituto per il Credito Sportivo	Roma
Istituto per lo Sviluppo Economico dell'Italia Meridionale - ISVEIMER (in liquidazione)	Roma
Italfondiario	Roma
Lazio Innova	Roma
MTS - Società per il Mercato dei Titoli di Stato	Roma
Prestinuova	Roma
Sanpaolo Invest Società di Intermediazione Mobiliare	Roma
Simest	Roma
Società Italiana Gestione ed Incasso Crediti in liquidazione	Roma

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Banca di Sconto e Conti Correnti di S. Maria Capua Vetere	S. Maria Capua Vetere
Cassa di Risparmio di Saluzzo	Saluzzo
Sanfelice 1893 Banca Popolare	San Felice Sul Panaro
C.S.E. Consulting	San Lazzaro Di Savena
CSE Consorzio Servizi Bancari	San Lazzaro Di Savena
CSE Servizi	San Lazzaro Di Savena
Cassa di Risparmio di San Miniato	San Miniato
San Genesio Immobiliare	San Miniato
APULIA PRONTOPRESTITO	San Severo
Bancapulia	San Severo
Banca di Sassari	Sassari
Banco di Sardegna	Sassari
Numera	Sassari
Sardaleasing	Sassari
Banca Cassa di Risparmio di Savigliano	Savigliano
Banca Monte dei Paschi di Siena	Siena
Monte Paschi Fiduciaria	Siena
MPS Leasing & Factoring, Banca per i Servizi Finanziari alle imprese	Siena
Banca Popolare di Sondrio	Sondrio
Credito Valtellinese	Sondrio
Creval Sistemi e Servizi	Sondrio
Stelline Real Estate S.p.A.	Sondrio
Banca Popolare di Spoleto	Spoleto
Heta Asset Resolution Italia	Tavagnacco
BANCA TERCAS - Cassa di Risparmio della Provincia di Teramo	Teramo
Casse di Risparmio dell'Umbria	Terni
Banca del Piemonte	Torino
Banca Intermobiliare	Torino
Banca Patrimoni Sella & C.	Torino
Banca Reale	Torino
Banca Regionale Europea	Torino
Consel	Torino
Equiter	Torino

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

EXOR	Torino
Family Advisory Sim Sella & Partners	Torino
Finpiemonte	Torino
Ingenieria de Software Bancario	Torino
Intesa Sanpaolo	Torino
Intesa Sanpaolo Casa	Torino
Intesa Sanpaolo Group Services	Torino
Oldequiter	Torino
Pictet & Cie (Europe)	Torino
Santander Consumer Bank	Torino
Santander Consumer Finance Media	Torino
Banca di Credito Popolare	Torre Del Greco
Cassa del Trentino	Trento
Mediocredito Trentino-Alto Adige	Trento
Claris Leasing	Treviso
BG Fiduciaria - Societa' di Intermediazione Mobiliare	Trieste
Generali Investments Europe	Trieste
Generali Real Estate SGR	Trieste
Banca Mediocredito del Friuli Venezia Giulia	Udine
Cassa di Risparmio del Friuli Venezia Giulia	Udine
Hypo Alpe - Adria - Bank	Udine
Banca Popolare del Lazio	Velletri
BANCA IFIS	Venezia Mestre
Banco Popolare	Verona
BP Property Management	Verona
doBank	Verona
Società Gestione Servizi BP	Verona
Banca Valsabbina	Vestone
Banca Popolare di Vicenza	Vicenza
BPVi Multicredito - Agenzia in Attività Finanziaria	Vicenza
Immobiliare Stampa	Vicenza
Servizi Bancari	Vicenza
Banca di Viterbo Credito Cooperativo	Viterbo
Banca Sviluppo Tuscia	Viterbo
Cassa di Risparmio di Volterra	Volterra

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

APPENDICE N. 1

PROVVIDENZE PER I DISABILI

1. Fatte salve le eventuali condizioni aziendali più favorevoli già in atto alla data di stipulazione del presente contratto, a ciascun figlio o persona equiparata a carico – secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari – che per grave minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap ai fini dell'apprendimento, viene corrisposta una provvidenza annuale di € 103,29.

2. Tale provvidenza viene corrisposta entro il mese di giugno di ciascun anno solare e non oltre il compimento del ventiseiesimo anno di età del portatore di handicap, a presentazione da parte degli interessati, di idonea certificazione medica attestante, per l'anno di corresponsione, il sussistere delle condizioni richieste.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

APPENDICE N. 2

COMMISSIONI NAZIONALI DI STUDIO

1. Le Parti stipulanti si incontreranno ad esito dei lavori della Commissione nazionale di studio di cui all'art. 26 del contratto 31 marzo 2015 per i quadri direttivi e le aree professionali, per una valutazione congiunta in tema di scala parametrale.

IMPEGNO DELLE PARTI NAZIONALI

1. Le Parti firmatarie individuano Previbank quale Fondo di previdenza complementare residuale di settore cui possano aderire i lavoratori privi di forme di previdenza complementare aziendale.

2. Le Parti firmatarie si incontreranno entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto per i necessari adempimenti.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

APPENDICE N. 3

PROTOCOLLO SULLO SVILUPPO SOSTENIBILE
E COMPATIBILE DEL SISTEMA BANCARIO

Il 16 giugno 2004, in Roma

(Omissis)

premesso che:

- il sistema di relazioni sindacali nel settore del credito si è sviluppato secondo le linee previste dal Protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993, e dal Protocollo 22 dicembre 1998, con particolare riguardo al metodo concertativo ed agli assetti contrattuali. Tali assetti, confermati dal ccnl 11 luglio 1999, si articolano nel contratto collettivo nazionale di categoria – che ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica – e in un secondo livello di contrattazione (aziendale) riguardante materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto stesso che stabilisce anche tempistica – secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali – e materie del secondo livello;
- in coerenza con quanto sopra, con il Protocollo d'intesa del 4 giugno 1997 sul settore bancario, le Parti hanno condiviso principi, criteri e strumenti finalizzati ad una radicale ristrutturazione del sistema creditizio in una logica di efficienza e competitività internazionale;
- in tale contesto si è condiviso, fra l'altro che "il governo dei costi e le maggiori flessibilità trovano il loro riconoscimento nella centralità delle risorse

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

umane, nella loro motivazione e partecipazione, secondo principi di collaborazione, di responsabilità diffuse e di pari opportunità";

- in adempimento del predetto Protocollo sono stati stipulati l'accordo quadro 28 febbraio 1998 ed il contratto collettivo nazionale di lavoro 11 luglio 1999, attraverso i quali le Parti hanno contribuito al riposizionamento strategico ed al riequilibrio competitivo del sistema bancario italiano rispetto ai competitors europei ed, in particolare, alle ristrutturazioni e alle riorganizzazioni, ai processi di concentrazione nei gruppi bancari e di privatizzazione degli assetti proprietari, alle innovazioni dei processi produttivi, dei prodotti e dei canali distributivi, anche tramite il contenimento dei costi, l'introduzione di nuove flessibilità normative, la modernizzazione delle relazioni sindacali e l'individuazione di strumenti idonei per la gestione delle risorse umane da parte delle imprese ed il governo, in condizioni di equilibrio sociale, delle tensioni occupazionali, anche per mezzo del Fondo di solidarietà di settore;
- le Parti, preliminarmente al rinnovo del predetto ccnl 11 luglio 1999, hanno ravvisato l'opportunità – anche alla luce dell'esperienza applicativa del ccnl stesso – di sviluppare una più ampia riflessione sulle tematiche connesse al miglior utilizzo delle risorse umane, nello spirito, già condiviso nell'accordo 4 aprile 2002, di orientare l'evoluzione delle imprese bancarie, in un contesto competitivo, verso uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile;
- il nuovo ccnl, in coerenza e continuità con il percorso finora intrapreso dalle Parti, deve individuare, anticipando il cambiamento in un ambiente di crescente competitività, regole che assicurino sintesi efficaci fra obiettivi delle imprese ed attese dei lavoratori;
- con il presente Protocollo le Parti stipulanti, pertanto, intendono condividere principi e valori che

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

possano risultare di opportuno indirizzo nel miglioramento continuo della qualità dei rapporti fra le imprese creditizie ed il proprio personale, nel rafforzamento della reputazione complessiva del sistema;

- il presente Protocollo costituisce una utile cornice ai fini del rinnovo del ccnl 11 luglio 1999,

A) quanto sopra premesso, le Parti:

