

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

Il 19 aprile 2005, in Roma

tra

- **il Nucleo per le Trattative costituito nell'ambito del Comitato per gli Affari Sindacali e del Lavoro di ABI** composto dal Presidente Maurizio Sella, da Mario Girotti, Fabio Innocenzi, Carmine Lamanda, Maurizio Montagnese, Corrado Passera, Alessandro Profumo, Camillo Venesio, e da Matteo Basile, Wilma Borello, Anna Grosso, Stefano Libotte, Francesco Micheli, Roberto Quinale, Giovanni Rossi, Franco Toso, Marco Vernieri, dal Direttore Generale Giuseppe Zadra, assistiti dal Responsabile dell'Area Sindacale e del Lavoro Giancarlo Durante e da Giorgio Mieli, con la collaborazione di Vittorio Cianchi, Ferdinando Giglio, Alfio Filosomi, Massimo Menici, Domenico Orofino, Gianfranco Torriero, nonché di Fabrizio Cirrincione, Cristiana Minguzzi, Stefano Nigrelli e Gianluca Scarelli

e

- **l'Associazione Sindacale Nazionale dell'Area Direttiva e delle Alte professionalità del Credito, della Finanza, delle attività simili e strumentali, delle Fondazioni bancarie e delle Authorities o Agenzie nazionali comunque denominate** (Dircredito-FD) rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaelli, dal Segretario Generale Aggiunto Giuseppe Pavone e da Mario Capocci, Agostino Lamanna, Roberto Magnani, Emilio Edoardo Meiattini, Giampaolo Paiardi,

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

nonché, per adesione

- la **Federazione Autonoma Lavoratori del Credito e del Risparmio Italiani** (Falcri) rappresentata dal Segretario Generale Maria Francesca Furfaro, dal Vice Segretario Generale Roberto Ferrari e dai Segretari Nazionali Salvatore Adinolfi, Mariangela Comotti, Giuseppe Frignati, Michele Inturri, Aleardo Pelacchi;
- la **Federazione Italiana Bancari e Assicurativi** (Fiba-Cisl) rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Gallo e dai Segretari Nazionali Sergio Girgenti, Giampiero Mariani, Mario Mocci, Alessandro Spaggiari, Elena Vannucci;
- la **Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito** (Fisac-Cgil) rappresentata dal Segretario Generale Domenico Moccia e dai Segretari Nazionali Ezio Dardanelli, Franca Dellacasa, Nicola Maiolino, Graziella Rogolino, Roberto Treu, Giovanna Tripodi;
- la **Uil Credito, Esattorie e Assicurazioni** (Uilca) rappresentata dal Segretario Generale Elio Porino e dai Segretari Nazionali Antonio Barbera, Valeria Cavrini, Francesco Fiore, Marco Gaudiomonti, Edgardo Maria Iozia, Giuseppe Miraglia, Massimo Masi, Renato Pellegrini, Mariangela Verga;

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 16 gennaio 2006.

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## PREMESSA

Le Parti si danno atto che il presente contratto nazionale di rinnovo del ccnl 1° dicembre 2000, viene stipulato al termine di un articolato e complesso iter negoziale, nell'ambito del quale è stato sottoscritto il Verbale di accordo 4 aprile 2002, di rinnovo della parte economica del contratto per il biennio 2002-2003.

Le Parti si danno inoltre atto che:

- i principi e gli impegni contenuti nel Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario, stipulato il 16 giugno 2004, si intendono riferiti anche alla categoria dei dirigenti, per quanto compatibile con la relativa disciplina contrattuale (in appendice n. 2);
- gli accordi stipulati il 12 febbraio 2005 in tema di trattamento di fine rapporto e Fondi di previdenza aziendali e di determinazione dell'importo dell'assegno straordinario di sostegno al reddito si applicano anche alla categoria dei dirigenti (in appendice nn. 3, 4 e 5);
- il Protocollo 13 gennaio 2005 sul "Fondo nazionale del settore del credito per progetti di solidarietà" si riferisce anche ai dirigenti (in appendice n. 7).

\* \* \*

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 (all. n. 1).

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

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## 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 12 febbraio 2005 per i quadri direttivi e le aree professionali (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>).

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## Art. 2 - Inquadramento

1. 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 ricoprono nell'impresa un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, di autonomia e di potere decisionale ed esplicano 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.

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

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

### 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

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

#### 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.

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

### 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. 25, 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 del 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.

7. Anche durante il periodo di allontanamento del dirigente dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

per l'impresa che per il dirigente medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 25.

NOTA A VERBALE

Restano fermi gli effetti della norma transitoria in calce all'art. 5 del ccnl 1° dicembre 2000.

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

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 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. 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.

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

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

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

6. Le garanzie e le tutele di cui al comma 1 e 3 del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente alla cessazione del rapporto, semprechè si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con norme inderogabili di legge che disciplinino la materia e, comunque, con eventuali disposizioni regolamentari già vigenti sulla materia stessa.

NOTA A VERBALE

Restano fermi gli effetti della norma transitoria in calce all'art. 6 del ccnl 1° dicembre 2000.

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

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

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## Art. 8 - Struttura della retribuzione

1. La struttura del trattamento economico del dirigente – che viene fissato dall'impresa – si determina di massima secondo quanto previsto dalle norme seguenti.

2. Detta struttura del trattamento è costituita dallo stipendio, dagli scatti di anzianità e dall'“importo ex ristrutturazione tabellare” per ciascuno scatto di anzianità; il trattamento di cui al presente comma viene suddiviso in 13 mensilità.

3. Per il biennio 2004/2005 si applicano le seguenti percentuali di incremento retributivo:

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

4. Tali incrementi si applicano sulle voci stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare, assegni ad personam derivanti dalla ristrutturazione tabellare ex art. 8 del contratto collettivo nazionale 1° dicembre 2000.

5. Per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2004, la prima tranche degli incrementi di cui al comma 3 viene riconosciuta sotto forma di “importo una tantum”. Tale importo:

- è computato, pro quota, in relazione all'eventuale minor servizio retribuito prestato dall'interessato nel periodo medesimo;
- è sterilizzato ai fini degli istituti contrattuali, tranne il trattamento di fine rapporto;
- non è computato ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o di previdenza aziendale, salvo diverse disposizioni di statuto o di regolamento disciplinanti i trattamenti stessi;
- viene “tabellizzato” a far tempo dal 1° gennaio 2005.

6. Il trattamento economico minimo annuo del dirigente è pari a:

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

- € 56.619,29 dal 1° gennaio 2005;
- € 57.751,59 dal 1° febbraio 2005;
- € 58.271,46 dal 1° luglio 2005;
- € 58.854,12 dal 1° dicembre 2005.

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

#### NORMA TRANSITORIA

Per quanto concerne il personale cessato dal servizio tra il 1° gennaio 2004 e la data di stipulazione del presente contratto, gli effetti economici relativi a detto periodo si applicano al personale medesimo, con esclusione delle ipotesi di cessazione dovute a licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo, a dimissioni senza immediato diritto a trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, ad esodi incentivati, ovvero ad accesso al Fondo di solidarietà ex d.m. 28 aprile 2000, n. 158.

\* \* \*

La struttura della retribuzione definita dal contratto nazionale 1° dicembre 2000 – confermata nel presente contratto – 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

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

Art. 9 - Stipendio

Le misure mensili dello stipendio sono indicate nella tabella in allegato n. 2.

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## Art. 10 - Scatti di anzianità

1. La misura mensile dello scatto di anzianità e la misura mensile, per ciascuno scatto di anzianità, dell'importo ex ristrutturazione tabellare sono indicati nella tabella in allegato n. 2; a far tempo dal 1° gennaio 2001 tali emolumenti vengono riconosciuti al dirigente con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione a tale data); 4 anni per il primo scatto nei casi di assunzione.

2. Il numero massimo complessivo di scatti e di importi ex ristrutturazione tabellare maturabili dal dirigente è pari a 9 se si tratta di dirigente (o funzionario) alla data del 1° luglio 1995; è, invece, pari a 7 se l'interessato è stato assunto (o nominato funzionario o dirigente) successivamente al 1° luglio 1995. Ogni scatto ed importo ex ristrutturazione tabellare decorrono dal primo giorno del mese in cui maturano (v. tabella in all. n. 2).

3. Nel passaggio da quadro direttivo di 3° o 4° livello a dirigente si mantiene l'anzianità maturata con detto inquadramento.

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## Art. 11 - 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

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

Art. 12 - Premio aziendale

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

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

Art. 13 - Sistema incentivante - Azionariato

Le Parti stipulanti avvieranno entro il 31 dicembre 2005 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

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## Art. 14 - 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

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

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

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

### Art. 15 - 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

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

### Art. 16 - 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).

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

Art. 17 - 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

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## Art. 18 - 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.

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

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 malattie di carattere oncologico e di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. Le imprese segnaleranno ai dirigenti interessati, nei singoli casi, l'approssimarsi della scadenza del termine del periodo di comporta contrattualmente previsto.

10. 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 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.

11. 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

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

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 dall'R.D.L. di cui al comma 3 del presente articolo per l'ultimo periodo di malattia si riferisce al comparto 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 comparto 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 comparto 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.
2. Un dirigente che, ai sensi della tabella di cui al comma 2 del presente articolo, ha diritto a 14 mesi di comparto 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 comparto 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.

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## Art. 19 - 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

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## Art. 20 - 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 degli scatti di anzianità, 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

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

Art. 21 - 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 12 febbraio 2005.

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## Art. 22 - Formazione e aggiornamento professionale

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

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

Art. 23 - Agevolazioni e provvidenze  
per motivi di studio

I dirigenti hanno diritto ad agevolazioni e provvidenze per motivi di studio corrispondenti a quelle riconosciute aziendali al restante personale ai sensi del contratto nazionale 12 febbraio 2005.

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## Art. 24 - Assistenza sanitaria

1. La spesa annua complessiva a carico dell'impresa per misure a carattere assistenziale, che sovvegano 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 aziendali in atto in materia e fermo comunque quanto previsto dalla norma transitoria in calce all'art. 8 del ccnl 1° dicembre 2000.

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## Art. 25 - Cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto, superato il periodo di prova, può avvenire:

- ai sensi dell'art. 2118 cod.civ.;
- per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cod.civ.;
- 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

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

Art. 26 - 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. 29.

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 aprile 2000, n. 158 – recante la disciplina del Fondo per il sostegno del reddito e dell'occupazione – secondo la quale “alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), punto 2 e lett. b), 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

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## Art. 27 - 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.

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

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

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

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## Art. 28 - 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. 21 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

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## Art. 29 - Collegio arbitrale

1. Ai sensi dell'art. 412 ter e quater c.p.c. è istituito, a cura delle Organizzazioni stipulanti, un Collegio arbitrale irrituale 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) Espletato, con esito negativo, il tentativo obbligatorio di conciliazione, 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

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

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

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

- 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 norme di cui al presente articolo si applicano ai licenziamenti intimati successivamente alla data di stipulazione del presente contratto.
- 19) Le spese della procedura arbitrale vengono ripartite al 50% fra le parti stipulanti che hanno costituito il Collegio stesso.

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

### Art. 30 - 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. 26 e 29.

2. L'impresa terrà a proprio carico, per 4 mesi, l'importo della spesa da versare alla società di outplacement, individuata d'intesa fra l'impresa ed il dirigente interessato nell'ambito di quelle che abbiano aderito all'apposita Convenzione – che definisce anche gli standard di prestazione e di costo – stipulata dall'ABI.

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

### Art. 31 - Tentativo obbligatorio di conciliazione

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

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 mediante lettera raccomandata a.r.

7. La richiesta deve precisare:

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

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

8. 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.

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

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

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

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

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

### Art. 32 - 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 2005 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.

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## Art. 33 - Procedura di rinnovo

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

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

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

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

#### Art. 34 - Indennità di vacanza contrattuale

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

2. L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato sulla voce stipendio.

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

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

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

Art. 35 - 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.

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## Art. 36 - Decorrenze e scadenze

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

2. Il presente contratto:

- per la parte normativa decorre dalla data della sua stipulazione e scadrà il 31 dicembre 2007;
- per il 1° biennio, la parte economica decorre dal 1° gennaio 2004 e scade il 31 dicembre 2005, salvo quanto previsto da singole norme del presente contratto;
- per il 2° biennio, la parte economica decorrerà dal 1° gennaio 2006 e scadrà il 31 dicembre 2007.

3. Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un arco di tempo biennale per la parte economica e quadriennale per la parte normativa, qualora non venga disdetto almeno 3 mesi prima di ciascuna scadenza.

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## Allegato 1

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

CREDITO SICILIANO	ACIREALE
CASSA DI RISPARMIO DI ALESSANDRIA	ALESSANDRIA
BANCA POPOLARE DI PUGLIA E BASILICATA	ALTAMURA
BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI ANAGNI	ANAGNI
ESALEASING	ANCONA
FOCUS GESTIONI SGR	ANCONA
BANCA POPOLARE DI APRILIA	APRILIA
BANCA POPOLARE DELL'ETRURIA E DEL LAZIO	AREZZO
ETRURIA IMMOBILI E SERVIZI	AREZZO
ETRURIA INFORMATICA	AREZZO
MECENATE	AREZZO
MINERVA	AREZZO
CASSA DI RISPARMIO DI ASCOLI PICENO	ASCOLI PICENO
FORTIS BANK - SUCCURSALE IN ITALIA	ASSAGO
CITCO BANK NEDERLAND N.V. FILIALE IN ITALIA	ASSAGO (MILANOFIORI)
CASSA DI RISPARMIO DI ASTI	ASTI
BANCA DELLA CAMPANIA	AVELLINO
BANCA MERIDIANA	BARI
BANCA POPOLARE DI BARI	BARI
ISTITUTO FINANZIARIO REGIONALE PUGLIESE - FINPUGLIA	BARI
POPOLARE BARI SERVIZI FINANZIARI SIM	BARI
BANCA MEDIOLANUM	BASIGLIO
ALETTI INVEST SIM	BERGAMO
BANCA 24-7	BERGAMO
BANCA DEL GOTTARDO ITALIA SPA	BERGAMO
BANCA DI BERGAMO	BERGAMO

---

\* Il presente elenco è aggiornato al 16 gennaio 2006.

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

BANCA POPOLARE DI BERGAMO	BERGAMO
BANCHE POPOLARI UNITE SOCIETA' COOPERATIVA PER AZIONI	BERGAMO
BPU LEASING	BERGAMO
CREDITO BERGAMASCO	BERGAMO
BANCA SELLA	BIELLA
BC FINANZIARIA	BIELLA
BIELLA LEASING	BIELLA
CASSA DI RISPARMIO DI BIELLA E VERCELLI	BIELLA
FIDUCIARIA SELLA SIMPA	BIELLA
FINANZIARIA BANSEL	BIELLA
INSEL	BIELLA
SECURSEL SRL	BIELLA
SELBAN	BIELLA
SELLA CONSULT S.I.M.P.A.	BIELLA
SELLA CORPORATE FINANCE	BIELLA
SELLA SOUTH HOLDING	BIELLA
BANCO EMILIANO ROMAGNOLO	BOLOGNA
CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA	BOLOGNA
COOPERLEASING	BOLOGNA
FINANZIARIA BOLOGNA METROPOLITANA	BOLOGNA
NEOS BANCA SPA	BOLOGNA
NETTUNO FIDUCIARIA	BOLOGNA
SANPAOLO IMI FONDI CHIUSI SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO	BOLOGNA
SANPAOLO IMI PRIVATE EQUITY	BOLOGNA
UNICREDIT BANCA	BOLOGNA
UNIPOL BANCA	BOLOGNA
UNIPOL MERCHANT - BANCA PER LE IMPRESE	BOLOGNA
UNIPOL SGR	BOLOGNA
BANCA POPOLARE DELL'ALTO ADIGE	BOLZANO
BERGER S.P.A.	BOLZANO
CASSA DI RISPARMIO DI BOLZANO	BOLZANO
CASSA DI RISPARMIO DI BRA	BRA
BANCA DI VALLE CAMONICA	BRENO
BANCA DELL'ARTIGIANATO E DELL'INDUSTRIA	BRESCIA

## ABI

## DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

BANCA LOMBARDA E PIEMONTESE	BRESCIA
BANCA LOMBARDA PRIVATE INVESTMENT	BRESCIA
BANCO DI BRESCIA SAN PAOLO CAB	BRESCIA
BIPOP CARIRE	BRESCIA
CAPITALGEST ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	BRESCIA
CAPITALGEST SGR	BRESCIA
FINECO LEASING	BRESCIA
LOMBARDA SISTEMI E SERVIZI	BRESCIA
SBS LEASING	BRESCIA
SIFRU GESTIONI FIDUCIARIE SIM	BRESCIA
BANCA CIS	CAGLIARI
CONSORZIO PER L'ASSISTENZA ALLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE	CAGLIARI
SOCIETA' FINANZIARIA INDUSTRIALE RINASCITA SARDEGNA S.F.I.R.S.	CAGLIARI
FINMOLISE - FINANZIARIA REGIONALE PER LO SVILUPPO DEL MOLISE	CAMPOBASSO
CASSA DI RISPARMIO DI CARRARA	CARRARA
FARBANCA	CASALECCHIO DI RENO
BANCA POPOLARE DEL CASSINATE	CASSINO
BANCA STABIESE	CASTELLAMMARE DI STABIA
FINCALABRA SPA	CATANZARO
CASSA DI RISPARMIO DI CENTO	CENTO
MONZA E BRIANZA LEASING	CESANO MADERNO
CASSA DI RISPARMIO DI CESENA	CESENA
UNIBANCA	CESENA
BANCO DI CREDITO P. AZZOAGLIO	CEVA
CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DI CHIETI	CHIETI SCALO
CASSA DI RISPARMIO DI CITTA' DI CASTELLO	CITTA' DI CASTELLO
BANCA DI CIVIDALE S.P.A.	CIVIDALE DEL FRIULI
BANCA POPOLARE DI CIVIDALE	CIVIDALE DEL FRIULI
CASSA DI RISPARMIO DI CIVITAVECCHIA	CIVITAVECCHIA
CEDACRI SPA	COLLECCHIO
UNICREDIT PRODUZIONI ACCENTRATE SPA	COLOGNO MONZESE
PERSEO FINANCE	CONEGLIANO
TREVI FINANCE	CONEGLIANO

## ABI

## DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

TREVI FINANCE N. 2	CONEGLIANO
TREVI FINANCE N. 3	CONEGLIANO
BANCA POPOLARE DI CORTONA	CORTONA
BANCA CARIME	COSENZA
BANCA POPOLARE DI CREMA	CREMA
BANCA POPOLARE DI CREMONA	CREMONA
BANCA POPOLARE DI CROTONE	CROTONE
SOCIETA ITALIANA LEASING E FINANZIAMENTI SPA	CUNEO
BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA S.P.A.	DESIO
BANCA AGRICOLA COMMERCIALE DELLA REPUBBLICA DI SAN MARINO	DOGANA REPUBBLICA S. MARINO
CASSA DI RISPARMIO DI FABRIANO E CUPRAMONTANA	FABRIANO
BANCA DI ROMAGNA	FAENZA
CARIFANO - CASSA DI RISPARMIO DI FANO	FANO
CASSA DI RISPARMIO DI FERMO	FERMO
CASSA DI RISPARMIO DI FERRARA	FERRARA
BANCA CR FIRENZE	FIRENZE
BANCA FEDERICO DEL VECCHIO	FIRENZE
BANCA IFIGEST SPA	FIRENZE
BANCA TOSCANA	FIRENZE
BANCO DESIO TOSCANA	FIRENZE
CENTRO LEASING	FIRENZE
ETRURIA LEASING	FIRENZE
FINDOMESTIC BANCA	FIRENZE
FINDOMESTIC LEASING	FIRENZE
GRIFOGEST SGR	FIRENZE
MERCANTILE LEASING	FIRENZE
MPS BANCA PER L'IMPRESA	FIRENZE
MPS VENTURE SGR	FIRENZE
BANCA DEL MONTE DI FOGGIA	FOGGIA
CASSA DI RISPARMIO DI FOLIGNO	FOLIGNO
BANCA POPOLARE DI FONDI	FONDI
CASSA DEI RISPARMI DI FORLI'	FORLI'
CASSA DI RISPARMIO DI FOSSANO	FOSSANO

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

BANCA DELLA CIOCIARIA	FROSINONE
ARGO FINANCE ONE	GENOVA
BANCA CARIGE - CASSA DI RISPARMIO DI GENOVA E IMPERIA	GENOVA
BANCA PASSADORE & C.	GENOVA
BANCO DI SAN GIORGIO SPA	GENOVA
CARIGE ASSET MANAGEMENT SGR	GENOVA
FINANZIARIA LIGURE PER LO SVILUPPO ECONOMICO - FILSE	GENOVA
PRIAMAR FINANCE	GENOVA
BANCA DI IMOLA	IMOLA
BANCA DELLE MARCHE	JESI
BANCA POPOLARE DI ANCONA	JESI
S.E.DA. - SOCIETA' ELABORAZIONE DATI	JESI
SE.BA.	JESI
CASSA DI RISPARMIO DELLA SPEZIA	LA SPEZIA
BANCA POPOLARE DI LAJATICO S.C.P.A.	LAJATICO
BANCA POPOLARE DI LANCIANO E SULMONA	LANCIANO
CARISPAQ - CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DELL'AQUILA	L'AQUILA
BANCA ARDITI GALATI	LECCE
MPS BANCA PERSONALE	LECCE
BANCA POPOLARE PROVINCIALE LECCHESE	LECCO
BANCA DI LEGNANO	LEGNANO
BANCA POPOLARE SANT'ANGELO	LICATA
CASSA DI RISPARMI DI LIVORNO	LIVORNO
BANCA POPOLARE ITALIANA - BANCA POPOLARE DI LODI	LODI
BIPIELLE FONDI IMMOBILIARI SGR	LODI
BIPIELLE INFORMATION COMMUNICATION TECHNOLOGY	LODI
BIPIELLE INVESTIMENTI	LODI
BIPIELLE SOCIETA' DI GESTIONE DEL CREDITO	LODI
BIPITALIA ALTERNATIVE SGR	LODI
TIEPOLO FINANCE	LODI
CARILO - CASSA DI RISPARMIO DI LORETO	LORETO
BANCA DEL MONTE DI LUCCA	LUCCA

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

BANCO DI LUCCA	LUCCA
BIPITALIA DUCATO	LUCCA
CASSA DI RISPARMIO DI LUCCA	LUCCA
RETI BANCARIE	LUCCA
AGRISVILUPPO	MANTOVA
BANCA AGRICOLA MANTOVANA	MANTOVA
BANCA POPOLARE DI MANTOVA	MANTOVA
BANCA DI CREDITO COOPERATIVO S. BARNABA DI MARINO - ROMA	MARINO
BANCA POPOLARE DI MAROSTICA	MAROSTICA
BANCA POPOLARE DEL MATERANO	MATERA
BANCA POPOLARE PUGLIESE	MATINO
BPP SVILUPPO FINANZIAMENTI E SERVIZI	MATINO
2S BANCA	MILANO
ABAXBANK SPA	MILANO
ABC INTERNATIONAL BANK	MILANO
ABN AMRO BANK N.V. - SEDE IN ITALIA	MILANO
AKROS CASA (IN LIQUIDAZIONE)	MILANO
AKROS HFR ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	MILANO
ALBERTINI SYZ CORPORATE FINANCE	MILANO
ALBERTINI SYZ INVESTIMENTI ALTERNATIVI SGR	MILANO
ALETTI & C. BANCA DI INVESTIMENTO MOBILIARE S.P.A.	MILANO
ALETTI FIDUCIARIA	MILANO
ALETTI GESTIELLE ALTERNATIVE SGR	MILANO
ALETTI GESTIELLE SGR	MILANO
ALETTI MERCHANT	MILANO
ALETTI PRIVATE EQUITY SGR	MILANO
AMERICAN EXPRESS BANK LTD - UFFICIO DI RAPPRESENTANZA	MILANO
ANIMA SGR	MILANO
ANTONVENETA ABN AMRO BANK	MILANO
ANTONVENETA ABN AMRO SOCIETA DI GESTIONE DEL RISPARMIO	MILANO
APERTA SGR	MILANO
ARCA	MILANO
ASSOCIAZIONE NAZIONALE BANCHE PRIVATE	MILANO

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

B.P.VI FONDI SGR	MILANO
BANCA ALBERTINI SYZ & C.	MILANO
BANCA CABOTO	MILANO
BANCA CESARE PONTI	MILANO
BANCA DELLA NUOVA TERRA	MILANO
BANCA D'INTERMEDIAZIONE MOBILIARE IMI (BANCA IMI)	MILANO
BANCA EUROMOBILIARE	MILANO
BANCA INTESA	MILANO
BANCA INTESA MEDIOCREDITO	MILANO
BANCA INTESA PRIVATE BANKING	MILANO
BANCA ITALEASE	MILANO
BANCA KBL FUMAGALLI SOLDAN	MILANO
BANCA LEONARDO	MILANO
BANCA MB	MILANO
BANCA POPOLARE COMMERCIO E INDUSTRIA	MILANO
BANCA POPOLARE DI MILANO - SOCIETA' COOPERATIVA A RESPONSABILITA LIMITATA	MILANO
BANCA PROFILO	MILANO
BANCA REGIONALE EUROPEA	MILANO
BANCA SARA BANCA DELLA RETE	MILANO
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA S.A. - FILIALE IN ITALIA	MILANO
BANCO DO BRASIL S.A. - FILIALE 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 HYPO-UND VEREINSBANK - FILIALE IN ITALIA	MILANO
BAYERISCHE LANDESBANK	MILANO
BIPIEMME GESTIONI SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO	MILANO
BIPIEMME PRIVATE BANKING SIM	MILANO
BIPIEMME REAL ESTATE SGR	MILANO
BIPITALIA GESTIONI SGR	MILANO
BNL EUROSECURITIES SIM (IN LIQUIDAZIONE)	MILANO

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

BNL FONDI IMMOBILIARI SGR	MILANO
BNL GESTIONI SGR	MILANO
BNP PARIBAS - SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
BPM PRIVATE EQUITY SGR	MILANO
BPU PRUMERICA SGR	MILANO
BPU SOCIETA DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE	MILANO
CALYON, CORPORATE AND INVESTMENT BANK	MILANO
CARTASI	MILANO
CASSA LOMBARDA	MILANO
CASTELLO GESTIONE CREDITI	MILANO
CENTROBANCA - BANCA DI CREDITO FINANZIARIO E MOBILIARE	MILANO
CENTROBANCA SVILUPPO IMPRESA SGR	MILANO
CENTROSIEL SPA	MILANO
CENTROSIM - SOCIETA DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE DELLE BANCHE POPOLARI ITALIANE	MILANO
CITIBANK NATIONAL ASSOCIATION - SEDE IN ITALIA	MILANO
CITIBANK INTERNATIONAL PLC. SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
CITICORP FINANZIARIA - CITIFIN	MILANO
CORTAL CONSORS - SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
CREDIT SUISSE	MILANO
CREDIT SUISSE (ITALY)	MILANO
CREDITO ARTIGIANO	MILANO
CREDITRAS PREVIDENZA SOCIETA' PER AZIONI DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE	MILANO
DEUTSCHE ASSET MANAGEMENT ITALY	MILANO
DEUTSCHE ASSET MANAGEMENT SIM	MILANO
DEUTSCHE BANK	MILANO
DEUTSCHE BANK CAPITAL MARKETS	MILANO
DEUTSCHE BANK FONDIMMOBILIARI SGR	MILANO
DEUTSCHE BANK MUTUI	MILANO
DEUTSCHE BANK SIM	MILANO
DRESDNER BANK A.G. - SEDE IN ITALIA	MILANO
DWS ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	MILANO
DWS INVESTMENTS ITALY SGR	MILANO

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

EUROMOBILIARE ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	MILANO
EUROMOBILIARE ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
EUROMOBILIARE SIM	MILANO
EURONORD HOLDING	MILANO
FARMAFACTORING	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
FINANZATTIVA SIM	MILANO
FINECO INVESTIMENTI ALTERNATIVI SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO	MILANO
FINECO MUTUI	MILANO
FINECOGROUP	MILANO
FINLOMBARDA	MILANO
GENERAL ELECTRIC CAPITAL BANK S.A.	MILANO
GESTNORD FONDI SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO	MILANO
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	MILANO
HSBC BANK PLC SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
HYPOTHEK REAL ESTATE BANK INTERNATIONAL	MILANO
INTERBANCA	MILANO
INTERBANCA GESTIONE INVESTIMENTI SGR	MILANO
INTERMONTE SIM	MILANO
INTERNATIONAL FACTORS ITALIA - IFITALIA	MILANO
INTESA GESTIONE CREDITI	MILANO
INTESA HOLDING ASSET MANAGEMENT	MILANO
INTESA LEASING	MILANO
INTESA MEDIOFACTORING	MILANO
INTESA PREVIDENZA - SOCIETA' DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE	MILANO
INTESA TRADE SIM	MILANO
INTRA PRIVATE BANK S.P.A.	MILANO
INVESTIMENTI PICCOLE IMPRESE	MILANO
ISTITUTO CENTRALE DELLE BANCHE POPOLARI	MILANO

## ABI

## DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

ITALIANE	
ITACA SERVICE	MILANO
ITALEASE FACTORIT	MILANO
ITALEASE FINANCE	MILANO
ITALEASE GESTIONE BENI	MILANO
ITALEASE NETWORK	MILANO
IW BANK	MILANO
JPMORGAN CHASE BANK, NATIONAL ASSOCIATION	MILANO
JULIUS BAER CREVAL PRIVATE BANKING	MILANO
LEONARDO SGR	MILANO
LINEA	MILANO
LOCAFIT - LOCAZIONE MACCHINARI INDUSTRIALI	MILANO
LOCAT	MILANO
MC GESTIONI SGR	MILANO
MELIORBANCA SPA	MILANO
MELIORCONSULTING	MILANO
MONTE PASCHI ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
MONTE TITOLI	MILANO
MPS ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	MILANO
NEW PRESTITEMPO	MILANO
NEXTRA ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	MILANO
NEXTRA INVESTMENT MANAGEMENT SGR	MILANO
NOVARA INVEST SIM	MILANO
OPTIMA SPA - SGR	MILANO
PIONEER ALTERNATIVE INVESTMENT MANAGEMENT SGRPA	MILANO
PIONEER GLOBAL ASSET MANAGEMENT SPA	MILANO
PIONEER INVESTMENT MANAGEMENT S.G.R.P.A.	MILANO
PROFILO REAL ESTATE SGR	MILANO
RASBANK S.P.A.	MILANO
RASFIN SIM	MILANO
S.I.R.E.F. - SOCIETA' ITALIANA DI REVISIONE E FIDUCIARIA	MILANO
S+R INVESTIMENTI E GESTIONI - SGR	MILANO
SANPAOLO IMI ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO

## ABI

### DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

SANPAOLO IMI INSTITUTIONAL ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
SANPAOLO LEASINT SPA - SOCIETA' DI LEASING INTERNAZIONALE	MILANO
SELLA CAPITAL MANAGEMENT SGR	MILANO
SOCIETA' INTERBANCARIA PER L'AUTOMAZIONE - SIA	MILANO
SOCIETA PER I SERVIZI BANCARI - SSB SPA	MILANO
SOCIETE GENERALE - SEDE IN ITALIA	MILANO
STATE STREET BANK GMBH	MILANO
SYSTEMA ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
TAMLEASING	MILANO
THE BANK OF TOKYO-MITSUBISHI UFJ, LTD	MILANO
THE ROYAL BANK OF SCOTLAND - SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
TLX	MILANO
UBS (ITALIA) S.P.A.	MILANO
UBS FIDUCIARIA	MILANO
UNICO LEASING	MILANO
UNICREDIT AUDIT	MILANO
UNICREDIT BANCA MOBILIARE	MILANO
UNICREDIT BANCA PER LA CASA	MILANO
UNICREDIT CLARIMA BANCA	MILANO
UNICREDIT FACTORING	MILANO
UNICREDIT REAL ESTATE	MILANO
UNICREDIT SERVIZI INFORMATIVI	MILANO
UNICREDIT XELION BANCA	MILANO
UNICREDITO ITALIANO	MILANO
VALORA	MILANO
WE@SERVICE	MILANO
WESTLB AG	MILANO
CASSA DI RISPARMIO DI MIRANDOLA	MIRANDOLA
BANCA MODENESE	MODENA
BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA	MODENA
CLARIS FACTOR	MONTEBELLUNA
VENETO BANCA	MONTEBELLUNA
BANCA COOPERATIVA CATTOLICA	MONTEFIASCONE

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

BANCA POPOLARE DI MONZA E BRIANZA SPA	MONZA
BANCA POPOLARE VALCONCA	MORCIANO DI ROMAGNA
BANCA POPOLARE DI SVILUPPO S.C.P.A. A R.L.	NAPOLI
BANCA PROMOS	NAPOLI
COMMERCIO E FINANZA - LEASING E FACTORING	NAPOLI
ISTITUTO PER LO SVILUPPO ECONOMICO DELL'ITALIA MERIDIONALE - ISVEIMER (IN LIQUIDAZIONE)	NAPOLI
SANPAOLO BANCO DI NAPOLI	NAPOLI
SOCIETA' PER LA GESTIONE DI ATTIVITA' - S.G.A.	NAPOLI
BANCA POPOLARE DI NOVARA S.P.A.	NOVARA
CASSA DI RISPARMIO DI ORVIETO	ORVIETO
ANTENORE FINANCE - SOCIETA DI CARTOLARIZZAZIONE	PADOVA
BANCA ANTONIANA - POPOLARE VENETA	PADOVA
CASSA DI RISPARMIO DI PADOVA E ROVIGO	PADOVA
GIOTTO FINANCE - SOCIETA' DI CARTOLARIZZAZIONE	PADOVA
GIOTTO FINANCE 2	PADOVA
SEC SERVIZI	PADOVA
THEANO FINANCE - SOCIETA DI CARTOLARIZZAZIONE	PADOVA
BANCA DI PALERMO	PALERMO
BANCA NUOVA	PALERMO
BANCO DI SICILIA	PALERMO
IRFIS - MEDIOCREBITO DELLA SICILIA	PALERMO
QUADRIFOGLIO	PARABITA
BANCA MONTE PARMA	PARMA
CASSA DI RISPARMIO DI PARMA E PIACENZA	PARMA
MEDIOSYSTEM	PERUGIA
BANCA POPOLARE DELL'ADRIATICO SPA	PESARO
BANCA CARIFE SPA	PESCARA
S.I.M.A.	PESCARA
BANCA DI PIACENZA	PIACENZA
BANCA FARNESE	PIACENZA
BIPIELLE LEASING	PISA
CASSA DI RISPARMIO DI PISA	PISA

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

TIRRENA PROFESSIONAL FACTOR (IN LIQUIDAZIONE)	PISA
CASSA DI RISPARMIO DI PISTOIA E PESCIA	PISTOIA
BANCA POPOLARE FRIULADRIA	PORDENONE
CARIPRATO - CASSA DI RISPARMIO DI PRATO	PRATO
BANCA AGRICOLA POPOLARE DI RAGUSA	RAGUSA
BANCA POPOLARE DI RAVENNA	RAVENNA
CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA	RAVENNA
ARIOSTO SRL	REGGIO EMILIA
CREDEM LEASING	REGGIO EMILIA
CREDEM PRIVATE EQUITY SGR	REGGIO EMILIA
CREDEMFACOR	REGGIO EMILIA
CREDITO EMILIANO HOLDING	REGGIO EMILIA
CREDITO EMILIANO S.P.A.	REGGIO EMILIA
FINECOBANK BANCA FINECO	REGGIO EMILIA
CASSA DI RISPARMIO DI RIETI	RIETI
CASSA DI RISPARMIO DI RIMINI SPA - CARIM	RIMINI
AGENZIA SVILUPPO LAZIO	ROMA
ARAB BANK PLC - FILIALE IN ITALIA	ROMA
ARTIGIANCASSA - CASSA PER IL CREDITO ALLE IMPRESE ARTIGIANE	ROMA
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LE BANCHE POPOLARI	ROMA
BANCA AGRILEASING	ROMA
BANCA DEL FUCINO	ROMA
BANCA DI ROMA	ROMA
BANCA FIDEURAM	ROMA
BANCA FINNAT EURAMERICA	ROMA
BANCA NAZIONALE DEL LAVORO	ROMA
BANCA PER LA FINANZA ALLE OPERE PUBBLICHE E ALLE INFRASTRUTTURE	ROMA
BANCA POPOLARE DI ROMA	ROMA
BANCO DESIO LAZIO	ROMA
BANK INSINGER DE BEAUFORT N.V.	ROMA
BANK SEPAH - FILIALE IN ITALIA	ROMA
BNL FINANCE	ROMA
BNL PARTECIPAZIONI	ROMA

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

CAPITALIA	ROMA
CAPITALIA ASSET MANAGEMENT SGR	ROMA
CAPITALIA INFORMATICA	ROMA
CAPITALIA LEASING & FACTORING	ROMA
CAPITALIA SERVICE J.V.	ROMA
CASSA DI COMPENSAZIONE E GARANZIA	ROMA
COFIRI	ROMA
COFIRI SIM	ROMA
CREAIMPRESA	ROMA
CREDIFARMA	ROMA
CREDITO FONDIARIO E INDUSTRIALE - FONSPA	ROMA
DCC - DEXIA CREDIOP	ROMA
DELTABANCA SPA	ROMA
DEXIA CREDIOP S.P.A.	ROMA
EFIBANCA	ROMA
ENTASI	ROMA
EUROFINANCE 2000	ROMA
EUROPROGETTI & FINANZA	ROMA
FERCREDIT - SERVIZI FINANZIARI	ROMA
FIDEURAM INVESTIMENTI - SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO	ROMA
FINNAT FIDUCIARIA	ROMA
FONDI IMMOBILIARI ITALIANI - SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO	ROMA
G.I.PROFIDI SIM	ROMA
GMAC - GENERAL MOTORS ACCEPTANCE CORPORATION ITALIA	ROMA
IMI INVESTIMENTI	ROMA
INTERNATIONAL CREDIT RECOVERY (5)	ROMA
INTERNATIONAL CREDIT RECOVERY (6)	ROMA
INVESTIRE IMMOBILIARE - SOCIETA DI GESTIONE DEL RISPARMIO	ROMA
ISTITUTO BANCARIO DEL LAVORO	ROMA
ISTITUTO PER IL CREDITO SPORTIVO	ROMA
ITALFONDIARIO	ROMA
MCC	ROMA
MCC-SOFIPA SOCIETA DI GESTIONE DEL	ROMA

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## RISPARMIO

PATRIMONIO DELLO STATO	ROMA
ROMA SERVIZI INFORMATICI	ROMA
ROMAFIDES FIDUCIARIA E SERVIZI	ROMA
SANPAOLO INVEST SOCIETA DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE	ROMA
SIMEST	ROMA
UBAE - ARAB ITALIAN BANK	ROMA
BANCA DI SCONTO E CONTI CORRENTI DI S. MARIA CAPUA VETERE	S. MARIA CAPUA VETERE
FINAOSTA - FINANZIARIA REGIONALE VALLE D'AOSTA	SAINT CHRISTOPHE
CASSA DI RISPARMIO DI SALUZZO	SALUZZO
BANCA POPOLARE DI SAN FELICE SUL PANARO - SOCIETA' COOPERATIVA PER AZIONI	SAN FELICE SUL PANARO
HELP PHONE	SAN GIOVANNI AL NATISONE
CREDITO VERONESE	SAN GIOVANNI LUPATOTO
CSE CONSORZIO SERVIZI BANCARI	SAN LAZZARO DI SAVENA
CASSA DI RISPARMIO DELLA REPUBBLICA DI SAN MARINO	SAN MARINO RSM
CASSA DI RISPARMIO DI SAN MINIATO	SAN MINIATO
APULIA FINANCE	SAN SEVERO
APULIA PRONTOPRESTITO	SAN SEVERO
BANCAPULIA	SAN SEVERO
BANCA DI SASSARI	SASSARI
BANCO DI SARDEGNA	SASSARI
SARDALEASING	SASSARI
BANCA CASSA DI RISPARMIO DI SAVIGLIANO	SAVIGLIANO
CASSA DI RISPARMIO DI SAVONA	SAVONA
CREDITO INDUSTRIALE SAMMARINESE S.A.	SERRAVALLE R.S.M.
BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA	SIENA
CONSUM.IT	SIENA
MPS FINANCE BANCA MOBILIARE SPA	SIENA
MPS GESTIONE CREDITI BANCA	SIENA
MPS LEASING & FACTORING, BANCA PER I SERVIZI FINANZIARI ALLE IMPRESE	SIENA
BANCA PICCOLO CREDITO VALTELLINESE	SONDRIO

## ABI

## DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

BANCA POPOLARE DI SONDRIO	SONDRIO
BANCAPERTA	SONDRIO
BANKADATI SERVIZI INFORMATICI	SONDRIO
CRYPTO	SONDRIO
DELTAS	SONDRIO
MEDIOCREVAL	SONDRIO
STELLINE SERVIZI IMMOBILIARI	SONDRIO
BANCA POPOLARE DI SPOLETO	SPOLETO
CASSA DI RISPARMIO DI SPOLETO	SPOLETO
TERCAS - CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DI TERAMO	TERAMO
TERLEASING	TERAMO
CASSA DI RISPARMIO DI TERNI E NARNI	TERNI
BANCA POPOLARE DI TODI	TODI
BANCA DEL PIEMONTE	TORINO
BANCA INTERMOBILIARE	TORINO
BANCA PATRIMONI E INVESTIMENTI	TORINO
BANCA REALE	TORINO
BANCA SAI S.P.A.	TORINO
BIM INTERMOBILIARE SGR	TORINO
COMPAGNIA FINANZIARIA DE BENEDETTI	TORINO
CONSEL SPA	TORINO
FC FACTOR	TORINO
FINCONSUMO BANCA	TORINO
FRT-FIDUCIARIA RISPARMIO TORINO	TORINO
IFIL INVESTMENTS	TORINO
LEASIMPRESA	TORINO
SANPAOLO IMI ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	TORINO
SANPAOLO IMI SPA	TORINO
UNICREDIT PRIVATE BANKING	TORINO
BANCA DI CREDITO POPOLARE	TORRE DEL GRECO
BANCA CASSA DI RISPARMIO DI TORTONA	TORTONA
BANCA BOVIO CALDERARI	TRENTO
BANCA DI TRENTO E BOLZANO	TRENTO
EUROBANCA DEL TRENTO	TRENTO

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

MEDIOCREDITO TRENINO-ALTO ADIGE	TRENTO
TECNOFIN TRENTINA	TRENTO
ALCEDO	TREVISO
BANCA DI TREVISO	TREVISO
BANCA ITALO ROMENA	TREVISO
CLARIS LEASING	TREVISO
BANCA GENERALI	TRIESTE
BG FIDUCIARIA - SOCIETA' DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE	TRIESTE
GENERALI ASSET MANAGEMENT SPA SOCIETA DI GESTIONE DEL RISPARMIO	TRIESTE
SIMGENIA	TRIESTE
FRIULCASSA S.P.A. - CASSA DI RISPARMIO REGIONALE	UDINE
HYPO ALPE - ADRIA - BANK	UDINE
MEDIOCREDITO DEL FRIULI-VENEZIA GIULIA	UDINE
BANCA POPOLARE DEL LAZIO	VELLETRI
CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA	VENEZIA
BANCA IFIS	VENEZIA MESTRE
BANCA POPOLARE DI INTRA	VERBANIA INTRA
BANCA DEL GARDA - GARDA BANK	VERONA
BANCO POPOLARE DI VERONA E NOVARA	VERONA
BREAKEVEN	VERONA
SOCIETA' GESTIONE SERVIZI - BPVN	VERONA
UNICREDIT BANCA D'IMPRESA	VERONA
UNICREDITO GESTIONE CREDITI - BANCA PER LA GESTIONE DEI CREDITI	VERONA
BANCA VALSABBINA	VESTONE
BANCA POPOLARE DI VICENZA - SOCIETA' COOPERATIVA PER AZIONI	VICENZA
BANCA CRV CASSA DI RISPARMIO DI VIGNOLA	VIGNOLA
BANCA DI VITERBO CREDITO COOPERATIVO	VITERBO
CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DI VITERBO	VITERBO
CASSA DI RISPARMIO DI VOLTERRA	VOLTERRA
CIM ITALIA	ZINGONIA

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

Allegato 2

TABELLE ECONOMICHE  
(valori in euro)

**misure mensili**

**A far tempo dal 1° gennaio 2005**

---

stipendio	4.355,33
scatto di anzianità	87,13
importo ex ristrutturazione tabellare	13,07

**A far tempo dal 1° febbraio 2005**

---

stipendio	4.442,43
scatto di anzianità	88,88
importo ex ristrutturazione tabellare	13,34

**A far tempo dal 1° luglio 2005**

---

stipendio	4.482,42
scatto di anzianità	89,68
importo ex ristrutturazione tabellare	13,46

**A far tempo dal 1° dicembre 2005**

---

stipendio	4.527,24
scatto di anzianità	90,57
importo ex ristrutturazione tabellare	13,59

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI    FIBA-CISL    FISAC-CGIL    UILCA

**Una tantum dal 1° gennaio 2004 al 31 dicembre 2004**

---

	stipendio	importi scatto ed importo ex ristrutturazione tabellare
Dirigenti	1.055,71	24,29

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## 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

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## APPENDICE N. 2

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 umane, nella loro motivazione e

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

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 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;

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

- 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 esplichino l'attività imprenditoriale, i diritti umani 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

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

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 aziendaliamente 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 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:

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

- 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.

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

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

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 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

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

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.

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

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## APPENDICE N. 3

## 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

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## APPENDICE N. 4

FONDO DI SOLIDARIETÀ DEL PERSONALE DEL CREDITO  
VERBALE DI ACCORDO

Il 12 febbraio 2005, in Roma

*(Omissis)*

premessi che

- l'art. 11, comma 10, dell'Accordo 28 febbraio 1998, sottoscritto dall'ABI e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori richiamate in epigrafe, relativo alla istituzione del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito, e l'art. 10, comma 9, del decreto 28 aprile 2000, n. 158 dettano i criteri per la determinazione dell'importo dell'assegno straordinario di sostegno al reddito;
- in ordine alla corretta applicazione delle disposizioni indicate – relativamente alla nozione di “*importo netto del trattamento pensionistico*”, sotto il profilo riguardante la disciplina fiscale applicabile al trattamento pensionistico lordo ai fini della determinazione del corrispondente importo “netto” – è emersa la questione interpretativa se, ai predetti fini, si debba o meno tener conto delle detrazioni e/o deduzioni fiscali eventualmente spettanti al lavoratore interessato,

si conviene quanto segue:

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

Art. 1

La premessa costituisce parte integrante del presente verbale di accordo.

Art. 2

Le disposizioni di cui in premessa si interpretano nel senso che l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'ambito dell'assicurazione generale obbligatoria si determina assoggettando l'importo lordo del predetto trattamento alle aliquote Irpef per scaglioni di reddito vigenti al momento della cessazione del rapporto di lavoro del dipendente che accede al Fondo, dovendosi ritenere pertanto esclusa, ai predetti fini, l'applicazione delle deduzioni dal reddito imponibile/detractions di imposta, previste in base alla legislazione vigente alla stessa data e tempo per tempo.

\* \* \*

Le Parti stipulanti il presente verbale di accordo impegnano i rispettivi rappresentanti nel Comitato Amministratore del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito" affinché, in seno al predetto Comitato, assumano le conseguenti deliberazioni.

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## APPENDICE N. 5

FONDO DI SOLIDARIETÀ DEL PERSONALE DEL CREDITO  
VERBALE DI ACCORDO

Il 12 febbraio 2005, in Roma

*(Omissis)*

premessi che

- l'art. 11, comma 10, dell'Accordo 28 febbraio 1998, sottoscritto dall'ABI e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori richiamate in epigrafe, relativo alla istituzione del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito, e l'art. 10, comma 9, del decreto 28 aprile 2000, n. 158 dettano i criteri per la determinazione dell'importo dell'assegno straordinario di sostegno al reddito;
- in ordine alla corretta applicazione delle disposizioni indicate – relativamente alla nozione di “*importo netto del trattamento pensionistico*”, sotto il profilo riguardante i criteri di computo della “*maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante*”, ai fini del calcolo del trattamento pensionistico lordo spettante – è emersa la questione se, ai predetti fini, si debba tener conto della anzianità contributiva che il lavoratore sarebbe in grado di maturare all'atto del raggiungimento dei requisiti per il diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, ovvero dell'anzianità contributiva minima richiesta dalle disposizioni di legge per il diritto alla pensione,

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

si conviene quanto segue:

Art. 1

La premessa costituisce parte integrante del presente verbale di accordo.

Art. 2

L'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'ambito dell'assicurazione generale obbligatoria si determina individuando la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di vecchiaia/anzianità, nella misura corrispondente al numero delle settimane di contribuzione che mancano sino al momento della maturazione, da parte del lavoratore, dei requisiti per il diritto alla pensione di vecchiaia e/o anzianità.

Art. 3

Gli effetti di quanto previsto all'articolo 2 si applicano ai trattamenti per assegni straordinari di sostegno del reddito in atto alla predetta data o liquidati successivamente e decorrono dalla data della stipula del presente verbale di accordo.

\* \* \*

Le Parti stipulanti il presente verbale di accordo impegnano i rispettivi rappresentanti nel Comitato Amministratore del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito" affinché, in seno al predetto Comitato, assumano le conseguenti deliberazioni.

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## APPENDICE N. 6

ACCORDO DI PROROGA DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ  
DEL PERSONALE DEL CREDITO

Il 5 maggio 2005, in Roma

*(Omissis)*

premessi che

- l'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996 n. 662 prevede che, in attesa di un'organica riforma del sistema di ammortizzatori sociali, vengano definite, in via sperimentale, con uno o più decreti, misure di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione nell'ambito dei processi di ristrutturazione aziendale e per fronteggiare situazioni di crisi, per le categorie e settori d'impresa sprovvisti di detto sistema;
- il decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro del tesoro, del 27 novembre 1997 n. 477, contenente il regolamento-quadro in materia, rinvia ai contratti collettivi nazionali per la definizione dei principi e criteri direttivi validi ai fini dell'adozione dei regolamenti dei Fondi di settore ai sensi dell'articolo 2, comma 28 della legge n. 662 del 1996;
- con l'accordo collettivo nazionale del 28 febbraio 1998 è stata convenuta, in attuazione delle disposizioni richiamate, la istituzione presso l'Inps del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

riqualificazione professionale del personale del credito”;

- con il decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro del tesoro, del 28 aprile 2000 n. 158 è stato approvato il Regolamento relativo alla istituzione del predetto Fondo di solidarietà;

considerato che

- l'accordo collettivo nazionale 28 febbraio 1998 stabilisce, all'articolo 6, 1° comma che “il Fondo provvede, nell'ambito dei processi di cui all'articolo 3:

1) in via ordinaria  
(*omissis*);

2) in via straordinaria:  
all'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito, in forma rateale, e al versamento della contribuzione figurativa di cui alla legge n. 662 del 1996, articolo 2, comma 28, riconosciuti ai lavoratori ammessi a fruirne nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo.  
(*omissis*).

A detti interventi verranno ammessi, nell'ambito di un periodo di 10 anni dalla data di entrata in vigore del Regolamento, i soggetti di cui all'articolo 3.

Gli assegni straordinari per il sostegno del reddito sono erogati dal Fondo, per un massimo di 60 mesi nell'ambito del periodo di cui al comma che precede, su richiesta del datore di lavoro e fino alla maturazione del diritto a pensione di anzianità o vecchiaia a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, a favore dei lavoratori che maturino i predetti requisiti entro un periodo massimo di 60 mesi, o inferiore a 60 mesi, dalla data di cessazione del rapporto di lavoro”;

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

- l'articolo 18 dell'accordo collettivo nazionale citato, nel precisarne il carattere sperimentale, stabilisce che l'accordo medesimo decorre dall'entrata in vigore del Decreto interministeriale recante il Regolamento del Fondo e scadrà trascorsi 10 anni da tale data: esso potrà essere eventualmente rinnovato alla scadenza con i criteri e per il periodo che le Parti concorderanno;
- il Regolamento di cui al decreto 28 aprile 2000 n. 158, citato, stabilisce all'art. 14 che "il Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito" scade trascorsi dieci anni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, ed è liquidato secondo la procedura prevista dall'art. 6, commi 7, 8, 9 e 10;

rilevato che

- in attuazione e per effetto delle norme richiamate nelle premesse, il Regolamento del Fondo di solidarietà scadrà il 30 giugno 2010 (termine del decimo anno successivo alla data di entrata in vigore del decreto n. 158 del 2000: 1° luglio 2000);
- tenuto conto della scadenza attualmente stabilita, a far tempo dal 1° luglio 2005 il Fondo non potrà erogare l'assegno straordinario per il sostegno del reddito per la durata massima prevista (60 mesi) e che l'indicato periodo di erogazione della prestazione verrà progressivamente a ridursi con l'approssimarsi della scadenza del Fondo;
- è interesse reciproco delle Parti che il Fondo di solidarietà per il personale dipendente dalle Imprese di credito continui ad operare in condizioni che assicurino al meglio la rispondenza delle prestazioni garantite rispetto alle necessità delle Imprese medesime e dei lavoratori interessati;

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

- è opportuno ai predetti fini prevedere, nel rispetto delle procedure previste dal decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro del tesoro, del 27 novembre 1997, n. 477, modifiche dell'accordo collettivo nazionale del 28 febbraio 1998, che assicurino un adeguato prolungamento della valenza temporale della regolamentazione, a fronte delle richiamate problematiche concernenti la durata massima di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno del reddito;

si conviene quanto segue

#### Art. 1

La scadenza di cui all'art. 18 dell'accordo collettivo nazionale 28 febbraio 1998 è di comune intesa fissata alla data del 30 giugno 2020.

L'accordo 28 febbraio 1998 potrà essere eventualmente rinnovato alla scadenza stabilita nel presente articolo, con i criteri e per il periodo che le Parti concorderanno.

#### Art. 2

Le Parti stipulanti il presente accordo chiedono, ai sensi e per gli effetti del decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro del tesoro, del 27 novembre 1997, n. 477, ai competenti Dicasteri di emanare le norme conseguenti a modifica, sui punti corrispondenti, del testo del decreto 28 aprile 2000, n. 158, recante il Regolamento relativo all'istituzione del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito".

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## APPENDICE N. 7

FONDO NAZIONALE DEL SETTORE DEL CREDITO  
PER PROGETTI DI SOLIDARIETÀ

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 di assistenza, sia nell'ambito nazionale che internazionale.

La gestione del Fondo è assicurata da rappresentanti dell'ABI e delle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

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.

L'adesione al Fondo è volontaria e il dipendente in ogni momento può recedere dal contributo.

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.

#### NORMA TRANSITORIA

L'adesione al Fondo è su base volontaria. La manifestazione di volontà dovrà essere espressa dai lavoratori all'atto dell'avvio del Fondo e potrà essere revocata di anno in anno. La quota relativa all'anno 2005 sarà trattenuta nella busta paga di febbraio 2005, mentre quella relativa al 2006 sarà prelevata dalla tredicesima del dicembre 2005 e così di anno in anno.

Si allega il modulo di adesione al Fondo da accludere alla busta paga dei dipendenti del mese di gennaio 2005, o da diffondere fra i dipendenti stessi con altra idonea modalità, e da restituire compilato e sottoscritto ai competenti Uffici dell'Azienda.

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

Allegato

FAC SIMILE DEL MODULO DI ADESIONE  
AL FONDO NAZIONALE DEL SETTORE DEL CREDITO  
PER PROGETTI DI SOLIDARIETÀ

Data, .....

Io sottoscritto/a ....., matr. n. ...., dipendente da ....., aderisco, a far tempo dall'anno 2005, al Fondo nazionale per i progetti di solidarietà tra i dipendenti e le imprese creditizie e finanziarie.

Autorizzo, pertanto, il mio datore di lavoro ad effettuare la trattenuta dell'importo netto di 6 (sei) euro, dalla busta paga del mese di febbraio 2005.

Autorizzo, altresì, il mio datore di lavoro a trattenere il medesimo importo dalla tredicesima mensilità, ogni anno a partire dal dicembre 2005, salvo mia revoca espressa.

Firma del lavoratore/lavoratrice

.....

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## APPENDICE N. 8

## 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.

## ABI

## DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## APPENDICE N. 9

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.

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

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

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

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

## APPENDICE N. 10

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.

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

ABI

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

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 ricoprono nell'impresa un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, di autonomia e di potere decisionale ed esplicano 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

DIRCREDITO-FD

per adesione

FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA