CircolariABI serie Lavoro n. 12 – 30 gennaio 2006

CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO (pos. AS/2200.1)

Contratto collettivo nazionale di lavoro del 12 febbraio 2005 - Testo coordinato - Criteri applicativi

Si fa seguito alle circolari ABI, serie Lavoro, n. 59 del 27 aprile 2005 e n. 148 del 21 dicembre 2005 per fornire agli Associati indicazioni per la migliore applicazione del testo coordinato del ccnl 12 febbraio 2005, così come completato, d' intesa fra ABI e Sindacati, il 13 dicembre 2005.

In proposito si ricorda come l' art. 39 dell' accordo di rinnovo del 12 febbraio 2005 prevedesse l' impegno a definire il testo coordinato del ccnl entro 90 giorni dalla stipulazione, convenzionalmente fissata al 1° aprile 2005 in relazione allo scioglimento della riserva a suo tempo formulata dai Sindacati; entro il predetto termine l' Associazione ha predisposto e consegnato alla controparte una ipotesi di testo coordinato sul quale si è poi dispiegato il confronto che ha condotto alla sigla del 13 dicembre u.s..

È appena il caso di ricordare che il ccnl in commento è scaduto il 31 dicembre 2005 a seguito della disdetta formulata dalle Organizzazioni sindacali (v. Circolare ABI, Serie Lavoro, n. 119 del 30 settembre 2005), ma continua, di fatto, a trovare applicazione.

Il testo è composto, come il precedente ccnl, da una Premessa - nella quale le Parti si sono date atto del complesso iter negoziale che ha condotto alla stipula del contratto nazionale - da una Parte generale, contenente le norme comuni a tutto il personale, e da due Parti speciali, dedicate alle specificità, rispettivamente, dei quadri direttivi e delle aree professionali. Il testo è, inoltre, completato da sette Allegati e dieci Appendici riguardanti vari argomenti.

Naturalmente, sono stati rinumerati gli articoli ed i capitoli contrattuali, in relazione alle modifiche/integrazioni effettuate. Per comodità di consultazione, sono stati numerati anche i comma degli articoli.

Il testo è, poi, corredato da una sezione dedicata ai "Principali riferimenti legislativi", in cui sono riepilogati i più significativi testi di legge non specificamente richiamati in singole norme del ccnl; la sezione è stata aggiornata rispetto alla precedente con riguardo ai più recenti provvedimenti da

tener presenti ai fini della complessiva applicazione della normativa che regola il rapporto di lavoro del personale delle imprese creditizie e finanziarie.

Inoltre, il testo è completato da un indice analitico, predisposto da ABI, utile per una più rapida e semplice consultazione del contratto.

Nella presente circolare ci si sofferma soprattutto sulle innovazioni apportate dalle Parti, nella redazione del testo coordinato, rinviando per quanto non modificato rispetto all' accordo del 12 febbraio 2005 alle precedenti circolari ABI, serie Lavoro, ed in particolare alla citata circolare n. 59 del 2005.

Sistema di relazioni sindacali (Cap. II)

Indennità di vacanza contrattuale (art.7)

Per mere ragioni sistematiche e di chiarezza, si è sostituita, al secondo comma, la dizione "ad personam di cui all' art. 66, comma 10" contenuta nel ccnl 11 luglio 1999 con la seguente: "eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999". Evidentemente, da tale modifica non deriva alcun effetto di carattere sostanziale.

Analoga operazione formale è stata effettuata in tutte le norme del testo coordinato del ccnl 12 febbraio 2005 in cui è contenuto il predetto riferimento all' assegno ad personam di cui all' art. 66, come ad esempio nell' art. 39, comma 2 (Tabelle retributive e struttura della retribuzione), art. 75 (Trattamento economico), art. 79, comma 10 (Trasferimenti).

Osservatorio nazionale - Incontro annuale (artt. 8 e 10)

Con l' accordo di rinnovo del 12 febbraio 2005 è stata introdotta, nell' ambito dell' incontro annuale (art. 10), un' area tematica dedicata alla "qualità delle risorse umane", le cui risultanze forniscono utili elementi conoscitivi per l' attività dell' Osservatorio nazionale paritetico in tema di responsabilità sociale di impresa, previsto dal "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del 16 giugno 2004.

Tali elementi conoscitivi sono stati anche inseriti tra i temi oggetto di studio, approfondimento e valutazione congiunta, per quanto concerne le ricadute sulle condizioni lavorative, di competenza dell' Osservatorio nazionale previsto dall' art. 8 del ccnl (lettera q).

Si precisa, inoltre, sempre con riferimento all' incontro annuale, che l' Associazione ha accolto la richiesta sindacale volta a far sì che l' impresa fornisca - ove possibile anche in formato elettronico - talune informazioni relative alla sezione dedicata al "profilo strutturale" dell' azienda (Nota a verbale n. 1 in calce all' art. 10).

Si tratta in particolare delle seguenti informazioni:

1. numero dei lavoratori/lavoratrici in servizio al 31 dicembre, suddiviso per unità produttive;

2. andamento dell' occupazione e destinazione numerica dei nuovi assunti a livello di unità produttiva;

3. trasferimenti effettuati ad unità produttive situate in comune diverso (indicando separatamente

quelli disposti su iniziativa aziendale da quelli attuati in accoglimento di richieste del personale) e loro destinazione numerica alle singole unità produttive; rotazioni effettuate nell' ambito di quanto previsto dall' art. 88 del ccnl;

4. andamento qualitativo e quantitativo dell' utilizzo delle diverse tipologie di contratto di lavoro disciplinate dal ccnl, distinte per singole unità produttive;

5. andamento occupazionale, destinazione numerica, a livello di unità produttiva, e fasce orarie dei lavoratori/lavoratrici a tempo parziale.

Si evidenzia, infine, come la Nota a verbale n. 2 in calce al citato art. 10, preveda che, in considerazione di quanto previsto all' art. 78, comma 3, del contratto, l' impresa fornisce nel corso dell' incontro annuale un' informativa, di complesso e a consuntivo, sulle proprie determinazioni in ordine all' apposita erogazione corrisposta ai quadri direttivi a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l' anno.

Conciliazione delle controversie individuali di lavoro e arbitrato (art. 9)

La disciplina in tema di conciliazione ed arbitrato costituiva, come noto, una delle più importanti novità del ccnl dell' 11 luglio 1999 al fine di valorizzare il ricorso alla via stragiudiziale e sindacale, più rapida e meno onerosa, per una risoluzione delle controversie individuali di lavoro.

Con specifico riferimento alle procedure di conciliazione delle controversie individuali può affermarsi che l' obiettivo sia stato raggiunto, registrandosi in questi anni migliaia d' interventi effettuati dalla Commissione paritetica di conciliazione costituita in sede ABI ai sensi della norma in commento.

Alla luce di tale positiva esperienza applicativa, le Parti hanno, pertanto, convenuto di ritenere conclusa la fase sperimentale di tale istituto negoziale, ed in tal senso hanno modificato il comma 1 dell' articolo in esame.

In considerazione di tali risultati, gli Associati sono invitati, nel caso di controversie, a valutare l' opportunità di adottare la predetta modalità risolutiva.

Il carattere di sperimentalità è stato, invece confermato relativamente all' arbitrato, inserendo in apertura il relativo riferimento al comma 14.

Nozione di unità produttiva e organismi sindacali aziendali (art.20)

Il riferimento contenuto nella precedente previsione alle Convenzioni del 1970 sulle libertà sindacali è stato aggiornato richiamando l' Accordo 13 dicembre 2003 che regola la materia.

Contrattazione integrativa aziendale (Cap. III)

Decorrenza e procedura di rinnovo - Materie demandate (art. 23)

Per una più agevole applicazione della normativa contrattuale in tema di contrattazione integrativa aziendale, si è ritenuto opportuno riprodurre nella norma in commento, in luogo del rinvio al ccnl del 1990, i criteri di composizione della delegazione dei sindacati abilitata alla contrattazione integrativa contenuto nel precedente contratto.

Secondo tali criteri i contratti integrativi intervengono tra l' impresa - che può a tal fine richiedere l' assistenza dell' ABI - e apposite delegazioni sindacali costituite - per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del ccnl - da dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, in numero non superiore a tre, anche congiuntamente ad altri dirigenti sindacali dell' organizzazione stessa, in numero non superiore a due.

Nel caso di organizzazione firmataria del contratto che, pur annoverando iscritti nell' impresa, non abbia proprie rappresentanze sindacali nell' impresa stessa, la delegazione di cui sopra è costituita da dirigenti dell' organizzazione medesima in numero non superiore a tre con la partecipazione, in numero non superiore a due, di lavoratori dell' impresa iscritti all' organizzazione interessata.

I nominativi dei componenti le delegazioni abilitate alla stipulazione del contratto integrativo aziendale - da designarsi secondo i criteri e le procedure interne di ciascuna organizzazione sindacale interessata - devono essere preventivamente resi noti alla Direzione dell' impresa ad opera delle organizzazioni stesse.

Sempre in tema di contrattazione integrativa si ricorda che, in occasione della definizione del testo coordinato del contratto 12 febbraio 2005, ABI e Sindacati hanno sottoscritto un verbale di riunione con il quale le Parti, in relazione a quanto previsto dall' art. 41 (premio aziendale) del ccnl si sono date atto che, in sede aziendale, si dovrà procedere alla verifica della coerenza dei criteri di determinazione del premio aziendale rispetto alle possibili variazioni delle singole voci di bilancio determinate dall' introduzione dei nuovi principi contabili internazionali (cosiddetti IAS), concordando i conseguenti adattamenti.

Tale disposizione mira, come già evidenziato nella richiamata circolare ABI n. 148 del 2005, a chiarire ed agevolare le relazioni sindacali in sede aziendale nella definizione dei criteri per la determinazione del premio aziendale, evitando effetti automatici e potenzialmente distorsivi derivanti dall' adozione dei nuovi principi contabili internazionali.

Politiche attive per l' occupazione (Cap. IV)

Il capitolo è stato rivisto alla luce dei numerosi provvedimenti legislativi in tema di mercato del lavoro intervenuti negli ultimi anni.

Ciò, in particolare, ha comportato il depennamento degli artt. 25 e 29 del ccnl 11 luglio 1999, dedicati, rispettivamente, alla disciplina del contratto a termine e del contratto di fornitura di lavoro temporaneo e alle c.d. fasce deboli.

Per quanto attiene al contratto a termine la disciplina contrattuale non è stata confermata ai sensi dell' art. 11, 2° comma, d.lgs. n. 368 del 2001, secondo cui "le clausole dei contratti collettivi nazionali [...] vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro" (v. Circolare ABI, Serie Lavoro, n. 114 del 14 novembre 2001).

Per quanto riguarda il nostro settore tale condizione si è verificata con la scadenza del ccnl 11 luglio 1999, avvenuta, come noto, il 31 dicembre 2001: conseguentemente gli Associati continueranno a dare applicazione unicamente alla disciplina di legge in materia.

In proposito occorre ricordare come con l' accordo di rinnovo del 12 febbraio 2005 le Parti abbiano convenuto di istituire una Commissione paritetica, che ha già avviato i suoi lavori, per esaminare le tematiche del lavoro a tempo parziale e dei contratti a tempo determinato alla luce delle modifiche

legislative intervenute dopo la stipulazione del menzionato ccnl 11 luglio 1999 (v. art. 28 del ccnl 12 febbraio 2005).

È appena il caso di rammentare che, per quanto riguarda il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, tale tipologia contrattuale è stata sostituita dal legislatore con il contratto di somministrazione regolato dall' art. 20 e seguenti del d.lgs. 276 del 2003.

Circa le c.d. fasce deboli, il relativo articolo contrattuale è stato depennato in quanto la disciplina di legge cui lo stesso si riferiva (art. 25, 1°, 2° e 5° comma, della l. n. 223 del 1991) è stata abrogata, a far tempo dal 30 gennaio 2003, dall' art. 8, comma 1, lett. g) del d.lgs. n. 297 del 2002.

Apprendistato professionalizzante (art.25)

Il testo coordinato raccoglie tutta la disciplina collettiva dell' istituto, riportando nell' art. 25 quanto convenuto nell' accordo di rinnovo del 12 febbraio 2005 e, nell' Appendice n. 5 - richiamata nella premessa al citato articolo - l' accordo raggiunto il 23 giugno 2005 con il quale si sono regolamentati i profili formativi del settore creditizio e finanziario, i requisiti essenziali della figura del tutore e gli elementi caratterizzanti la "capacità formativa interna dell' impresa".

In particolare, con riguardo alla concreta gestione del rapporto di lavoro dell' apprendista, il citato art. 25 reca una disciplina ad hoc rispetto a diversi istituti contrattuali; si tratta, più specificamente, di: addestramento/formazione, computo dell' anzianità di servizio, fungibilità, inquadramento, malattie e infortunio, periodo di prova, rotazioni, sviluppo professionale, valutazione.

Alla predetta disciplina non sono state apportate modifiche in sede di coordinamento e pertanto si rinvia alla già richiamata circolare n. 59 del 2005 per le relative istruzioni applicative.

Per quanto non espressamente stabilito dalle surrichiamate disposizioni contrattuali e fermo quanto deriva dalla normativa di legge nazionale e regionale, trovano applicazione in quanto compatibili con la tipologia del contratto, le disposizioni comuni del ccnl.

Sulla base di tali principi, come già evidenziato nella citata circolare ABI n. 59 del 2005, le Parti hanno esplicitamente escluso l' applicabilità nei confronti degli apprendisti delle norme generali del Capitolo X del ccnl in tema di addestramento, formazione, criteri di sviluppo professionale e di carriera, valutazioni.

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

Con specifico riferimento all' istituto del trasferimento, è opportuno precisare che, sebbene né la disciplina contrattuale, come appena rilevato, né quella di legge pongano limiti alla trasferibilità dell' apprendista, sarà opportuno che le imprese adottino talune cautele nella gestione pratica dei trasferimenti, in considerazione delle diverse discipline regionali in materia di apprendistato, specificamente per quel che attiene alla formazione.

Per quanto concerne, poi, il premio aziendale ed il sistema incentivante occorre far riferimento alle relative discipline aziendali.

Per quanto riguarda la contrattazione integrativa aziendale si evidenzia come il ccnl non contenga

alcuno specifico demando in materia.

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

Circa, da ultimo, la riferibilità agli apprendisti dei regimi di previdenza complementare istituiti dalle banche per i propri dipendenti - nel richiamare quanto osservato in proposito nella circolare ABI, serie Lavoro n. 6 del 17 gennaio 2006, nella quale viene anche affrontato a livello più generale il tema dell' inquadramento giuridico del contratto di apprendistato professionalizzante - si osserva come la questione non trovi una specifica regolamentazione nel contratto collettivo nazionale di lavoro e come, conseguentemente, vada riguardata alla luce delle previsioni aziendali in materia. In proposito si rammenta che alla eventuale copertura previdenziale aziendale dell' apprendista, è altresì connessa la corresponsione, o meno, allo stesso della quota di ex premio di rendimento ai sensi dell' art. 39, comma 8, del ccnl.

Lavoro a tempo parziale (artt. 28 - 29)

Nelle more dei lavori della richiamata commissione paritetica (art. 28), si è riprodotta, con taluni limitati aggiustamenti formali, la disciplina contenuta nel ccnl 11 luglio 1999.

In particolare, è stato depennato il secondo periodo del paragrafo "prestazione lavorativa e orario di lavoro" relativo ai quadri direttivi di primo e secondo livello retributivo, in considerazione delle modifiche apportate, in sede di accordo di rinnovo, all' istituto della prestazione lavorativa dei quadri direttivi (v. circolare ABI, n. 59 del 2005, cit.).

Inoltre, si è eliminata la norma transitoria in calce all' art. 26 del ccnl 11 luglio 1999, in quanto superata alla luce della istituzione della predetta commissione paritetica di cui all' art. 28.

Peraltro, come già rilevato nella più volte citata circolare ABI n. 59 del 2005, la conferma tout court della previgente disciplina contrattuale comporta, comunque, il permanere della questione applicativa connessa alla previsione di cui all' art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 61 del 2000 secondo cui "i contratti collettivi [...] stabiliscono [...] le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi".

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

Doveri e diritti del personale - Provvedimenti disciplinari (Cap. V)

Lavoratore sottoposto a procedimento penale - Tutele per fatti commessi nell' esercizio delle funzioni (artt. 35 e 36)

Dagli articoli in commento si sono eliminate le "Norme transitorie" che disponevano, nei confronti del personale già destinatario della diversa disciplina in materia di cui ai ccnl ACRI, che la "nuova disciplina" introdotta con il ccnl del 1999, non trovasse applicazione per i procedimenti in corso alla data di completamento della redazione del testo coordinato del predetto contratto (23 marzo 2001).

Peraltro, in considerazione del fatto che potrebbero residuare a tutt' oggi delle fattispecie applicative si sono inserite negli articoli in esame due "Note a Verbale" secondo le quali restano fermi gli effetti delle Norme transitorie poc' anzi richiamate.

Trattamento economico (Cap. VI)

Sistema incentivante (art. 44)

Le parti hanno sostanzialmente mantenuto la previgente impalcatura contrattuale in materia, apportando talune integrazioni rivenienti da quanto convenuto il 16 giugno 2004 nel Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario.

Si è, quindi, specificato che la procedura contrattuale di confronto tra impresa e organizzazioni sindacali sul sistema incentivante dovrà svolgersi nella "prospettiva di ricercare soluzioni condivise, nello spirito del Protocollo 16 giugno 2004".

Inoltre, si è inserita nella norma in esame (ottavo comma) la possibilità per le parti nazionali stipulanti di chiedere un incontro da tenere in sede ABI entro sette giorni dalla richiesta per dirimere controversie rivenienti da lamentate violazioni della richiamata procedura contrattuale.

Da ultimo, nel Chiarimento a verbale in calce all' articolo in commento, si è riprodotto quanto già convenuto nel più volte menzionato Protocollo, circa l' opportunità, ma non l' obbligo, che le imprese prevedano nell' ambito dei sistemi incentivanti anche obiettivi di qualità.

Riposo settimanale, festività e ferie (Cap. VII)

Riposo settimanale - Festività - Semifestività (art. 46)

Si è sostanzialmente riprodotto il contenuto della precedente previsione contrattuale, apportando taluni aggiustamenti con riferimento alle festività coincidenti con la domenica (quarto comma); in particolare, si è depennata la parte "storica" e non più attuale della norma che afferiva alla regolamentazione delle festività del 1° maggio 1994 e del 25 aprile 1999, rendendo più chiara l' efficacia della norma anche per i futuri casi di coincidenza con la domenica delle festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno (quest' ultima introdotta in forza della l.n. 336 del 2000).

Ferie (art. 47)

Come noto, la disciplina legale delle ferie è stata profondamente modificata per effetto del d.lgs. n. 66 del 2003.

Infatti, l' art. 10 di tale provvedimento, ampiamente modificato dal d.lgs. n. 213 del 2004, stabilisce che, fermo restando quanto previsto dall' articolo 2109 del Codice Civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane.

Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, va fruito per almeno 2 settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell' anno di maturazione e, per le restanti 2 settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell' anno di maturazione. L' eventuale quantitativo aggiuntivo di ferie riveniente da disposizioni contrattuali rispetto al minimo di legge di 4 settimane non soggiace a limiti temporali di fruizione e può essere monetizzato (v. circolare ABI, serie Lavoro, n. 49 del 5 aprile 2005).

Alla luce di tale disposizione si è provveduto a modificare coerentemente l' articolo in commento che, in precedenza, consentiva unicamente la monetizzazione, alla cessazione del rapporto, del quantitativo di ferie relativo all' anno in corso, presupponendo la fruizione, anno per anno, dell' intera dotazione contrattuale: conseguentemente, dalla menzionata norma è stato eliminato il predetto riferimento "all' anno in corso".

Politiche sociali e di salute e sicurezza (Cap. VIII)

Si tratta di un nuovo capitolo del contratto nazionale che raccoglie diverse previsioni già esistenti nel precedente ccnl, con diversa collocazione: ciò risponde all' impegno assunto con l' accordo di rinnovo del 12 febbraio 2005 di introdurre appunto nel ccnl un capitolo dedicato alle politiche sociali e di salute e sicurezza.

In particolare il capitolo comprende: permessi per motivi personali o familiari, aspettativa non retribuita e congedo matrimoniale (art. 49); malattie e infortuni (art. 50); maternità (art. 51), obblighi di leva (art. 52); lavoratori studenti (art. 53); borse di studio (art. 54); assistenza sanitaria (art. 55); modalità di attuazione dell' orario di lavoro extra standard nei casi di disagio sociale (art. 56); videoterminali (art. 57); pausa per addetti ai centralini (art. 58); indennità per centralinisti non vedenti (art. 59); iniziative sociali (art. 60).

Malattie e infortuni (art. 50)

Circa il trattamento di malattia si segnala che in sede di coordinamento l' Associazione ha accolto l' istanza sindacale volta ad estendere a tutti i lavoratori il termine massimo di 30 mesi di conservazione del posto e dell' intero trattamento economico negli specifici casi previsti dal comma quattro della norma in esame.

Maternità (art. 51)

È stato depennato l' ultimo comma del precedente articolo contrattuale, relativo alla astensione dal lavoro del lavoratore affidatario di minore.

La previsione, infatti, risultava superflua, alla luce del d.lgs. n. 151 del 2001 che prevede all' art. 26 che: "1. Il congedo di maternità di cui alla lettera c), comma 1, dell' articolo 16 può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all' atto dell' adozione o dell' affidamento; 2. Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all' effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice".

Agevolazioni e provvidenze per motivi di studio (artt. 53 e 54)

Si è aggiornata la disciplina di cui agli artt. 59 e 60 del ccnl 11 luglio 1999, in relazione alla riforma dell' ordinamento universitario attuata con il D.M. 3 novembre 1999, n. 509, di recente sostituito

dal D.M. 22 ottobre 2004, n. 270.

Per quanto riguarda le modifiche apportate alle norme contrattuali, si segnala che un primo adeguamento al nuovo contesto normativo si era già realizzato in sede di redazione del testo coordinato del ccnl 11 luglio 1999, rivisitando alcuni profili della disciplina contrattuale alla luce del nuovo percorso accademico definito dal citato D.M. n. 509 del 1999.

Tale percorso - sostanzialmente confermato dal successivo D.M. n. 270 del 2004 - è incentrato sull' acquisizione di c.d. crediti formativi e prevede il rilascio, da parte delle Università, di due distinti titoli:

- la laurea, di durata triennale, che si consegue dopo aver acquisito 180 crediti formativi;

- la laurea specialistica, di durata biennale, che si consegue dopo l' acquisizione di ulteriori 120 crediti.

A livello contrattuale, si era conseguentemente riconosciuto a tutti i corsi di laurea (laurea triennale e laurea specialistica biennale), ivi compresi i diplomi universitari (c.d. lauree brevi) di cui all' art. 2 della l. n. 341 del 1990, l' ulteriore giorno di permesso retribuito, da fruire nella giornata lavorativa precedente quella in cui è prevista la prova di esame.

Era stata, inoltre, adeguata la disposizione in tema di premio di laurea, stabilendo che lo stesso, fermo l' importo complessivo di € 201,42, venisse corrisposto al lavoratore studente nella misura di € 123,95 al conseguimento della laurea, e di € 77,47 al conseguimento della laurea specialistica.

In tema di borse di studio si era previsto che la relativa provvidenza fosse corrisposta agli studenti universitari frequentanti corsi di laurea, corsi di laurea specialistica, nonché corsi di diploma universitario (c.d. lauree brevi).

Fermo quanto sopra, l' emanazione del D.M. n. 270 del 2004 ha reso necessario apportare ulteriori modifiche, di carattere sia formale che sostanziale, alla normativa di settore.

Per far fronte a tale esigenza, l' accordo di rinnovo del 12 febbraio 2005 aveva previsto l' istituzione di una Commissione nazionale paritetica che, insediatasi nell' autunno scorso, ha esaurito rapidamente i suoi lavori, producendo le nuove previsioni contrattuali in materia in tempo utile per il loro inserimento nel testo coordinato del ccnl.

Relativamente alle modifiche apportate alle precedenti disposizioni in materia, si segnala, anzitutto, che si è provveduto alla ridenominazione dei corsi universitari (nonché dei rispettivi titoli) per i quali è previsto il riconoscimento delle relative provvidenze. In particolare, la dizione "laurea specialistica" di cui al D.M. n. 509 del 1999 è stata sostituita con quella di "laurea magistrale", ora utilizzata dal D.M. n. 270 del 2004.

Sono stati, poi, effettuati ulteriori interventi di modifica, con l' obiettivo di mantenere sostanzialmente inalterati gli oneri a carico delle imprese, salvaguardando i diritti dei lavoratori studenti:

- con riferimento al permesso retribuito di 8 giorni lavorativi, di cui al terzo comma dell' art. 53, si è suddiviso lo stesso in due periodi di 5 e 3 giorni lavorativi da fruire, rispettivamente, in occasione dell' esame di laurea e di laurea magistrale. Tale soluzione risulta coerente con quanto stabilito all' ottavo comma del citato art. 53, ove, relativamente al premio di laurea, si prevede la corresponsione

dell’ importo complessivo in due tranches, l’ una al conseguimento della laurea e l’ altra al raggiungimento della laurea magistrale;

- relativamente alle borse di studio si è provveduto ad un riproporzionamento del criterio precedentemente in atto per gli studenti universitari - che per l’ erogazione dell’ emolumento richiedeva il superamento di "tutti gli esami previsti dal piano di studi della facoltà meno due" - stabilendo che le provvidenze in parola siano riconosciute a coloro che abbiano acquisito almeno 40 crediti formativi alla fine della sessione d’ esami dell’ anno accademico di riferimento.

Da ultimo, si evidenzia come, in considerazione della circostanza che possono esservi casi di lavoratori (o figli o persone equiparate) iscritti a corsi universitari secondo l’ ordinamento anteriore al D.M. 509 del 1999, si sono inserite in calce agli artt. 53 e 54 in commento due "Norme transitorie" che fanno salva, in tali casi, l’ applicazione delle previgenti disposizioni del ccnl 11 luglio 1999 (artt. 59 e 60).

La riforma dell’ ordinamento universitario è, peraltro, ancora in fase di implementazione.

Infatti, dopo la definizione del testo coordinato è stato pubblicato sulla G.U. n. 293 del 17 dicembre 2005, il Decreto del Ministero dell’ Istruzione, dell’ Università e della Ricerca del 25 novembre 2005 con il quale è stato definito il "percorso unitario quadriennale, successivo all’ anno di base", della laurea magistrale in giurisprudenza. Ciò comporta la necessità di modulare opportunamente l’ applicazione delle norme contrattuali poc’ anzi illustrate.

* * *

Per connessione con quanto sin qui osservato, si rammenta che l’ art. 49 del ccnl 12 febbraio 2005 stabilisce che l’ impresa, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconosce al lavoratore che ne faccia richiesta un’ aspettativa non retribuita per motivi di studio, (oltre che familiari e personali) fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi.

Si ricorda, inoltre, che l’ art. 5 della l. n. 53 del 2000 disciplina analiticamente le modalità per il riconoscimento e la fruizione dei c.d. "congedi per la formazione" non retribuiti, intendendosi per tali "quelli finalizzati al completamento della scuola dell’ obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro" (v., circolare ABI, serie Lavoro, n. 37 del 17 aprile 2000).

Modalità di attuazione dell’ orario di lavoro extra standard nei casi di disagio sociale (art. 56)

In tale norma, alla quale le Parti hanno convenuto di attribuire la seguente, nuova rubrica: "Modalità di attuazione dell’ orario di lavoro extra standard nei casi di disagio sociale", sono stati riportati, senza modifiche, il 2° e 3° comma dell’ art. 93 del ccnl 11 luglio 1999 concernenti modalità di attuazione dell’ orario extra standard nei confronti di quei lavoratori con gravi e continuativi disagi di carattere obiettivo dovuti a "pendolarismo", a menomazioni fisiche od a necessità di assistenza a familiari portatori di handicap, o a ulteriori situazioni analogamente meritevoli di particolare considerazione.

Videoterminali (art. 57)

È stato modificato il quarto comma della norma in esame, depennando la parte relativa alla possibilità per gli organismi sindacali aziendali di manifestare la volontà di mantenere immodificate eventuali previsioni aziendali in materia, facendone comunque espressamente salvi gli effetti.

Iniziative sociali (art. 60)

L' articolo raccoglie, senza sostanziali modifiche, quanto già contenuto nell' Appendice n. 3 in calce al ccnl 11 luglio 1999, in tema di: volontariato, tutela della dignità delle donne e degli uomini, unioni di fatto, rispetto delle convinzioni religiose, mobilità nelle aree urbane, provvidenze per i disabili.

Indennità e compensi vari (Allegato n. 3)

Nell' ottica dell' armonizzazione, della disciplina contrattuale della categoria dei quadri direttivi è stato depennato, al terzo alinea dell' allegato n. 3, l' inciso che escludeva gli appartenenti al terzo e quarto livello retributivo dal riconoscimento dell' indennità spettante agli addetti al sabato alla consulenza e nelle succursali presso località turistiche o centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini.

Inoltre, per completezza, è stato riportato nell' elenco delle "indennità e compensi vari" il riferimento al trattamento spettante per la giornata di reperibilità.

Concorso spese tranviarie (Allegato n. 4)

È stato aggiornato l' elenco dei centri con popolazione superiore a duecentomila abitanti nei quali viene corrisposto mensilmente un concorso spese tranviarie, depennando la città di Taranto che, sulla base dei dati ISTAT aggiornati al 31 dicembre 2004, non raggiunge più la predetta soglia minima.

* * *

Si evidenzia da ultimo come dal testo contrattuale sia stato eliminato il "Protocollo per il personale delle Banche già destinatarie dei ccnl Acri", in calce al ccnl dell' 11 luglio 1999.

Parimenti, non è stata riprodotta la disciplina in tema di anzianità convenzionali, già oggetto di un incisivo ridimensionamento in occasione del ccnl 11 luglio 1999.

Da tale operazione, infatti, era residuata la sola fattispecie afferente il riconoscimento a taluni fini del 70% del servizio prestato con lo stesso inquadramento presso altre aziende di credito di cui l' impresa avesse assunto la "prosecuzione degli affari": tale norma è stata depennata considerando che, alla luce della disciplina di legge sul trasferimento d' azienda, la stessa è sostanzialmente priva di un reale ambito applicativo.

Naturalmente, sono state anche depennate quelle previsioni aventi caratteristiche di "transitorietà" (ad esempio: modalità del passaggio aziendale ai quadri direttivi, coordinamento tra il vecchio sistema delle note caratteristiche e quello del giudizio professionale recato dal ccnl 11 luglio 1999).