1. valutano positivamente il contributo al risanamento offerto dal sistema di relazioni sindacali adottato nel settore dalla seconda metà degli anni '90 sulla base dei principi di cui ai Protocolli citati in premessa e si impegnano, pertanto, anche nel mutato scenario, a preservarne l'impostazione concertativa e la funzione propulsiva, particolarmente rilevante anche nella prospettiva di uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile;
2. ribadiscono la centralità del contratto nazionale e il comune impegno delle Parti firmatarie il presente Protocollo di operare, ciascuna nel rispetto del proprio ruolo, per garantire la puntuale applicazione ed attuazione della normativa contrattuale;
3. riaffermano il ruolo centrale delle risorse umane e l'obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per lo sviluppo ed il successo dell'impresa;
4. riconoscono che l'obiettivo di cui al punto precedente presuppone l'effettiva parità delle opportunità di sviluppo professionale, un'offerta formativa continua, la mobilità su diverse posizioni di lavoro, l'adeguatezza dei criteri di valutazione professionale, la qualità delle prestazioni, degli ambienti di lavoro, l'efficacia della prevenzione e degli interventi in materia di salute e sicurezza;
5. si impegnano ad adoperarsi attivamente affinché – in un mercato globale – vengano rispettati, ovunque si esplichi l'attività imprenditoriale, i diritti umani

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

fondamentali, i diritti del lavoro, e si contrasti ogni forma di discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e sindacali;

6. riconoscono che le imprese, nel perseguire i propri legittimi obiettivi economici, in un mercato globale basato sulla competitività e sulla concorrenza, devono mirare soprattutto all'eccellenza delle performance, in termini di qualità e convenienza dei prodotti e servizi offerti;
7. in tale contesto, ribadiscono che vi sono valori etici fondamentali cui devono ispirarsi tutti coloro che, ai diversi livelli, operano nelle imprese e che l'azione delle imprese stesse e dei lavoratori deve dunque mirare ad uno sviluppo sostenibile e compatibile, ciò che comporta anche la costante attenzione agli impatti sociali ed ambientali connessi all'esercizio della propria attività;
8. riaffermano in tema di sistemi incentivanti – qualora adottati dalle imprese – e di valutazione del personale, che deve essere assicurata aziendalmente piena coerenza tra i principi declinati in materia, con particolare riguardo all'oggettività ed alla trasparenza dei sistemi stessi, e i comportamenti assunti ad ogni livello nelle imprese, al fine di rafforzare all'interno delle medesime il necessario clima di fiducia, coesione e stabilità; conseguentemente, la procedura contrattuale in tema di sistema incentivante – così integrando, ivi compreso quanto indicato ai punti 9 e 10, le attuali previsioni – dovrà svolgersi, tra le Parti aziendali, nella prospettiva di ricercare soluzioni condivise;
9. ritengono opportuno che le imprese prevedano, nell'ambito dei sistemi incentivanti, anche obiettivi di qualità;
10. convengono che le Parti nazionali firmatarie del presente Protocollo potranno chiedere un incontro – da tenere in sede ABI entro sette giorni dalla richiesta – per dirimere controversie rivenienti da

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

lamentate violazioni della procedura contrattuale sul sistema incentivante;

11. confermano che al personale impegnato nella rete in attività di vendita devono essere fornite informazioni e regole chiare ed esaurienti sui comportamenti da seguire nella relazione con la clientela, anche per quel che attiene alla valutazione, nel caso di vendita di prodotti finanziari, della "propensione al rischio" del cliente rispetto alle caratteristiche del prodotto.
    In particolare tali obiettivi si realizzano:

- dedicando al medesimo personale una formazione specifica e specialistica nell'ambito della dotazione annuale prevista dal ccnl;
- ponendo la massima attenzione nelle fasi di assegnazione degli obiettivi del sistema incentivante e di eventuale variazione degli stessi;
- assicurando la piena applicazione delle garanzie di legge e di contratto a tutela, sia sul piano civile che penale, di coloro che abbiano operato nel rispetto delle istruzioni ricevute e con correttezza e buona fede.

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

1. Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, in considerazione di processi di ristrutturazione, di riorganizzazione o di acquisizione del controllo di imprese creditizie meridionali, auspicano che, nell'ambito delle appropriate procedure in sede aziendale o di gruppo, si valuti con la massima attenzione la possibilità di un utilizzo mirato e selettivo, anche per aree geografiche, delle risorse del Fondo di solidarietà di settore destinate alla formazione.
2. L'ABI, prendendo atto di quanto sopra, invita le Imprese a valutare con la massima attenzione l'istanza sindacale in tutti i casi in cui ciò sia compatibile con le esigenze organizzative e produttive rivenienti dai processi di cui sopra.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

B)

Con riferimento alle imprese che volontariamente intendono adottare l'approccio alla Corporate Social Responsibility (CSR), le Parti considerano positivamente gli orientamenti assunti dall'Unione Europea in materia, a partire dal Consiglio di Lisbona del 2000, che ha affermato il nuovo obiettivo strategico per il nuovo decennio: diventare - quella europea - l'economia, basata sulla conoscenza, più competitiva e dinamica del mondo in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale.

In particolare le Parti assumono la definizione formulata nel Libro Verde della Commissione europea del luglio 2001, secondo la quale la responsabilità sociale d'impresa è "l'integrazione volontaria da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali ed ambientali nelle loro attività commerciali e nelle loro relazioni con le parti interessate (stakeholder)".

Ne consegue che "affermando la loro responsabilità sociale e assumendo di propria iniziativa impegni che vanno al di là delle esigenze regolamentari e convenzionali, cui devono comunque conformarsi, le imprese si sforzano di elevare le norme collegate allo sviluppo sociale, alla tutela dell'ambiente ed al rispetto dei diritti fondamentali, adottando un sistema di governo aperto, in grado di conciliare gli interessi delle varie parti interessate nell'ambito di un approccio globale della qualità e dello sviluppo sostenibile".

Pertanto, le Parti stipulanti il presente Protocollo si impegnano a favorire la diffusione, nell'ambito del sistema bancario, della cultura, dei principi e dei valori connessi alla responsabilità sociale d'impresa come sopra definita. A tal fine valuteranno con particolare attenzione le indicazioni del Multistakeholder Forum Europeo e le iniziative conseguenti della Commissione Europea, nonché i risultati del progetto sulla

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

responsabilità sociale d'impresa in corso di esame tra Federazione Bancaria Europea, Federazione Casse di Risparmio Europee, Federazione BCC Europee e Uni Europa Finanza.

Al medesimo scopo le Parti stipulanti costituiranno un Osservatorio nazionale paritetico che avrà 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;
- nonché di sviluppare l'analisi e la ricerca di convergenze su tematiche che possono contribuire positivamente a promuovere il "valore" dell'impresa e ad ottimizzare il clima aziendale, quali:
  - relazioni sindacali ai vari livelli;
  - assetti del sistema creditizio meridionale e rapporti banche-imprese;
  - salute e sicurezza sul lavoro;
  - formazione continua, alla luce della dichiarazione congiunta UNI-Europa Finanza e FBE del 28 dicembre 2002 in materia di life long learning;
  - sviluppo delle competenze e crescita professionale;
  - pari opportunità professionali;
  - comunicazione interna alle imprese;
  - work life balance;
  - salvaguardia dell'ambiente per gli impatti diretti (consumi di energia, carta, emissioni inquinanti, riciclo, etc.);
  - iniziative a favore di disabili;
  - iniziative a favore del volontariato ed iniziative di solidarietà in genere;
  - azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici;
  - gestione del patrimonio intellettuale delle imprese.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Sui temi di cui sopra, le Parti convengono, altresì, di indire una Conferenza periodica congiunta che abbia ad oggetto uno o più dei temi di cui sopra, e di promuovere, sui medesimi, la partecipazione attiva a qualificati organismi, pubblici o privati, sia a livello nazionale che internazionale.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

APPENDICE N. 4

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E PREVIDENZA

Il 12 febbraio 2005, in Roma

(Omissis)

si sono incontrate al fine di chiarire la questione insorta in merito alla computabilità o meno delle somme versate dalle Aziende ai fondi di previdenza nella base utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR) ed hanno confermato – tenuto anche conto dei complessivi livelli retributivi definiti in sede di contrattazione collettiva – di aver inteso, tempo per tempo, escludere dalla base di calcolo del TFR i contributi versati dalle imprese per il finanziamento dei trattamenti previdenziali riconosciuti al personale delle aziende di credito.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

APPENDICE N. 5

FONDO NAZIONALE DEL SETTORE DEL CREDITO
PER PROGETTI DI SOLIDARIETÀ[1]

Il 13 gennaio 2005, in Roma

(Omissis)

Premessa

In relazione agli accordi già intercorsi tra le Parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e le aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, in merito alla istituzione di un Fondo Nazionale per progetti di solidarietà tra i dipendenti e le imprese stesse, si conviene di anticiparne la costituzione, per contribuire prontamente ed efficacemente ad affrontare l'emergenza dovuta ai fenomeni naturali che hanno sconvolto intere regioni dell'Asia.
I fondi raccolti nell'anno 2005 tra le lavoratrici, i lavoratori e le aziende, saranno devoluti a iniziative umanitarie a favore delle popolazioni colpite dal terremoto e dal maremoto dello scorso 26 dicembre,

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

è costituito un Fondo nazionale per progetti di solidarietà allo scopo di finanziare iniziative umanitarie

[1] Testo modificato con il Protocollo d'intesa del 5 luglio 2010. Tutte le informazioni relative alla Fondazione Prosolidar sono reperibili sul sito web www.prosolidar.eu.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

di assistenza, sia nell'ambito nazionale che internazionale.

La gestione del Fondo è assicurata da rappresentanti dell'ABI e delle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Protocollo d'intesa, che decideranno consensualmente sulla destinazione delle risorse.

Il Fondo sarà alimentato dai contributi dei dipendenti e, in pari misura, da quelli delle Aziende di Credito e Finanziarie e potrà ricevere donazioni ed ulteriori contributi anche da parte di terzi.

Il contributo dei dipendenti è fissato nella misura di 6 (sei) euro annui da trattenere sull'importo della tredicesima mensilità e potrà variare, d'intesa tra le Parti firmatarie del presente contratto. Per ogni dipendente che aderisce al Fondo, le Aziende verseranno 6 (sei) euro annui o la misura che potrà essere successivamente definita d'intesa tra le medesime Parti.

Tutti i lavoratori dipendenti da aziende conferenti ad ABI mandato di rappresentanza sindacale contribuiscono al Fondo nelle misure di cui al capoverso che precede, salvo diversa volontà che il lavoratore potrà manifestare in ogni momento tramite il modulo allegato da inoltrare all'Azienda di appartenenza.

Annualmente sarà reso noto il "bilancio" del Fondo, con la specificazione di tutti gli interventi effettuati.

In caso di scioglimento del Fondo, decisione che dovrà essere assunta consensualmente dalle Parti stipulanti, gli eventuali attivi saranno devoluti ad Organizzazioni aventi le stesse finalità del Fondo.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

NORMA TRANSITORIA

Il contributo relativo all'anno 2010 sarà trattenuto nella busta paga del mese di febbraio 2011, mentre quello relativo al 2011 ed agli anni successivi sarà prelevato sull'importo della tredicesima mensilità.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Allegato

FAC SIMILE DEL MODULO DI REVOCA
AL FONDO PROSOLIDAR

Data, ...

Io sottoscritto/a ....., matr. n. ....., dipendente da ....., non intendo contribuire a Prosolidar – Fondo Nazionale del Settore del Credito per Progetti di Solidarietà – Onlus e pertanto non autorizzo l'Azienda ad effettuare la trattenuta di 6 (sei) euro all'anno dalla busta paga del mese di Febbraio 2011 e negli anni successivi. Qualora intenda successivamente contribuire al Fondo ne darò tempestiva comunicazione all'Azienda.

Firma del lavoratore/lavoratrice
.....

* * *

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC/CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

PROTOCOLLO D'INTESA

FONDAZIONE PROSOLIDAR - ONLUS

Il giorno 24 ottobre 2011, in Roma

(Omissis)

Premesso che:

In data 5 luglio 2011 è stata costituita la "Fondazione Prosolidar – Onlus", avente i medesimi scopi e caratteristiche di bilateralità propri del Fondo Nazionale del Settore del credito per Progetti di Solidarietà – Onlus, di cui all'accordo 13 gennaio 2005 (appendice 7 al ccnl 8 dicembre 2007) come modificato con Protocollo d'intesa del 5 luglio 2010,

le parti convengono che:

a far tempo dal prossimo mese di dicembre 2011, i contributi versati dai lavoratori e dalle banche saranno accreditati, anche secondo quanto già deliberato dal Comitato di Gestione del Fondo, a favore della "Fondazione Prosolidar – Onlus".

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

APPENDICE N. 6

ENBICREDITO

Le Parti stipulanti si danno atto che il contributo di 1 euro pro-capite, previsto allo scopo di consolidare l'attività di Enbicredito, va versato dalle imprese anche con riferimento al personale con qualifica di dirigente in organico alla data del 31 dicembre 2004.

* * *

VERBALE DI ACCORDO

11 luglio 2007, in Roma

(Omissis)

Ad integrazione di quanto previsto dall'appendice n. 3 in calce al ccnl 12 febbraio 2005, le Parti stipulanti convengono che ciascuna impresa conferente all'ABI mandato di rappresentanza sindacale eroghi, entro il 30 settembre 2007, un contributo straordinario a favore di Enbicredito nella misura pari a 0,5 euro per ogni dipendente a tempo indeterminato in organico alla data del 30 giugno 2007.

Le Parti si riservano di valutare, per ciascuno degli anni successivi, la ripetizione del predetto contributo in relazione alle risultanze del rendiconto annuale dell'esercizio finanziario presentato da Enbicredito ai sensi dell'art. 13 del proprio Statuto.

* * *

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 16 luglio 2009, in Roma

(Omissis)

Ad integrazione di quanto previsto dall'appendice n. 3 in calce al ccnl 8 dicembre 2007, le Parti stipulanti – nella prospettiva di ridefinire il ruolo e le funzioni dell'Ente e realizzare forme di raccordo con i Fondi interprofessionali – convengono che ciascuna impresa conferente all'ABI mandato di rappresentanza sindacale eroghi, entro il 30 settembre 2009, un contributo straordinario a favore di Enbicredito nella misura pari a 0,5 euro per ogni dipendente a tempo indeterminato in organico alla data del 30 giugno 2009.

* * *

STATUTO

Articolo 1

Denominazione - Soci

In attuazione di quanto previsto dall'Accordo Nazionale 4 dicembre 1998, l'Ente nazionale bilaterale per il settore del credito, denominato Enbicredito, che ha natura giuridica di associazione non riconosciuta ai sensi dell'art. 36 c.c. è regolato, in via esclusiva, dal presente Statuto.

Sono soci: ABI (Associazione Bancaria Italiana) e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca-Uil e Unità Sindacale Falcri Silcea.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Articolo 2

Sede – Durata

La sede è in Roma, Piazza del Gesù n. 49.

La durata dell'Ente è stabilita al 31 dicembre 2020 e può essere prorogata con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Articolo 3

Scopo

L'Ente bilaterale nazionale ha la finalità principale di promuovere e sostenere il dialogo sociale tra le parti, con iniziative orientate ad interventi sul sistema di formazione e di riqualificazione professionale esistente nel settore creditizio-finanziario, in relazione alle intese sottoscritte in materia, che saranno stipulate tra l'ABI e le Organizzazioni sindacali e che saranno recepite con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'Ente bilaterale nazionale ha lo scopo di:

a) promuovere attività in tema di formazione, di riconversione e di riqualificazione professionale ed elaborare proposte e progetti formativi da realizzare anche mediante convenzioni con Enti privati e pubblici, strutture scolastiche e universitarie;

b) promuovere e realizzare indagini sui fabbisogni di professionalità nel settore del credito e ricerche – anche in raccordo con le attività dell'Osservatorio nazionale – sui temi della formazione;

c) promuovere e attuare forme di raccordo e di collaborazione con i Fondi interprofessionali per la formazione continua operanti nel settore creditizio, le Regioni e/o con altri Enti pubblici e/o privati in materia di formazione;

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

d) svolgere attività di promozione, assistenza e consulenza, nei confronti delle aziende creditizie e finanziarie, per quanto concerne sia le procedure di accesso alla formazione finanziata che le fasi di attuazione dei piani;

e) svolgere, per le aziende di cui alla precedente lett. d), il ruolo di presentatore dei piani formativi finanziabili, conseguendo in tal modo la titolarità per acquisire i relativi finanziamenti;

f) promuovere ogni iniziativa diretta a definire e certificare il livello delle competenze acquisite attraverso gli interventi di formazione.

g) gestire, tramite l'apposita Sezione Speciale di cui all'art. 12, l'attività del Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito (F.O.C.).

L'Ente bilaterale nazionale perseguirà anche altre finalità – svolgendo i relativi compiti e funzioni – che le Parti contrattuali concorderanno a livello nazionale di attribuire allo stesso e che saranno recepite con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Articolo 4

Entrate

Ad eccezione dei contributi che affluiscono alla Sezione Speciale per il finanziamento del F.O.C., concorrono a formare il fondo comune dell'Ente le seguenti entrate:

- le risorse economiche che i soci stabiliranno di corrispondere all'Ente;
- le somme corrisposte dai soci aggregati a titolo di contributo e di concorso spese di gestione;
- ogni altra entrata conseguente alle attività istituzionali dell'Ente previste dall'art. 3, lett. da a) a f).

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

I corrispettivi di prestazioni per i servizi resi a terzi e le misure dei contributi e del concorso spese di gestione annuali dovute all'Ente bilaterale nazionale dai partecipanti sono stabilite con accordo tra ABI e le Organizzazioni sindacali. Tali misure saranno, di volta in volta, recepite con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, nel corso della durata dell'associazione non potranno essere distribuiti ai soci ovvero a tutti i soggetti partecipanti fondi o riserve di alcun tipo.

Articolo 5

Soci aggregati

Sono soci aggregati:

a) le Aziende associate all'ABI che hanno conferito alla stessa apposito mandato e corrispondono specifici contributi con la finalità di usufruire dell'assistenza, della consulenza, dell'informazione e della rappresentanza nel regolamento dei rapporti di lavoro con i dipendenti, compresa la stipulazione di contratti collettivi con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e la risoluzione delle vertenze comunque connesse con i rapporti di lavoro;

b) le altre Aziende, Enti o Associazioni operanti nel settore creditizio-finanziario: in tal caso l'ammissione è subordinata alla delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Ente bilaterale nazionale.

I soci aggregati possono sempre recedere dall'Ente.

Articolo 6

Organi

Gli organi dell'Ente bilaterale nazionale sono:

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato di Gestione;
- il Presidente;
- il Collegio dei Revisori dei Conti.

Articolo 7

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è composto da n. 14 (quattordici) membri: n. 7 (sette) sono designati dall'ABI; n. 7 (sette) sono designati dalle Organizzazioni sindacali.

Il Consiglio di Amministrazione dura in carica tre anni e può essere riconfermato. In caso di cessazione di uno o più Componenti nel corso del mandato, la sostituzione è effettuata per il periodo residuo su designazione delle rispettive Organizzazioni di riferimento.

Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di approvare il bilancio preventivo e consuntivo dell'Ente, nonché quello separato della Sezione Speciale e, ferme le attribuzioni riconosciute al Comitato di Gestione per la gestione dell'attività del F.O.C., di amministrare l'Ente; è investito dei più ampi poteri per la ordinaria e la straordinaria amministrazione e gestione dell'Ente stesso, inclusa la facoltà di delegare determinati poteri e funzioni al Comitato di Gestione e/o al Presidente e/o al Vice Presidente, nonché la facoltà di nominare e revocare il Coordinatore.

Il Consiglio di Amministrazione deve essere convocato dal Presidente dell'Ente, con lettera raccomandata, tramite fax o posta elettronica certificata (P.E.C.) da inviare al domicilio dei componenti almeno dieci giorni prima della riunione.

Il Consiglio di Amministrazione può essere convocato anche su richiesta di almeno un terzo dei componenti;

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

in tal caso il Presidente convoca il Consiglio entro dieci giorni.

Nella comunicazione devono essere indicati il giorno, l'ora e il luogo della riunione nonché gli argomenti all'ordine del giorno. Nei casi di particolare urgenza la convocazione può essere fatta anche via fax, con posta elettronica certificata (P.E.C.) o con telegramma da inviare cinque giorni prima della riunione.

Le riunioni sono valide se vi è la presenza di oltre il 50% (cinquanta percento) dei componenti e le decisioni sono valide se assunte con la maggioranza dei 5/6 dei presenti.

Nelle riunioni è richiesta la presenza di almeno i 2/3 dei componenti allorché sono in discussione modifiche statutarie, l'approvazione del Regolamento ed ogni altra decisione di straordinaria amministrazione.

Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione sono invitati tutti i componenti del Collegio dei Revisori dei Conti, con le stesse modalità previste per i componenti del Consiglio medesimo. Alle suddette riunioni deve assistere il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti – ovvero, in caso di impedimento, un Revisore dei Conti delegato dal medesimo – che viene invitato con le stesse modalità previste per i componenti del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può anche svolgersi per teleconferenza o video conferenza, a condizione che sia rispettato il metodo collegiale e che possa essere accertata in qualsiasi momento l'identità dei partecipanti.

Il Consiglio di Amministrazione è presieduto dal Presidente ovvero, in mancanza, dal Vice Presidente.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Articolo 8

Comitato di Gestione

Il Comitato di Gestione è nominato dal Consiglio di Amministrazione e dura in carica per lo stesso periodo del Consiglio. Esso è composto da n. 10 (dieci) membri: n. 5 (cinque) designati dall'ABI e n. 5 (cinque) dalle Organizzazioni sindacali. Tra essi, sono designati il Presidente ed il Vice Presidente dell'Ente, ai sensi dell'art. 9.

Le quattro Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ai sensi dell'art. 4 dell'Accordo in materia di libertà sindacali del 25 novembre 2015, designano 4 (quattro) membri del Comitato di Gestione. Il quinto membro espressione di parte sindacale è designato – a rotazione seguendo il criterio della maggiore rappresentatività – da una delle altre Organizzazioni dei lavoratori presenti nel Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato di Gestione, nell'ambito della Sezione Speciale di cui all'art. 12, gestisce l'attività del F.O.C. secondo le attribuzioni riconosciute dal Regolamento del "Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito (F.O.C.)" del 31 maggio 2012, allegato al presente Statuto (di seguito Regolamento del F.O.C.).

Inoltre, il Comitato di Gestione, in relazione alle delibere del Consiglio di Amministrazione:

- coordina l'attività dell'Ente e gestisce, attraverso il Coordinatore, l'attività amministrativa, contabile ed operativa;
- adotta i provvedimenti relativi al funzionamento e all'organizzazione interna dell'Ente;
- svolge attività di elaborazione e di proposta, rispettivamente, degli atti e delle attività da

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;

- sottopone al Consiglio di Amministrazione il bilancio preventivo e consuntivo dell'Ente, nonché quello separato della Sezione Speciale;
- provvede ad ogni altro compito e funzione che sia ad esso delegata dal Consiglio di Amministrazione.

Per la convocazione e validità delle riunioni e per le deliberazioni valgono le stesse norme previste per il Consiglio di Amministrazione. Alle riunioni di Comitato di Gestione deve assistere il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti – ovvero, in caso di impedimento, un Revisore dei Conti delegato dal medesimo – che viene invitato con le stesse modalità previste per i componenti il Comitato di Gestione.

Articolo 9

Presidente – Vice Presidente

Il Presidente ha la legale rappresentanza dell'Ente e la firma sociale, sovrintende alla gestione e amministrazione dello stesso, convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione; in caso di impedimento, anche temporaneo, egli viene sostituito nelle sue funzioni dal Vice Presidente.

Il Presidente ed il Vice Presidente dell'Ente sono nominati dal Consiglio di Amministrazione, secondo il criterio di alternanza di seguito indicato.

Per il primo triennio, seguente alla modifica statutaria dell'Ente, il Presidente è individuato tra i componenti del Consiglio di Amministrazione designati da ABI, mentre il Vice Presidente tra i componenti del Consiglio di Amministrazione designati dalle Organizzazioni sindacali.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Per i mandati triennali seguenti si procede in via similare ed alternata.

Articolo 10

Coordinatore

L'attività dell'Ente è curata da un Coordinatore nominato dal Consiglio di Amministrazione tra soggetti in possesso di comprovata professionalità ed esperienza. Il Coordinatore esegue le deliberazioni degli Organi sociali ai quali risponde.

Il Coordinatore, in particolare:

a) svolge tutti i compiti e le funzioni che gli vengono assegnate dal Consiglio di Amministrazione e dal Comitato di Gestione e partecipa, senza diritto di voto, alle riunioni dei predetti Organi;

b) per l'espletamento di tali compiti e funzioni potrà avvalersi del supporto di collaborazioni esterne, se autorizzato dal Comitato di Gestione;

c) predispone per il Comitato di Gestione e per il Consiglio di Amministrazione il bilancio preventivo e consuntivo dell'Ente e redige trimestralmente un rapporto, anche tecnico-economico, in merito alle attività svolte;

d) assiste il Consiglio di Amministrazione ed il Comitato di Gestione nello svolgimento delle rispettive funzioni;

e) cura la tenuta e l'aggiornamento di tutti i libri sociali, compresa la prima nota ed il libro-cassa, nonché la documentazione relativa alle operazioni eseguite dall'Ente.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Articolo 11

Il Collegio dei Revisori dei Conti

L'amministrazione dell'Ente, ivi compresa quella della Sezione Speciale di cui all'art. 12, è controllata dal Collegio dei Revisori dei Conti, composto da tre membri effettivi e tre supplenti designati dall'ABI e da ulteriori tre membri effettivi e tre supplenti designati dalle Organizzazioni sindacali.

I Revisori dei Conti durano in carica tre anni e possono essere riconfermati.

Il Collegio elegge nel proprio ambito un Presidente secondo il criterio di seguito indicato.

Per il primo triennio seguente alla modifica statutaria dell'Ente, il Presidente viene eletto nell'ambito delle persone designate, in seno al Collegio, dalla componente che ha espresso il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Per il triennio successivo il Presidente viene eletto nell'ambito delle persone designate, in seno al collegio, dall'altra componente.

Per i mandati triennali seguenti si procede in via similare e alternata.

In caso di impedimento, anche temporaneo, il Presidente è sostituito dal Revisore da lui designato o, in mancanza, dal Revisore più anziano in carica o, a parità di anzianità in carica, dal Revisore più anziano di età.

In caso di cessazione di un membro del Collegio nel corso del mandato, la sostituzione è effettuata, per il periodo residuo, su designazione delle rispettive Organizzazioni di riferimento. In caso di impedimento il membro effettivo è sostituito dal corrispondente membro supplente.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti deve assistere alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato di Gestione – come previsto dagli artt. 7 e 8 – e sarà invitato con le stesse modalità previste per i componenti i suddetti organi.

I componenti del Collegio sono invitati alle riunioni del Consiglio di Amministrazione come previsto dall'art. 7.

In caso di mancata partecipazione, non giustificata, di un Sindaco effettivo ad un numero di riunioni del Collegio superiore a tre, lo stesso si considera dimissionario ed il Presidente del Collegio dei Revisori è autorizzato a proporne la sostituzione, inviando la relativa comunicazione ai Soci.

Articolo 12

Sezione Speciale

In attuazione di quanto previsto dall'art. 12 dell'Accordo di rinnovo 19 gennaio 2012 e dall'art. 32 del ccnl 31 marzo 2015 per i quadri direttivi e le aree professionali, e per le finalità di cui all'art. 3 del Regolamento del F.O.C, è istituita la Sezione Speciale dell'Ente, gestita, secondo le modalità e i criteri individuati dal medesimo Regolamento, dal Comitato di Gestione di cui all'art. 8.

Articolo 13

Rendiconto annuale

L'esercizio finanziario decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

Il Comitato di Gestione provvede, secondo le modalità previste dall'art. 10 del Regolamento del F.O.C., alla redazione di un rendiconto economico e finanziario annuale d'esercizio relativo alla gestione della Sezione Speciale, separato e distinto da quello relativo a tutte le altre attività dell'Ente.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO ULICA UNISIN

Il rendiconto dell'esercizio finanziario dell'anno, ivi compreso quello della Sezione Speciale di cui al comma che precede, è approvato dal Consiglio di Amministrazione entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Articolo 14

Scioglimento dell'Ente

La decisione circa lo scioglimento dell'Ente, nonché in merito alla devoluzione di eventuali residui attivi, compete ai soci che hanno costituito l'Ente medesimo.

Fermo quanto previsto dal comma successivo in relazione ad eventuali residui attivi del F.O.C., in ogni caso, per qualunque causa avvenga lo scioglimento, il patrimonio residuo dell'Ente dovrà essere devoluto, salva diversa destinazione imposta dalla legge, ad altra associazione con finalità analoghe ovvero ai fini di pubblica utilità, previo parere dall'organismo di controllo previsto dall'art. 3, comma 190, della L. 23 dicembre 1996, n. 662.

Al termine del periodo di durata del F.O.C., le Parti, secondo le modalità previste dall'art. 12 del relativo Regolamento, decideranno in merito all'impiego delle somme eventualmente giacenti nella Sezione Speciale.

Articolo 15

Disposizioni finali

I componenti degli organi sociali non hanno diritto a compensi.

In attuazione dello Statuto il Consiglio di Amministrazione potrà decidere di realizzare un Regolamento e procedere all'approvazione dello stesso.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Le modifiche al presente Statuto saranno recepite con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Roma, 5 ottobre 2012

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL-CREDITO UILCA UNISIN

APPENDICE N. 7

NORMA TRANSITORIA
PASSAGGIO ALLA DIRIGENZA

Il giorno 11 luglio 1999, in Roma

(Omissis)

NORMA TRANSITORIA
PASSAGGIO ALLA DIRIGENZA

Così come previsto nell'Accordo quadro 28 febbraio 1998 la nuova dirigenza sarà ricompresa fra l'1,5% ed il 2,5% rispetto al totale del personale dell'impresa: a tal fine l'inquadramento di dirigente sarà attribuito ad una parte degli attuali funzionari con grado più elevato.

Le norme relative alla cessazione del rapporto di lavoro dei dirigenti, previste dal citato accordo quadro del 28 febbraio 1998, troveranno applicazione, trascorso un anno dal riconoscimento, nei confronti di coloro ai quali verrà attribuito dall'impresa tale inquadramento ai sensi del comma che precede.

Ciascuna impresa, pertanto, individuerà – tra i funzionari cui è attualmente riconosciuta una maggiorazione di grado superiore a 9 – quelli ai quali attribuire in relazione alle funzioni svolte, alla struttura ed organizzazione dell'impresa stessa, l'inquadramento da dirigente, informando gli organismi sindacali aziendali sui criteri e le modalità adottati.

Si conserva, in ogni caso, come assegno ad personam la quota di retribuzione eccedente i 100 milioni annui. Tale assegno non sarà riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL-CREDITO UILCA UNISIN

L'applicazione dei commi che precedono è connessa temporalmente all'espletamento della procedura prevista dal presente contratto in materia di quadri direttivi. Fino alla data prevista aziendalmente per l'applicazione del nuovo sistema relativo a tale categoria, continuano a trovare applicazione le corrispondenti norme contrattuali per il personale direttivo (ccnl ABI 22 giugno 1995 e ccnl ACRI 16 giugno 1995).

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti chiariscono che l'assegno ad personam di cui al comma 4 della presente norma è computabile ai fini della eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, del trattamento di fine rapporto e ai fini dei trattamenti di previdenza aziendali.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

APPENDICE N. 8

NUOVA STRUTTURA CONTRATTUALE

Il 28 febbraio 1998, in Roma

(Omissis)

Art. 3

NUOVA STRUTTURA CONTRATTUALE

La struttura contrattuale del settore viene ridefinita, anche per quanto attiene al numero di contratti collettivi nazionali, realizzando discipline differenziate per categorie di personale che, ai sensi del Protocollo 4 giugno 1997, garantiscano le specificità professionali in un quadro omogeneo di regole.

Pertanto, la nuova struttura contrattuale del settore creditizio prevederà due contratti collettivi nazionali di lavoro: uno per i dirigenti ed uno per il restante personale.

1) NUOVA DIRIGENZA

Si individuerà una dirigenza "allargata" che sarà indicativamente ricompresa fra l'1,5% ed il 2,5% rispetto al totale del personale dell'impresa; a questo fine l'inquadramento di dirigente sarà attribuito ad una parte degli attuali funzionari con grado più elevato.

Pertanto ciascuna impresa individuerà – tra i funzionari cui è attualmente riconosciuta una maggiorazione di grado superiore a 9 – quelli ai quali attribuire, in relazione alle funzioni svolte, alla struttura ed organizzazione dell'impresa stessa, l'inquadramento da dirigente, informando gli organismi sindacali aziendali sui criteri e le modalità adottati.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

In sede nazionale verrà fissato unicamente il trattamento economico corrispondente al grado minimo di dirigente, ad un livello inferiore all'attuale.

L'eventuale differenza di trattamento economico dei funzionari inquadrati come dirigenti, nonché degli attuali dirigenti, verrà mantenuta come assegno ad personam. Fermo quanto stabilito all'art. 8 del presente accordo quadro, tale assegno non sarà riassorbibile per effetto di eventuali incrementi retributivi.

A tale personale si applicherà integralmente la nuova disciplina contrattuale dei dirigenti che verrà concordata fra le Parti stipulanti in sede di adeguamento di quella attuale. In particolare:

- come "declaratoria" di inquadramento dei dirigenti sarà mantenuta la seguente: "Ai fini del presente contratto sono dirigenti coloro i quali – sussistendo le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del codice civile ed in quanto ricoprano nell'impresa un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, di autonomia e di potere decisionale ed esplichino le loro funzioni di promozione, coordinamento e gestione generale al fine di realizzare gli obiettivi dell'impresa – siano dalle rispettive imprese cui appartengono come tali qualificati".
- la cessazione del rapporto ad iniziativa dell'impresa – in analogia a quanto praticato al riguardo per la dirigenza degli altri settori – sarà regolata esclusivamente dalle norme del codice civile, prevedendo l'introduzione di un collegio arbitrale per le controversie in materia.

Tale criterio si applica a coloro ai quali verrà attribuito dall'impresa l'inquadramento da dirigente secondo i suesposti principi, trascorso un anno da tale riconoscimento.

Resta fermo che le norme di legge o contrattuali sull'orario di lavoro e sulla prestazione lavorativa non si applicano ai dirigenti.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

APPENDICE N. 9

Roma, 31 maggio 2012

FONDO NAZIONALE PER IL SOSTEGNO
DELL'OCCUPAZIONE NEL SETTORE DEL CREDITO
(F.O.C.)

REGOLAMENTO

Art. 1 – Denominazione e finalità

1. Il "Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito" (di seguito Fondo) viene costituito fra le Parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro del 19 gennaio 2012 per i quadri direttivi e per le aree professionali e il ccnl 10 gennaio 2008, prorogato con l'Accordo 29 febbraio 2012, per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, per la realizzazione delle finalità previste dall'art. 12 dell'accordo di rinnovo.
2. Il Fondo ha lo scopo di favorire la creazione di nuova occupazione stabile e di garantire una riduzione di costi per un periodo predeterminato alle imprese che procedono ad assunzioni a tempo indeterminato, valorizzando, in particolare, la solidarietà generazionale e l'equità del contributo al Fondo stesso.
3. Il Fondo potrà operare anche in concorso e sinergia con il Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, secondo le modalità e le misure stabilite, tempo per tempo, dalle Parti.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 2 – Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento disciplina l'attività del Fondo, gestito per il tramite di Enbicredito, sul presupposto che – ai sensi dell'art. 3 del relativo Statuto – tale Ente è abilitato a perseguire le finalità, svolgendo i relativi compiti e funzioni, che le Parti contrattuali concordano a livello nazionale di attribuire allo stesso.

Art. 3 – Comitato di Gestione della Sezione Speciale

1. Ai fini di cui al presente Regolamento, è istituita, nell'ambito di Enbicredito, una Sezione Speciale che provvede all'erogazione delle prestazioni del Fondo.
2. Nell'ambito della Sezione Speciale è costituito un Comitato di Gestione, composto e nominato secondo i medesimi criteri indicati per il Comitato Esecutivo di Enbicredito dal su richiamato Statuto dell'Ente.
3. L'attività del Fondo è regolata sulla base di esercizi sociali annuali coincidenti con l'anno solare.
4. La Sezione Speciale opera a far tempo dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2018, salva proroga stabilita per accordo fra le Parti stipulanti i contratti collettivi di cui all'art. 1 e fermo, comunque, l'espletamento delle residue attività connesse all'operatività del Fondo.

Art. 4 – Alimentazione della Sezione Speciale – Contributi dei lavoratori

1. Il Fondo, come stabilito dall'art. 12 dell'accordo di rinnovo 19 gennaio 2012, è alimentato, con decorrenza 1° gennaio 2012, dai contributi dei lavoratori dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali destinatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, con rapporto a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti. I contributi sono dovuti, in via sperimentale, per gli anni 2012-2018, salva proroga

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

stabilita per accordo fra le Parti stipulanti il predetto contratto collettivo nazionale di lavoro.
2. Si intendono come destinatarie del contratto di cui sopra le Aziende che abbiano conferito ad ABI mandato di rappresentanza sindacale. Le Aziende che conferiscono ad ABI mandato di rappresentanza sindacale in corso d'anno sono tenute al versamento del contributo entro il mese successivo al predetto conferimento.
3. Il contributo dei dipendenti è fissato nella misura di una giornata lavorativa annua procapite da realizzare attraverso la rinuncia per gli appartenenti alle aree professionali a 7 ore e 30 minuti delle 23 ore di riduzione d'orario di cui all'art. 94, comma 2*, e per i quadri direttivi ad una giornata di ex festività di cui all'art. 50*. Con riguardo ai/alle lavoratori/lavoratrici dipendenti che, in considerazione della relativa articolazione dell'orario di lavoro, non fruiscono della suddetta riduzione d'orario, il contributo è calcolato in misura equivalente tramite rinuncia ad una ex festività in analogia ai quadri direttivi. In forza del ccnl 10 gennaio 2008, prorogato con l'Accordo 29 febbraio 2012, per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali il contributo pari ad una giornata di ex festività è dovuto anche da parte dei dirigenti. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il contributo è fissato in misura proporzionale alla minore durata della prestazione lavorativa.
Ai fini di cui sopra il contributo procapite è calcolato secondo il comune criterio contrattuale: 1/360 della retribuzione annua.
I dirigenti di cui al Chiarimento a verbale in calce al presente Regolamento verseranno un ulteriore contributo, indicativamente del 4% della loro retribuzione fissa, comunque garantito dall'Azienda.

---

* Rispettivamente art. 100 e art. 56 del testo coordinato.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

4. I contributi sono versati – sul conto corrente che il Comitato di Gestione provvede a comunicare – dalle Aziende titolari del rapporto di lavoro entro e non oltre il 31 gennaio di ogni anno sulla base dell'organico (lavoratori/lavoratrici dipendenti con contratto a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti) calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente. Limitatamente all'anno 2012, i contributi verranno versati entro il 30 giugno.

Art. 5 – Mancato/Ritardato versamento

1. Tutti i versamenti – di cui all'art. 4 che precede – devono essere eseguiti nei termini stabiliti dal presente Regolamento e con le modalità comunicate dal Comitato di Gestione.
2. Trascorso il termine utile per il versamento, l'Azienda inadempiente deve corrispondere anche gli interessi di mora per il ritardato pagamento nella misura del tasso legale tempo per tempo vigente, aumentato di 4 punti ovvero nella diversa misura stabilita dal Comitato di Gestione che di volta in volta ne delibera l'applicazione, dandone comunicazione all'Azienda.

Art. 6 – Prestazioni a favore delle Aziende

1. Le prestazioni rese dal Fondo riguardano le assunzioni/stabilizzazioni a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato professionalizzante, effettuate dalle Aziende nel periodo 1° gennaio 2012 – 31 dicembre 2018.
2. Il Fondo provvede ad erogare alle Aziende, per un periodo di 3 anni, un importo annuo pari a 2.500 euro per ciascun lavoratore/lavoratrice che venga assunto con contratto a tempo indeterminato che si trovi in una delle seguenti condizioni:
- giovani disoccupati fino a 32 anni di età;
- disoccupati di lungo periodo di qualsiasi età, cassaintegrati e lavoratori/lavoratrici in mobilità;

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

- donne nelle aree geografiche svantaggiate come indicate dal D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, art. 54, comma 1, lett. e);
- disabili;
- lavoratori/lavoratrici nelle Regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione soprattutto giovanile.

Nei casi di cui agli ultimi due alinea il predetto importo annuo è maggiorato del 20%.

3. Gli importi di cui ai commi che precedono vengono erogati anche nei casi di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori/lavoratrici con rapporti di lavoro diversi da quello a tempo indeterminato (ad esempio, contratti a termine, contratti di inserimento, contratti a progetto, contratti di somministrazione), ivi compresi quelli in servizio alla data di stipulazione del presente Regolamento.

4. La prestazione richiesta dall'Azienda è subordinata alla sussistenza delle disponibilità economiche da parte del Fondo medesimo.

5. Nel caso in cui le disponibilità economiche non fossero sufficienti a coprire l'intero ammontare delle richieste delle Aziende, queste, ad insindacabile giudizio del Comitato di Gestione, potranno essere soddisfatte in misura proporzionale, o per un periodo minore alla richiesta.

Art. 7 – Domanda di accesso alla prestazione

1. L'Azienda interessata alla prestazione del Fondo deve presentare domanda al Comitato di Gestione utilizzando, per ciascun/a lavoratore/lavoratrice da assumere, la modulistica allegata al presente Regolamento.

2. Possono accedere alle prestazioni del Fondo esclusivamente le Aziende in regola con i versamenti previsti dall'art. 4.

3. Le domande inoltrate dalle Aziende per l'accesso alle prestazioni sono prese in considerazione dal Comitato di

Gestione seguendo l'ordine di presentazione delle domande stesse e sulla base dei criteri che il Comitato medesimo definirà tempo per tempo.

Art. 8 – Criteri di erogazione delle prestazioni

1. Il Comitato di Gestione provvede ad effettuare – entro 30 giorni dalla presentazione – l'istruttoria formale delle domande verificando, in particolare:
- il regolare versamento del contributo annuo da parte dell'Azienda richiedente;
- la sussistenza, in capo ai/alle lavoratori/lavoratrici per i quali è richiesta la prestazione, dei requisiti di cui all'art. 6;
- la titolarità in capo all'Azienda della somma richiesta in applicazione dei criteri di cui agli artt. 4 e 6;
- in generale, la completezza della documentazione inoltrata.

2. Qualora sia riscontrata l'incompletezza, l'inesattezza o, comunque, l'irregolarità della documentazione, ne viene data comunicazione all'Azienda, che deve integrarla nel termine di 30 giorni dalla comunicazione inviatale, pena la decadenza della domanda.
3. Il Comitato di Gestione, sulla base dell'istruttoria di cui ai precedenti commi, comunica all'Azienda, entro il termine di cui al comma 1, l'accoglimento della domanda, specificando i lavoratori per i quali la domanda è accolta, ovvero le ragioni del diniego.
4. L'Azienda deve comunicare al Fondo, se non già comunicato all'atto della domanda, l'avvenuta assunzione/stabilizzazione del rapporto del/dei lavoratore/i per i quali la domanda è stata accolta, entro il termine di 30 giorni, ovvero entro il diverso termine indicato nella domanda, comunque non superiore a 6 mesi dalla domanda stessa.
5. L'Azienda è tenuta a comunicare altresì, con la massima tempestività, al Fondo le eventuali cessazioni dal rapporto relativamente ai/alle lavoratori/lavoratrici

per i quali è stata accolta la domanda di accesso alle prestazioni, anche a causa del mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni.
6. Il Fondo eroga all'Azienda che ne abbia diritto la prestazione, nei limiti previsti dall'art. 6, comma 2, secondo le seguenti modalità:
– il primo versamento, trascorsi 12 mesi dall'assunzione/stabilizzazione del rapporto del/dei lavoratore/i per i quali la domanda è stata accolta, previa comunicazione dell'Azienda della permanenza in servizio del/degli interessato/i con contratto a tempo indeterminato per un periodo continuativo di dodici mesi;
– i versamenti successivi, alla scadenza, rispettivamente, del secondo e del terzo anno di permanenza in servizio del/degli interessato/i, previa comunicazione dell'Azienda e verifica da parte del Comitato di Gestione del regolare versamento dei contributi da parte dell'Azienda;
– nel caso di assunzione di apprendisti il Fondo eroga la prestazione all'Azienda in un'unica soluzione, dopo il termine del periodo di apprendistato, previa conferma del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

7. La prestazione viene versata dal Fondo entro il mese successivo al ricevimento delle predette comunicazioni, sul conto corrente indicato dall'Azienda nella domanda di accesso alla prestazione.

Art. 9 – Impiego dei contributi e spese di gestione

1. Tutti i contributi che affluiscono ai sensi dell'art. 4 sono destinati alle finalità previste dal Regolamento stesso, fatte salve le spese di gestione per l'attività svolta dal Fondo.
2. Non è comunque previsto compenso di alcun genere per i componenti il Comitato di Gestione.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 10 – Rendiconto annuale

1. Il Comitato di Gestione provvede alla redazione di un rendiconto economico e finanziario annuale d'esercizio relativo alla gestione della Sezione Speciale, separato e distinto da quello relativo a tutte le altre attività di Enbicredito.
2. Ai fini di cui sopra sono messi a disposizione del Comitato di Gestione gli importi dei contributi relativi a ciascuna delle aree professionali e livelli retributivi contrattualmente previsti, ai dirigenti, ai dirigenti di cui al Chiarimento a Verbale, nonché i dati sull'eventuale utilizzo delle prestazioni del Fondo da parte di ciascuna Azienda.

Art. 11 – Comunicazioni e recapiti

1. Per tutte le attività di cui sopra che per i terzi implicano contatti, comunicazioni, invio e consegna al Fondo, si dovrà esclusivamente fare riferimento ai recapiti della sede legale di Enbicredito, o a eventuali sedi operative, qualora vengano indicate formalmente, ivi compresi il sito istituzionale, i recapiti telefonici, il fax e la posta elettronica.

Art. 12 – Privacy e trattamento dei dati personali

1. In materia di trattamento dei dati personali il Fondo si impegna al rispetto del D.lgs. 196 del 2003 e successivi provvedimenti di legge e del Garante per la privacy.

Art. 13 – Disposizioni finali

1. Per quant'altro non espressamente previsto nel presente Regolamento, si applica lo Statuto di

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Enbicredito definito con l'intesa del 4 dicembre del 1998*.
2. Al termine del periodo di durata del Fondo, le Parti decideranno in merito all'impiego delle somme eventualmente giacenti nella Sezione Speciale.

* * *

Le Parti, nel definire il presente Regolamento, si impegnano a completarlo per la parte relativa alle prestazioni a favore dei/delle lavoratori/lavoratrici in caso di utilizzo dei contratti di solidarietà espansiva, in esito all'emanazione della normativa di recepimento dell'Accordo quadro 8 luglio 2011.

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai fini del versamento del contributo di cui al comma 3 dell'art. 4 del presente Regolamento, ABI chiarisce che l'invito rivolto ai c.d. Top Manager di contribuire al Fondo è riferito, per quanto riguarda le "figure apicali", a coloro che rivestono la carica di Presidente, Consigliere Delegato, Amministratore Delegato e Direttore Generale, e, per quanto concerne le figure "più rilevanti aziendalmente", a coloro la cui retribuzione fissa (RAL) sia pari o superiore ai 300.000,00 euro annui.

---

* Statuto modificato dalle Parti con accordo del 5 ottobre 2012.

ABI

FABI FIRST CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

APPENDICE N. 10

ACCORDO QUADRO SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI
REGOLE PER UN CONTRATTO SOSTENIBILE

Il 24 ottobre 2011, in Roma

(omissis)

Premessa

Gli assetti contrattuali regolati dai contratti collettivi nazionali di categoria del settore bancario hanno formato nel tempo un sistema di relazioni coerente con le esigenze delle Parti sociali, delle lavoratrici e dei lavoratori.

Detto sistema, basato su un modello di relazioni sindacali concertativo, ha contribuito in modo determinante al rinnovamento e al rilancio del settore bancario caratterizzato, nell'ultimo decennio, da complesse e delicate fasi di concentrazione e privatizzazione degli assetti proprietari, di riorganizzazione e di ristrutturazione, che hanno interessato la gran parte degli operatori nazionali.

In tale quadro, importanti e numerosi accordi, anche in materia di innovazione di processo, di prodotto e di canale distributivo, sia a livello nazionale che a livello di gruppo e/o aziendale, hanno contribuito significativamente, anche attraverso un più rigoroso controllo dei costi, al riposizionamento strategico ed al riequilibrio competitivo del sistema bancario italiano, e alla modernizzazione delle relazioni sindacali.

Il necessario governo delle inevitabili tensioni occupazionali, soprattutto per mezzo del Fondo di solidarietà del settore, la tutela del potere di acquisto delle retribuzioni, l'attenzione alle attese di sviluppo professionale dei lavoratori e la costante ricerca delle Parti della migliore sintesi possibile tra obiettivi competitivi ed istanze di coesione sociale, hanno

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

costituito tratto distintivo e qualificante anche per le relazioni sindacali del Paese.

La capacità di innovazione dei modelli di servizio alla clientela e di semplificazione dell'operatività aziendale, la valorizzazione delle professionalità, delle competenze e del merito delle persone nell'ambito di un modello di relazione concertativo, possono dunque costituire rilevanti elementi di differenziazione competitiva da rafforzare ulteriormente e sui quali basare la crescita e lo sviluppo del settore.

A questo patrimonio comune le Parti responsabilmente non intendono rinunciare soprattutto nella prospettiva di consentire alle imprese creditizie, sostanzialmente estranee ai fenomeni che hanno determinato l'attuale crisi finanziaria internazionale ed ai massicci interventi di ricapitalizzazione a carico dello Stato che hanno caratterizzato gli USA e molti Paesi Europei, di affrontare efficacemente le sfide di un quadro macroeconomico, regolamentare e competitivo di riferimento che richiede scelte strategiche e comportamenti adeguati alla complessità del momento.

L'attuale andamento dell'economia e dei mercati finanziari, richiede infatti un profondo impegno delle Parti verso obiettivi comuni che, fermi restando i rispettivi ruoli e le diverse conseguenti responsabilità, realizzino le opportune convergenze per la crescita, per una rinnovata competitività e per l'occupazione attraverso un modello di relazioni sindacali e contrattuali regolato che crei condizioni di efficienza, flessibilità e produttività, per il rafforzamento del sistema bancario, per lo sviluppo dei fattori per l'occupazione stabile e tutelata, e per la salvaguardia delle retribuzioni reali dei lavoratori.

Va in questa direzione l'iniziativa intrapresa dalle Parti di realizzare un Master in "Relazioni industriali e gestione delle risorse umane nelle aziende del comparto creditizio e finanziario", nella convinzione che lo sviluppo delle competenze professionali in materia, sulla

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

base di valori condivisi, sia un fattore di competitività utile a imprese e lavoratori.

Le Parti, attesa l'autonoma determinazione delle stesse in materia di relazioni sindacali e di contrattazione, e considerata la specificità del settore del credito e comunque nella prospettiva di favorire la diffusione e lo sviluppo della contrattazione collettiva di secondo livello convengono di fissare come segue le regole in materia di assetti contrattuali e di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, anche ai fini del rinnovo dei ccnl 8 dicembre 2007 e 10 gennaio 2008 e di quelli successivi, in coerenza e continuità con il percorso negoziale finora intrapreso dalle Parti.

Quanto convenuto nel presente Accordo, sostituisce le regole di cui al paragrafo "2. Assetti contrattuali" del Protocollo sottoscritto dal Governo e dalle Parti sociali il 23 luglio 1993 in materia di "Politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo", nonché gli artt. 5 (comma 1 e 3), 6, 7, 26 (commi da 1 a 3) del ccnl 8 dicembre 2007 e gli artt. 34, 35, 37 (comma 1 e 3) del ccnl 10 gennaio 2008 e quant'altro comunque incompatibile con quanto contenuto nel presente Accordo.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono che:

Art. 1 (Assetti della contrattazione collettiva)

Gli assetti contrattuali del settore prevedono:

- un primo livello di contrattazione con il contratto collettivo nazionale di categoria, di durata triennale per la parte normativa e per quella economica, che ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Nelle more della definizione dei criteri di rappresentatività per l'ammissione alla contrattazione collettiva nazionale sono ammesse alla predetta contrattazione le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo nei modi e nei termini di cui al contratto 8 dicembre 2007 e 10 gennaio 2008.

- un secondo livello di contrattazione con il contratto aziendale o di gruppo, alle condizioni convenute tra le Parti, per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo o dalla legge, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti da detto ccnl.

  I contratti collettivi aziendali o di gruppo, stipulati con gli organismi sindacali di cui all'accordo 7 luglio 2010, possono in particolare prevedere norme e/o articolazioni contrattuali volte ad assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali o di gruppo possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale o di gruppo o da rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, specifiche intese modificative di regolamentazioni anche disciplinate dal ccnl di categoria, secondo le modalità e gli ambiti disciplinati dal ccnl stesso.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro si intenderà tacitamente rinnovato per un triennio, qualora non venga disdettato almeno 6 mesi prima della scadenza.

Art. 2 (Indice inflattivo e verifica degli scostamenti)

Per la dinamica degli effetti economici del ccnl, le Parti adotteranno, tempo per tempo, l'indice previsionale relativo all'andamento dei prezzi al

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

consumo che sarà stato utilizzato dalla maggioranza dei settori che avranno rinnovato il relativo ccnl.

Al termine del triennio di valenza contrattuale, le Parti stipulanti procederanno alla verifica degli eventuali scostamenti, valutandone la relativa significatività, tra l'inflazione prevista di cui al comma che precede e quella effettivamente osservata nel triennio, tenendo conto dei criteri seguiti per la definizione della dinamica degli effetti economici del ccnl.

L'eventuale recupero di detti significativi scostamenti sarà effettuato con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 3 (Base di calcolo)

Le Parti, ai fini dell'adeguamento delle retribuzioni all'inflazione, definiranno, tempo per tempo, in base agli specifici andamenti del settore, sia quando espansivi, sia quando caratterizzati da difficoltà produttive e reddituali, ed al raffronto competitivo, la base da prendere a riferimento per la definizione degli incrementi e la misura dell'applicazione dell'indice previsionale alle componenti della retribuzione.

Art. 4 (Procedure per il rinnovo del ccnl)

Le organizzazioni sindacali si impegnano a presentare la piattaforma ad ABI in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto stesso, allo scopo di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo del contratto nazionale e favorire, tramite il rispetto delle regole, la "saldatura" tra un ccnl in scadenza e quello successivo.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del ccnl e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui sopra, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Qualora l'inadempienza sia da parte sindacale, il mancato rispetto degli impegni di cui sopra determinerà – a carico dei Sindacati responsabili della violazione e previa disamina della situazione tra le Parti nazionali – l'applicazione delle misure previste dall'art. 4, comma 2, della L. 12.6.1990 n. 146 in materia di contributi sindacali.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che segue: in caso di mancato accordo, dopo 3 mesi dalla data di scadenza del contratto verrà corrisposto ai lavoratori un apposito elemento della retribuzione pari al 30% del tasso di inflazione previsto applicato alla voce stipendio.

Detto elemento non sarà più erogato dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale.

Tutte le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo quadro si impegnano al rispetto, ad ogni livello, del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora il relativo accordo di rinnovo sia sottoscritto da organizzazioni sindacali che rappresentano il 55% dei lavoratori iscritti, destinatari del ccnl medesimo.

La rappresentatività di ciascuna Organizzazione sindacale si determina considerando il numero dei lavoratori iscritti rilevati ai sensi dell'art. 4 dell'accordo 7 luglio 2010.

Le OO.SS. firmatarie del presente accordo dichiarano che intendono sottoporre ad un percorso di Assemblee dei lavoratori, chiamate ad esprimersi con voto certificato, le ipotesi di piattaforma e l'accordo per il rinnovo del ccnl.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 5 (Secondo livello di contrattazione)

I contratti di secondo livello di cui all'art.1, secondo alinea, primo comma hanno durata triennale, sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro e intervengono a livello aziendale o di gruppo nel rispetto delle disposizioni contrattuali e di legge in materia.

Le OO.SS. firmatarie del presente accordo dichiarano che intendono sottoporre ad un percorso di Assemblee dei lavoratori, chiamate ad esprimersi con voto certificato, le ipotesi di piattaforma e i contratti di cui al comma che precede.

I contratti di secondo livello esplicano efficacia nei confronti di tutto il personale dipendente dell'azienda/e interessata/e e vincolano tutte le Organizzazioni sindacali, ad ogni livello, presenti aziendalmente se gli Organismi sindacali – legittimati a trattare ai sensi delle norme vigenti – che li sottoscrivono rappresentano la maggioranza dei lavoratori ivi iscritti.

La rappresentatività di ciascuna Organizzazione sindacale si determina considerando il numero dei lavoratori iscritti presso l'azienda/e interessata/e rilevati ai sensi dell'art. 4 dell'accordo 7 luglio 2010.

Le richieste di rinnovo dei contratti di cui all'art. 1, secondo alinea, primo comma, devono essere presentate in tempo utile a consentire l'apertura delle trattative 2 mesi prima della scadenza dei contratti stessi.

Durante 2 mesi dalla data di presentazione della piattaforma per i contratti di cui all'alinea che precede e per il mese successivo alla scadenza dei contratti di secondo livello e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 3 mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Per le ipotesi in cui il contratto di cui sopra non sia stato ancora rinnovato dopo cinque mesi dalla scadenza dello stesso, o dopo cinque mesi dalla data di presentazione della piattaforma se successiva, ABI e le Segreterie nazionali dei sindacati interessati si incontreranno entro il mese successivo, in presenza dei rappresentanti dell'impresa interessata e delle relative strutture sindacali, per la ricerca di soluzioni condivise.

Per quanto concerne la Delegazione sindacale per la contrattazione di secondo livello resta fermo quanto previsto nell'accordo 7 luglio 2010 in materia di libertà sindacali.

In sede di rinnovo del contratto nazionale di lavoro potrà stabilirsi il riconoscimento di un importo, nella misura ed alle condizioni concordate nel medesimo contratto con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva, a titolo di elemento di garanzia retributiva, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale di categoria.

L'adozione di premi aziendali di produttività effettivamente correlati ai risultati dell'impresa in termini di reali incrementi di produttività e/o redditività, risultato, efficienza, qualità riscontrabili oggettivamente sulla base di risultanze di bilancio e/o organizzative, deve permanere e la predetta correlazione deve essere ulteriormente rafforzata.

Le Parti confermano espressamente il proprio impegno affinché il premio aziendale sia di prioritario riferimento per la misura della produttività aziendale, riassumendo le caratteristiche di elemento realmente variabile della retribuzione, in stretta correlazione con i risultati conseguiti in sede aziendale.

Le Parti ribadiscono la necessità che tutti i soggetti coinvolti siano richiamati al rispetto delle regole

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL-CREDITO UILCA UNISIN

ed in particolare dei demandi alla contrattazione di secondo livello previsti dal contratto nazionale.

Le Parti confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le Parti.

Conseguentemente, le Parti auspicano che sia data pronta attuazione all'art. 26 del DL n. 98 del 2011.

Art. 6 (Forme di bilateralità)

Le Parti si danno atto che il contratto già definisce diverse forme di bilateralità regolate, all'insegna dell'etica, del rigore e della trasparenza, dal ccnl stesso o da accordi specifici, anche allo scopo di favorire un quadro normativo che assicuri i benefici fiscali o contributivi ad incentivazione del funzionamento di servizi integrativi di welfare (assistenza sanitaria e previdenza complementare).

Più in dettaglio, nei ccnl in vigore le Parti hanno condiviso, e qui riconfermano, la necessità di un forte impegno comune per il rilancio della bilateralità e, in particolare, degli attuali organismi (Osservatorio nazionale sull'andamento del sistema, Osservatorio sulla CSR, Enbicredito, Cassa Nazionale di Assistenza Sanitaria per il Personale Dipendente del Settore del Credito – CASDIC, Commissione nazionale pari opportunità, Fondazione Prosolidar) che debbono effettivamente operare con efficacia sulle materie ad essi demandate.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Art. 7 (Rispetto delle regole)

Le Parti si danno atto che le normative contrattuali saranno ispirate a criteri di semplificazione e razionalizzazione.

In tale ambito, saranno anche riesaminate le procedure sindacali nonché le previsioni contrattuali in tema di controversie collettive aziendali rivenienti da questioni interpretative o da lamentate violazioni di norme del contratto, allo scopo di rafforzare il ruolo conciliativo delle Parti nazionali.

Le Parti assumono il comune impegno a rispettare ed a far rispettare ad ogni livello ed in tutte le sedi tutte le regole che, nella loro autonoma determinazione, hanno definito in materia di contrattazione collettiva e di relazioni sindacali.

* * *

Accordo 7 luglio 2010
Art. 15

All'art. 15 (Rappresentanze sindacali aziendali) è aggiunto il seguente 4° comma:
4. Le rappresentanze sindacali aziendali durano in carica il tempo previsto dagli Statuti delle rispettive Organizzazioni sindacali – e comunque per un massimo di quattro anni – trascorso il quale la comunicazione di cui al comma precedente deve essere rinnovata.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN