



CENTRO STUDI SOCIALI
PIETRO DESIDERATO



CENTRO STUDI SOCIALI
PIETRO DESIDERATO



ATTIVA
mente

CONOSCERE PER SAPERE

ATTIVA
mente

CONOSCERE PER SAPERE

ATTIVA *mente*

CONOSCERE PER SAPERE



CENTRO STUDI SOCIALI
PIETRO DESIDERATO



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
00198 ROMA - VIALE TEVERE, 46 - WWW.FABI.IT



Prefazione

Prosegue, con questa pubblicazione, il lavoro d'indagine sugli istituti contrattuali e legislativi che interessano la vasta platea dei bancari.

Tutti ormai sono consapevoli – ma è sempre utile ricordarlo – che, nel settore del credito, l'evoluzione del cambiamento è tuttora in atto, se pure non con la stessa intensità percepita verso la fine degli anni '90.

Nell'interno di tale cornice si muovono, in modo spesso discontinuo, le dinamiche di un mercato del lavoro sempre più flessibile e sempre meno equilibrato.

Ci pare utile, dunque, richiamare norme, procedure, interpretazioni e ambiti di riferimento che i bancari, soprattutto nei primi anni di occupazione, possano consultare e utilizzare, con l'obiettivo di una maggiore consapevolezza delle tutele e delle garanzie che riguardano il loro rapporto di lavoro.

È altrettanto evidente che tale *quaderno* è rivolto anche agli operatori sindacali, al fine di metterli nelle condizioni di poter *leggere*, in modo rapido ed agevole, le parti più significative dell'ampio sistema dei diritti e dei doveri che abita il mondo del credito.

Centro Studi Sociali
"Pietro Desiderato"

La Segreteria Nazionale

Supervisione editoriale:

Lodovico Antonini

Editing:

Mariapaola Diversi

Disegni:

Roberto Mangosi

Progetto grafico e impaginazione:

alexiamasi studiografico

www.studiomasi.com

Stampa:

Failli Grafica srl

Sede Operativa: Via Antonio Meucci, 25

00012 Guidonia Montecelio (Rm)

Tel: 0774-372201

e-mail: tipografia@failligrafica.it



A cura dei componenti del
Centro Studi Sociali "Pietro Desiderato"

Gianfranco Amato
Giacomo Melfi
Roberto Riva
Maria Antonietta Soggiu

Hanno inoltre collaborato alla redazione dei testi:

Lodovico Antonini
Giuseppe Arena
Silvana Carioli
Augusto Mastropasqua
Alessandra Panico



Presentazione

La FABI è stata fondata il 19 dicembre 1948, a Milano, dai rappresentanti di alcuni sindacati autonomi bancari costituitisi sul territorio nazionale.

I suoi valori identitari vanno ricercati nell'autonomia, nella libertà, nella democrazia, nella solidarietà e nell'unità dei lavoratori.



Tali valori sono stati sempre espressi sul campo dai suoi dirigenti e rappresentano, ancora oggi, un sicuro punto di riferimento per i lavoratori del credito.

Nella sua attività, dalla fondazione sino ad oggi, la FABI ha avuto un ruolo centrale nell'elaborazione e nella stipula di tutti i CCNL del settore creditizio e finanziario, ricevendo numerosi attestati di stima e considera-

zione da parte delle altre OO.SS., delle associazioni datoriali e dei lavoratori del credito.

Essa, quindi, si propone oggi a voi, che iniziate il vostro cammino lavorativo, come un'organizzazione ferma nei suoi principi, ma sempre attenta ad alimentarli alla luce dell'evolversi dei tempi.

La Segreteria Nazionale



Breve storia dei Contratti Nazionali

Il ruolo centrale di un'organizzazione sindacale è la difesa dei lavoratori, che non può prescindere da un impianto di regole che disciplinano il rapporto di lavoro.

Tali regole si chiamano contratti.

Oggi sembra una cosa scontata: esiste il Contratto Nazionale di Lavoro, applicato a livello nazionale da tutte le aziende del credito, in cui sono contenuti tutti i diritti e i doveri dei lavoratori del settore, ed esiste il Contratto Integrativo Aziendale, dove sono recepite e regolate le peculiarità di ciascuna azienda di credito.

In passato era tutt'altra cosa!

La strada percorsa dalle organizzazioni sindacali e dai lavoratori del settore del credito è lunga.

È partita da una situazione variegata di contratti, cosiddetti corporativi, suddivisi per tipologie di banche (casse di risparmio, banche d'interesse regionale, aziende con meno di 20 dipendenti), in cui si registravano differenze retri-

butive e normative di genere, di aree geografiche, ecc., e siamo arrivati, non senza difficoltà e scontri con le controparti, all'attuale situazione di pari dignità e tutela di tutti i lavoratori del settore.

Il punto di partenza per le banche cosiddette "commerciali" è stato il primo CCNL, sottoscritto con Assicredito, datato 6 agosto 1949, il cui unico firmatario sindacale era la FABI.

Con il primo contratto si è dato finalmente corpo a:

- un unico trattamento economico nazionale con l'inizio della parificazione salariale fra il personale maschile e femminile;
- l'assunzione da parte delle aziende di un onere del 2% per la costituzione di trattamenti di quiescenza o per l'incremento di quelli esistenti;
- previsioni e miglioramenti normativi in tema di orari di lavoro, indennità, anzianità convenzionali, inquadramenti.

Con questo contratto è iniziata la storia contrattuale della categoria; una storia che ci racconta la capacità di uomini e donne di portare a sintesi, in un conte-

sto economico e sociale in continua evoluzione, soluzioni per problemi complessi, mantenendo sempre al centro la tutela della dignità dei lavoratori.



**ASSICREDITO / ABI**

CCNL del 1.08.1955
 CCNL del 4.07.1959
 CCNL del 21.12.1962
 CCNL del 27.08.1964
 CCNL del 03.02.1968
 CCNL del 18.06.1970
 CCNL del 27.06.1973
 CCNL del 23.07.1976
 CCNL del 18.04.1980
 CCNL del 17.02.1983
 CCNL del 30.04.1987
 CCNL del 23.11.1990
 CCNL del 19.12.1994

ACRI

CCNL del 28.02.1941
 Convezione nazionale 14.10.53
 CCNL del 22.09.1964
 CCNL del 08.02.1968
 CCNL del 24.06.1970
 CCNL del 12.07.1973
 CCNL del 22.07.1976
 CCNL del 06.05.1980
 CCNL del 06.03.1983
 CCNL del 19.03.1987
 CCNL del 16.01.1991
 CCNL del 19.12.1994

CONTRATTI UNIFICATI ABI (Abi+ex Acri)

CCNL del 11.07.1999
 CCNL del 12.02.2005

CONTRATTI BCC

CCNL 05.07.1959	CCNL 29.09.1983
CCNL 11.01.1965	CCNL 21.07.1987
CCNL 20.07.1969	CCNL 28.02.1991
CCNL 19.09.1971	CCNL 20.02.1997
CCNL 29.10.1973	CCNL 07.12.2000
CCNL 28.07.1976	CCNL 29.09.2005
CCNL 30.07.1980	



L'impianto contrattuale nel settore del credito

La contrattazione nel settore del credito si basa essenzialmente sull'Accordo Interconfederale del 1993, che ha previsto due livelli di contrattazione, entrambi con contenuti delimitati e con materie che non devono sovrapporsi. La contrattazione di primo livello viene negoziata nel Contratto Collettivo Nazionale, stipulato ogni quattro anni, fra le nove organizzazioni sindacali di categoria e le controparti datoriali (ABI per le banche e le società finanziarie e del parabancario, Federcasse per le banche di credito cooperativo, Equitalia Spa per i lavoratori esattoriali).

Nel CCNL sono definite le garanzie ed i diritti fondamentali dei lavoratori, i loro doveri e le mansioni, i cui profili professionali sono inseriti in una scala inquadra-

mentale che determina lo stipendio mensile base.

Viene anche definito lo schema delle relazioni sindacali nel settore, cioè i diritti delle rappresentanze dei lavoratori a contrattare, ottenere un'informativa specifica e tavoli di confronto su tutte le decisioni aziendali che comportano



ricadute sulle condizioni di vita e lavoro dei dipendenti.

Alcune materie, invece, non sono regolamentate nel CCNL, ma rinviate alla contrattazione di secondo livello, perché con contenuti troppo differenti tra azienda e azienda e, quindi, difficili da regolare nella contrattazione generale di settore.

Nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro devono essere anche definite le tabelle economiche nazionali che stabiliscono, per ciascun inquadramento, la retribuzione mensile minima. Ogni biennio sono rinegoziati gli aumenti per rivalutare gli stipendi, a causa dell'inflazione, e per mantenerne inalterato il potere d'acquisto.

La contrattazione di secondo livello, invece, ha il compito d'individuare le norme specifiche per l'azienda, il cui elenco viene di volta in volta deciso nel CCNL, e di negoziare, nell'azienda o nel gruppo bancario cui questa appartiene, il premio di produttività e redditività o di risultato, che distribuisce a tutti i lavoratori i risultati della progressione economica dell'azienda, ed ha

il compito di aumentare la retribuzione, anche al di sopra dell'inflazione, in correlazione all'andamento economico della banca o del gruppo bancario. Nelle BCC, invece, la contrattazione di secondo livello avviene a livello territoriale.

L'attuale CCNL rinvia alla contrattazione di secondo livello, oltre al premio aziendale sopra descritto, anche la negoziazione delle nuove figure professionali (quelle vecchie sono già regolamentate nei contratti integrativi precedenti), le garanzie volte alla sicurezza del lavoro, la tutela delle condizioni igienico-sanitarie sul posto di lavoro.

Vi sono, poi, alcune materie che, pur non essendo inserite in contrattazione, sono tradizionalmente negoziate con le organizzazioni sindacali aziendali o di gruppo, e sono i fringe benefits, quali mutui e prestiti a tasso agevolato, il buono pasto, i rimborsi spese per missioni o trasferimenti in misura superiore a quella elencata nel CCNL per situazioni particolari, e soprattutto la previdenza complementare e l'assistenza per malattia.



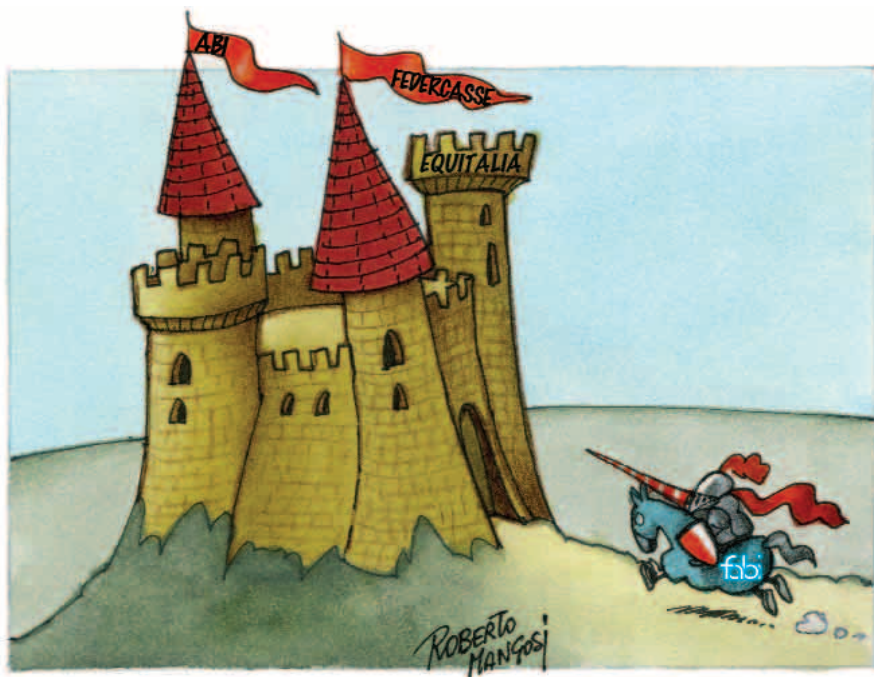
Specificità di settore

Cenni sulla storia delle BCC

Nascono come Casse Rurali ed Artigiane già a partire dalla fine dell'800; oggi sono quasi tutte denominate Banche di Credito Cooperativo.

La storia, le radici, e lo spirito comuni a tutte le Casse Rurali ed Artigiane vanno ricercati nell'esigenza di offrire una forma di risparmio popolare e fiduciario.

Le Casse Rurali si estendono, nel tempo, su tutto il territorio nazionale con l'obiettivo di sostenere le richieste di credito a basso costo, da parte di piccoli operatori economici, nel vastissimo settore agricolo, artigiano e commerciale, per consentire di svolgere ed incrementare le loro attività.



È importante sottolineare che tale aiuto fu prestato seguendo scopi del tutto estranei al lucro o alla speculazione, ma unicamente al fine di sostenere la sopravvivenza, evitando così il ricorso al diffuso fenomeno dell'usura, favorendo lo sviluppo delle comunità locali.

Da allora, le Casse Rurali ed Artigiane hanno mantenuto un legame molto forte con il proprio territorio, collegando la propria storia con quella delle comunità di riferimento.

Le Banche di Credito Cooperativo, oggi, sono associate – per il tramite delle federazioni territoriali – a livello nazionale, ed hanno costituito una Federazione Nazionale delle Banche di Credito Cooperativo con sede a Roma, che conta 15 consorelle locali diffuse sul territorio. Le Banche di Credito Cooperativo, attraverso la Federcasse, aderiscono all'Associazione delle Banche Cooperative Europee, con sede a Bruxelles.

Cenni sulla storia del settore Riscossione

Fin dal 1971, la FABI ha sottoscritto tutti i CCNL per il personale della riscossione, sia che fosse dipendente da banche, casse di risparmio o da privati.

Il sistema della riscossione operava, infatti, tramite concessioni di durata decennale che venivano aggiudicate a banche o casse di risparmio, oppure a privati o a società all'uopo costituite.

La Legge 5/12/2005 n. 246 ha profondamente innovato il sistema, riportando l'esazione dei tributi in mano pubblica.

Tale disposizione prevede, infatti, la par-

tecipazione, in quota maggioritaria, di Riscossione Spa, società a capitale misto Agenzia delle Entrate/Inps, in tutte le società concessionarie.

L'attuale Equitalia Spa, in cui si è recentemente trasformata Riscossione Spa, ha assunto la funzione di holding finanziaria e direttiva delle singole società che operano sul territorio.

La piattaforma per il rinnovo del CCNL di settore è stata recentemente presentata e, com'è sempre avvenuto, richiama quanto richiesto per il settore del credito, con le opportune specificità di settore.



Politiche attive per l'occupazione

Il contratto di apprendistato

La legislazione

Il 24 ottobre del 2003 è entrato in vigore il Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, attuativo della Legge 14 febbraio 2003, n. 30, che all'art. 2 delegava al governo l'emaneazione di uno o più decreti volti a portare a compimento la revisione e la razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo.

Il sopraccitato provvedimento ha preso le mosse dal "Libro bianco sul mercato del lavoro" del 2001, che prefigurava una distinzione tra l'apprendistato, considerato quale strumento formativo per il mercato, ed il vecchio contratto di formazione e lavoro, visto quale strumento per l'inserimento

dei lavoratori nelle aziende.

Il Decreto n. 276 disciplina il contratto di apprendistato come unico strumento di formazione specifica, diversificandolo in tre nuove tipologie di rapporti di lavoro (apprendistato professionalizzante, apprendistato per il diritto-do-



vere di istruzione e formazione e apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione). Ad esso si affianca il contratto d'inserimento, che sostituisce il vecchio contratto di formazione e lavoro come unico strumento di reinserimento del lavoratore nel mercato del lavoro italiano.

L'art. 47 del D.lgs. 276/03 stabilisce tre tipi di contratto:

- 1) l'apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualifica tecnico-professionale;
- 2) l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, riguardante i giovani di età superiore ai quindici anni;
- 3) l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione, che riguarda i giovani di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni.

Nel settore del credito si è concordato, però, d'introdurre solo il contratto di apprendistato professionalizzante, che sostituisce a tutti gli effetti il vecchio contratto di formazione e lavoro. Le altre due forme non sono state inserite

nel testo contrattuale.

La FABI, insieme con le altre organizzazioni sindacali di settore, in sede di rinnovo contrattuale ha migliorato la disciplina legislativa e, con l'Accordo del 23 giugno 2005, ha regolato i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante nel settore del credito, attraverso la possibilità, data dalla Legge n. 80 del 14 maggio 2005 alla contrattazione collettiva nazionale, di sostituirsi alla legislazione regionale (ad oggi ancora in via di definizione in varie regioni italiane).

Nozione del contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato (denominato tirocinio nel codice civile) è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con possibilità di disdetta – da parte del datore di lavoro – a contenuto formativo, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o far impartire nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento occorrente affinché possa conseguire la capacità necessaria per diventare lavoratore qua-



lificato, utilizzandone l'opera nella medesima impresa.

Quindi, la sua specificità consiste nel fatto che sul datore di lavoro (banca), accanto all'obbligo retributivo, grava anche quello di impartire all'apprendista l'insegnamento professionale. La giurisprudenza parla di contratto a causa mista.

In capo all'apprendista risiede, contestualmente, l'obbligo di prestare la propria collaborazione nell'impresa, ma anche il diritto di ricevere l'insegnamento professionale.

Durata del contratto

Il D.lgs. n.276/03 rinvia alla contrattazione collettiva nazionale la determinazione della durata del contratto che, comunque, ha una durata massima di sei anni.

Il CCNL del credito del 12 febbraio 2005 ha stabilito che la durata è di quattro anni, al termine dei quali le banche si sono impegnate, con dichiarazione scritta in calce al CCNL, a valutare con la massima disponibilità la possibilità di confermare in servizio i colleghi e le colleghe assunti con tale tipo-

logia di contratto.

Nella piattaforma di rinnovo per il CCNL, è stata inserita una richiesta di riduzione del periodo di apprendistato, che dovrebbe essere limitato a tre anni, periodo sufficiente per una formazione di base nel settore bancario.

Forma, contenuto e costituzione del rapporto

Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere redatto obbligatoriamente in forma scritta e deve contenere:

- la prestazione oggetto del contratto;
- il piano formativo individuale;
- la specificazione della qualifica che sarà acquisita al termine del rapporto di lavoro.

L'assunzione avviene direttamente senza il tramite del collocamento, con comunicazione dell'azienda al centro per l'impiego competente ed all'Inail. Vi potrà essere stabilito un periodo di prova non superiore a due mesi.

Lo svolgimento del rapporto di lavoro nei contratti Abi/Bcc

Sul piano regolamentare, si applica la

disciplina dettata per il lavoro subordinato in quanto compatibile e purché non derogata da disposizioni di leggi speciali (art. 2134 c.c.).

Agli apprendisti si applicano le disposizioni comuni del CCNL in materia di:

- orari di lavoro;
- lavoro straordinario e banca delle ore;
- ferie ed ex festività sopprese;
- indennità modali, come l'indennità di rischio cassa, locali sotterranei, ecc.;
- buono pasto;
- maternità e paternità;
- missioni e trasferimenti;
- agevolazioni e provvidenze per motivi di studio;
- trattamento di fine rapporto.

Sono espressamente escluse, al contrario, le norme generali del capitolo XII del contratto collettivo in tema di addestramento, formazione, criteri di sviluppo professionale e carriera, valutazioni, su cui prevale la disciplina specifica prevista dalle regioni, dall'allegato 5 al CCNL 12 febbraio 2005, per il profilo prescelto che dev'essere citato nel contratto di assunzione.

Un discorso a parte va fatto in merito al premio aziendale ed al sistema in-

centivante, che seguono le rispettive discipline aziendali, di solito comprese nei contratti integrativi aziendali delle banche. Questi argomenti saranno approfonditi nella seconda parte.

Inquadramento professionale

Premesso che, per la legge, il lavoratore può essere inquadrato, durante il periodo di apprendistato, in una categoria sino a due livelli inferiore rispetto alla categoria spettante in base al contratto collettivo di lavoro di riferimento, nel settore del credito si è stabilito che l'apprendistato professionalizzante, di norma, è finalizzato all'inserimento nella 3^a area professionale.

Quindi, per il primo biennio, il collega apprendista è inquadrato al 2° livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello corrispondente alla qualifica che dovrà conseguire al termine del percorso formativo, mentre per il secondo biennio sarà inserito nel livello retributivo immediatamente inferiore. Quindi, se assunto come di norma succede per essere destinato al 1° livello della 3^a area professionale, sarà inquadrato come 2° li-



vello della 2ª area per passare, dopo due anni, al 3° livello, sempre della 2ª area, ed infine, dopo 4 anni raggiungere il livello delle mansioni di assunzione (1° livello della 3ª area).

L'unica eccezione a quanto sopra detto si ritrova nell'ambito delle attività non tipicamente bancarie ex art. 2 CCNL, che richiedono specifiche regolamentazioni in tema di orari e inquadramento. Per tali attività, infatti, l'apprendistato è finalizzato all'inserimento nella 2ª area professionale, 3° livello retributivo, per cui il collega sarà inquadrato al livello immediatamente inferiore per il primo biennio (2°), mentre per il secondo biennio sarà inquadrato nel 3° livello della 2ª area professionale, mantenendo tale inquadramento anche nel caso in cui sia successivamente assunto con contratto a tempo indeterminato.

Anzianità convenzionale

Se il rapporto di lavoro prosegue con un contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato in maniera integrale nella maturazione dell'anzianità di servizio utile per le fe-

rie e per il periodo di comporto (mantenimento del rapporto di lavoro in caso di malattia o infortunio) e, solo per un biennio, ai fini della maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi economici.

Assenze per malattia

La conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o infortunio, detto "comporto", ha una disciplina particolare per i colleghi apprendisti. Infatti, una volta superato il periodo di prova, il lavoratore ha diritto, in caso di assenza per malattia o infortunio, alla conservazione del posto ed alla retribuzione per un periodo di tempo:

- di mesi tre per il comporto secco (calcolato dal giorno dell'assenza al giorno precedente il rientro in servizio);
- di mesi quattro per il comporto per sommatoria (somma di più assenze per malattia o infortunio nell'arco di quarantotto mesi).

Segnaliamo alla vostra attenzione la "raccomandazione" in calce all'articolo, attraverso la quale l'ABI invita le aziende, nei casi di malattie di particolare gravità, ad applicare la normativa pre-





vista per i lavoratori a tempo indeterminato di cui all'art. 49 del CCNL, che dispone sei mesi di comporta secco ed otto mesi di comporta per somatoria in caso di anzianità inferiore ai cinque anni.

Obblighi dell'apprendista e del datore di lavoro

L'apprendista, per l'art. 12 della Legge n. 25/1955, deve:

- osservare le norme contrattuali;
- obbedire all'imprenditore, o alla persona da questi incaricata della formazione, e seguire gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare nell'impresa la sua opera con diligenza;
- comportarsi correttamente con quanti operano in azienda;
- frequentare con assiduità i corsi d'insegnamento complementare.

Il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 11 della Legge n. 25/1955, ha l'obbligo di:

- impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario affinché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato,

mediante la graduale applicazione del giovane al lavoro proprio di tale qualifica;

- collaborare con gli enti preposti all'organizzazione dei corsi d'istruzione integrativa dell'addestramento pratico;
- osservare le norme dei contratti collettivi di lavoro e retribuire l'apprendista in base ai contratti;
- non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o non attinenti alla qualifica di assunzione;
- concedere un periodo annuale di ferie retribuite;
- non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
- non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza;
- accordare all'apprendista i permessi necessari per esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Recesso e sospensione del rapporto di lavoro

Il datore di lavoro, trascorso il periodo di prova, non può recedere dal rapporto di lavoro di apprendistato prima dello scadere del termine, se

non per giusta causa o giustificato motivo.

Alla scadenza del contratto, può recedere dando il preavviso ex art. 2118 c.c.; in caso contrario, il lavoratore ha diritto ad essere mantenuto in servizio. La giurisprudenza, con consolidato orientamento, supportato anche dal Ministero del Lavoro, ha stabilito che, nei casi di sospensione del rapporto di lavoro previsti dalle leggi e dai contratti, come la malattia, la gravidanza, l'infortunio, il periodo di apprendistato svolto precedentemente alla causa di sospensione si cumula con quello prestato al termine della stessa, ai fini della determinazione della durata massima dell'apprendistato.

Pertanto, il termine sarà prorogato in misura pari alla durata della sospensione, al fine di salvaguardare il positivo processo di formazione.

Diritti sindacali

Gli apprendisti hanno gli stessi diritti degli altri lavoratori e quindi:

- possono iscriversi al sindacato;
- possono partecipare alle assemblee del personale;
- possono partecipare agli scioperi del personale;
- possono partecipare a riunioni specifiche indette dalle organizzazioni sindacali, singolarmente o congiuntamente, durante i corsi di addestramento ex art. 53 del CCNL.

La formazione professionale degli apprendisti

La formazione si attua mediante l'addestramento pratico e l'insegnamento professionale. La legge prevede per l'apprendista un monte ore di 120 ore per anno di formazione interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali, che deve essere obbligatoriamente registrata nel libretto formativo e certificata dal *tutor* aziendale il cui compito è quello di:

- affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato;
- trasmettere allo stesso l'insegnamento necessario per svolgere il lavoro;
- favorire l'integrazione fra iniziative esterne all'azienda e la formazione in azienda;
- esprimere le proprie valutazioni sulle



competenze professionali acquisite dall'apprendista.

Il CCNL del 12 febbraio 2005 ha confermato il monte ore annuo di formazione di 120 ore, specificando che la stessa può essere erogata in tutto o in parte all'interno della banca, a patto che la stessa abbia una capacità formativa interna, ossia che disponga di risorse umane idonee a trasferire competenze, di tutor con formazione e competenze adeguate e di locali idonei dove poter effettuare tale formazione. Disposizioni particolari possono essere, tuttavia, emanate dalle Regioni, che possono anche organizzare corsi di formazione riservati agli apprendisti.

I contenuti formativi

Le attività formative si distinguono in:

- **attività con contenuto a carattere trasversale**, articolate a loro volta in quattro aree:

1. competenze relazionali,
2. organizzazione ed economia,
3. disciplina del rapporto di lavoro,
4. sicurezza sul lavoro (da erogarsi nel primo anno);

- **attività a carattere professionaliz-**

zante, ossia:

1. conoscenza dei prodotti e dei servizi di settore,
2. conoscenza e applicazione delle norme tecniche e scientifiche della professionalità,
3. conoscenza e utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro,
4. conoscenza e utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale,
5. conoscenza delle innovazioni di prodotto di processo e di contesto.

La sopracitata formazione deve essere dedicata per il 35%, pari a 42 ore annue, all'attività trasversale, e per il 65%, pari a 78 ore annue, ai contenuti professionalizzanti.

L'accordo di settore stabilisce i profili professionali suddividendoli in tre macroaree, alla cui specificità rimandiamo attraverso la lettura del testo integrale dell'Accordo allegato al CCNL (Appendice 5):

1. commerciale
2. staff
3. supporto esecutivo



La banca può disporre il passaggio dell'apprendista da un percorso all'altro, computando la formazione già svolta.

Il tutor

Come accennato in precedenza, durante tutto il percorso formativo, il lavoratore in apprendistato deve essere affiancato da un *tutor* aziendale.

Le banche potranno designare come *tutor* un collega lavoratore a tempo indeterminato in possesso di competenze e formazione adeguate e con un inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del percorso lavorativo, e che dovrà avere almeno tre anni di esperienza lavorativa.

Il collega tutore dovrà svolgere un'attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista e sarà tenuto ad esprimere le sue valutazioni sulle competenze acquisite dal lavoratore in apprendistato.

Anche il *tutor*, pertanto, deve partecipare – nel corso del primo anno – ad attività formativa, che non potrà essere inferiore alle otto ore e che sarà finalizzata alla conoscenza degli aspet-

ti di contrattualistica dell'apprendistato ed alla gestione dell'accoglienza e dell'inserimento dei colleghi apprendisti, pianificando i percorsi di apprendimento e valutandone i progressi ed i risultati conseguiti.

Il libretto formativo

Il D.lgs 276/2003 prevede che in esso siano registrate *“le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto d'inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua effettuata da soggetti accreditati dalle Regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale, secondo gli indirizzi dell'Unione Europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate”*.

La previdenza per gli apprendisti

L'art. 53 del D.lgs. 276/03, al quarto comma, stabilisce che *“resta ferma la disciplina previdenziale ed assistenziale prevista dalla legge 19 gennaio 1955 n. 25 e successive modificazioni e integrazioni”*.

Questo rimando comporta che:

- per l'apprendista, l'ammontare dei contributi che la banca verserà è inferiore a quello versato per i colleghi assunti a tempo indeterminato;
- gli apprendisti non sono soggetti a tutte le forme assicurative.

In particolare, agli apprendisti compete l'assicurazione su:

- infortuni sul lavoro e malattie professionali;
- invalidità e vecchiaia e superstiti;
- assegni familiari;
- malattia;
- maternità.

Agli apprendisti non competono, invece:

- il trattamento d'integrazione salariale (cassa integrazione guadagni);
- il fondo garanzia per il Tfr;
- l'indennità di disoccupazione.

Gli anni trascorsi in apprendistato costituiscono, a tutti gli effetti, anni di anzianità di servizio utile ai fini pensionistici. Durante l'apprendistato si può richiedere all'Inps il riscatto della laurea.

Il contratto d'inserimento

Per il settore privato, il 13 novembre

2003 è stato sottoscritto l'Accordo Interconfederale tra le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali, al fine di regolamentare la fase transitoria dei contratti di formazione e lavoro che sono stati sostituiti dal contratto d'inserimento.

In attesa di provvedere ad una regolamentazione nel CCNL di categoria del contratto d'inserimento, già richiesta nella piattaforma di rinnovo, vengono applicate le norme del suddetto Accordo Interconfederale.

Nozione e finalità del contratto

Il contratto d'inserimento ex art. 54 comma 1 del D.lgs 276 è un contratto di lavoro diretto a realizzare un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo; come il vecchio contratto di formazione, fa parte della categoria dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato a causa mista, nel quale la previsione del termine è funzionale alla formazione da impartire al lavoratore.



Elementi essenziali del contratto

La durata non può essere inferiore a 9 mesi, né superiore a 18 mesi, con l'unica eccezione per i lavoratori con grave handicap fisico, per i quali la durata massima è prolungata fino a 36 mesi.

Il periodo di prova si determina secondo il contratto collettivo applicato in azienda (3 mesi - art. 31 CCNL credito).

L'orario di lavoro segue quello indicato nel CCNL applicato in azienda, in funzione dell'ipotesi che si tratti di contratto a tempo pieno o a tempo parziale.

L'inquadramento non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto alla categoria che, secondo il CCNL applicato, spetta ai lavoratori in servizio (vedi quanto specificato per il contratto di apprendistato).

Al lavoratore spetta un trattamento di malattia e infortuni non inferiore a 70 giorni. Ovviamente, trattandosi di un contratto a termine, la banca sarà tenuta a conservare il posto di lavoro e il trattamento economico nel limite di durata del contratto d'inserimento.

Al lavoratore spetta una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra

nozioni di prevenzione antinfortunistica (da impartirsi all'inizio del rapporto) e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.

La trasformazione del contratto d'inserimento in rapporto di lavoro a tempo indeterminato comporta l'inserimento di tale periodo nell'anzianità di servizio (ad es. ai fini del trattamento di malattia, agli scaglionamenti ferie, al preavviso in caso di risoluzione del rapporto), con esclusione degli scatti automatici di anzianità.

Modalità di assunzione con il contratto d'inserimento

L'art. 54 del CCNL 12 febbraio 2005 dispone che possono essere assunti:

- soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni;
- disoccupati di lunga durata da 29 anni sino a 32 anni, che siano alla ricerca di un nuovo posto di lavoro da più di 12 mesi dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonoma;
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;

- lavoratori che, dopo 2 anni d'inattività, decidono di riprendere un'attività lavorativa;
- donne di qualsiasi età, residenti in aree geografiche in cui il tasso di disoccupazione sia inferiore almeno al 20% di quello maschile;
- persone riconosciute affette da grave handicap fisico, mentale o psichico senza alcuna limitazione di età.

Trattamento economico

L'Accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004 ha ribadito che i lavoratori con il contratto d'inserimento hanno diritto alle maggiorazioni retributive previste dal CCNL di riferimento e, in particolare, alle indennità di turno, alle indennità per lavoro notturno, alle indennità per lavoro festivo ecc. Inoltre, non possono essere esclusi dall'utilizzo di servizi aziendali quali mensa o trasporto, ovvero dal godimento delle

relative indennità sostitutive come i buoni pasto.

Contenuti del progetto individuale d'inserimento

Il progetto individuale d'inserimento deve essere definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del medesimo al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Quindi, nel progetto dovranno essere specificatamente stabilite:

- la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto;
- la durata e la modalità della formazione.

Si attira l'attenzione sul fatto che non è prevista alcuna procedura amministrativa di approvazione del contratto e del progetto d'inserimento, a differenza dei vecchi contratti di formazione e lavoro.



Le norme comuni dei contratti d'inserimento, apprendistato e a tempo determinato

La specificità del contratto

Questa sezione è dedicata all'approfondimento degli istituti contrattuali che, come precedentemente detto, si applicano all'apprendistato, oltre a chiarimenti utili anche ai colleghi assunti con contratto d'inserimento o a tempo determinato, per uno svolgimento del rapporto in banca quanto più trasparente e corretto.

Il sistema di inquadramento e la retribuzione

La retribuzione base del dipendente bancario è stata razionalizzata a partire dal gennaio 2000, e si compone di una retribuzione professionale minima, chiamata stipendio, che varia a seconda dell'inquadramento, degli scatti di anzianità e dell'assegno ex retribuzione tabellare, che maturano ogni tre anni fino al numero massimo di otto, tranne il primo che parte dal quar-

to anno dopo l'assunzione (sesto per gli apprendisti), più alcune indennità che sono pagate per mansioni comportanti rischio o disagio. La retribuzione è pagata il 27 di ogni mese per tredici mensilità.



Al momento dell'assunzione, il dipendente è inquadrato in un livello retributivo corrispondente alle mansioni che deve svolgere, indipendentemente da età o da titolo di studio (gli apprendisti possono essere inquadrati nel secondo livello inferiore per un biennio, nel livello immediatamente inferiore nel secondo biennio, per essere regolarizzati al momento della conferma). Se un dipendente svolge mansioni o sostituisce un dipendente con mansioni superiori, ha diritto al trattamento economico superiore per tutta la durata della sostituzione, ed acquisisce l'inquadramento superiore dopo un periodo che va da tre a nove mesi, e che varia secondo il diritto o meno del lavoratore sostituito a conservare il posto di lavoro.

Gli inquadramenti sono divisi in aree, entro le quali il lavoratore può variare le mansioni (cosiddetta fungibilità). Il lavoratore inquadrato in un'area non può essere assegnato, di regola, a svolgere mansioni delle aree inferiori (salvo forza maggiore), e mai in via definitiva.

- Prima area professionale: personale addetto a mansioni esecutive, a guar-

diania e pulizia.

- Seconda area: personale addetto a mansioni impiegatizie che comportano solo diligenza di esecuzione o con scelte decisionali semplici.
- Terza area: personale addetto a mansioni impiegatizie complesse che necessitano di scelte variabili e non codificate e che possono comprendere anche responsabilità gerarchiche.
- Quadri direttivi (ex quarta area professionale): addetti a mansioni con elevata responsabilità funzionale ed alta preparazione professionale, con obiettivi di sviluppo aziendale personalizzati, che comportano di regola anche il coordinamento di personale e la verifica dei risultati raggiunti dagli stessi.

Le aree sono divise, a loro volta, in livelli retributivi: sia l'area sia il livello sono definiti nei contratti aziendali. Nella tabella qui sotto, elenchiamo livelli ed aree con la retribuzione mensile lorda attuale, nonché il parametro retributivo, che altro non è che la retribuzione di ogni singolo livello in rapporto all'ausiliario, che assume valore convenzionale 100.



AREA	LIVELLO	STIPENDIO	PARAMETRO
Quadri direttivi	4	3.527.25	232.56
Quadri direttivi	3	2.984.93	196.80
Quadri direttivi	2	2.664.90	175.70
Quadri direttivi	1	2.505.64	165.20
Terza area	4	2.195.47	144.75
Terza area	3	2.040.76	134.55
Terza area	2	1.926.25	127.00
Terza area	1	1.820.08	120.00
Seconda area	3	1.713.91	113.00
Seconda area	2	1.668.40	110.00
Seconda area	1	1.622.91	107.00
Prima area	Gua	1.544.64	101.84
Prima area	Aus	1.516.73	100.00

Obblighi del dipendente bancario inseriti nel CCNL:

- osservare il segreto d'ufficio;
- osservare le disposizioni impartite dal datore di lavoro sul comportamento da tenere con la clientela (c.d. norme etiche);
- comunicare con tempestività ogni cambiamento di residenza o domicilio;
- giustificare senza ritardo le assenze;
- comunicare immediatamente alla banca la circostanza di essere sottoposto a indagini preliminari o azioni penali;
- non fare operazioni di borsa su strumenti finanziari derivati;
- non allontanarsi arbitrariamente dal servizio;
- non entrare o trattenersi nei locali della banca fuori orario di lavoro senza autorizzazione;
- non esercitare una professione o altro impiego incompatibile con il lavoro bancario.

Per coloro che hanno mansioni di cassa:

- garantire la consegna delle chiavi eventualmente detenute delle cas-

- sforzi, in caso di assenza;
- denunciare non oltre la quadratura serale le eccedenze e gli ammanchi di cassa.

Orario di lavoro

L'art. 91 del CCNL 12 febbraio 2005 stabilisce che l'orario di lavoro settimanale è di 37 ore e 30 minuti, di norma distribuito dal lunedì al venerdì, che viene ridotto, però, di 30 minuti, pari a complessive 23 ore annue, con le seguenti modalità, richieste al momento dell'assunzione e modificabili ogni anno successivo:

- la riduzione dei 30 minuti viene effettuata in un'unica giornata della settimana (ad es. il venerdì);
- tale riduzione è suddivisa in 2 giornate per 15 minuti;
- le 23 ore annue sono accantonate nella banca delle ore, mantenendo in 7 ore e 30 minuti l'orario giornaliero.

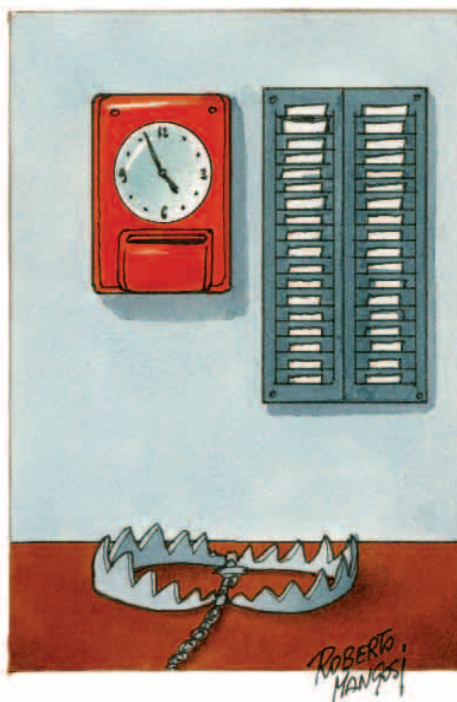
L'azienda può anche fissare l'orario di lavoro:

- su 6 giorni (6 x 6) o su 4 giorni (4 x 9);
- in determinati casi, dal lunedì pomeriggio al sabato mattina;

- comprendendo la domenica, purché ciò sia previsto anche per i lavoratori a tempo indeterminato
- in turni.

In tutti questi casi, l'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, senza l'ulteriore riduzione delle 23 ore sopraccitate.

L'intervallo per il pasto è di un'ora, ma può essere ridotto a mezz'ora o protratto fino a due ore, esclusivamente con accordo sindacale.





Vi può essere spostamento di orario in entrata e in uscita, purché continuativamente e compatibilmente con le esigenze di servizio. In particolare:

- quindici minuti in anticipo/posticipo rispetto all'orario della filiale o ufficio di appartenenza;
- trenta minuti solo in posticipo.

Infine, se il collega non è a contatto diretto con il pubblico, può ottenere sempre – compatibilmente con le esigenze di servizio – di usufruire di un'elasticità di orario in entrata e in uscita di trenta minuti rispetto all'orario filiale/ufficio.

Turni

Si intendono turni, tutte le articolazioni d'orario che iniziano o terminano fuori del cosiddetto orario extra standard, cioè, dalle ore 7.00 alle ore 19.00.

Si possono effettuare turni notturni (compresi tra le ore 22 e le ore 6), nel limite massimo individuale di 80 ore annue e con un'indennità di euro 30,68 mensili.

È obbligatorio che il collega turnista notturno debba fruire, fra un turno e

l'altro, di un intervallo minimo di 11 ore.

Ai turnisti adibiti in via continuativa presso i servizi centrali o periferici di elaborazione dati, spetta una pausa di 30 minuti, con l'aggiunta di due pause di 10 minuti se sono anche addetti in via esclusiva ai videoterminali.

Pause di lavoro

Ai videoterminalisti addetti in via esclusiva al terminale, spetta una pausa di 15 minuti ogni 2 ore di adibizione. Tale pausa non spetta ai cassieri ed agli sportellisti, perché viene considerato anche il tempo di colloquio con il cliente e/o la contazione.

Lavoro straordinario e supplementare

Il lavoro straordinario e supplementare è quello che eccede il normale orario di lavoro.

L'azienda non può richiedere prestazioni che superino:

- giornalmente 2 ore di straordinario;
- settimanalmente 10 ore;
- annualmente 100 ore (oltre le sopracitate 50 ore di lavoro supple-

mentare che vanno obbligatoriamente recuperate attraverso la banca delle ore, e che diventano 27 nel caso si opti per riversamento delle 23 ore annuali di riduzione d'orario).

Un dirigente sindacale può controllare i limiti di utilizzo dello straordinario.

Banca delle ore

È un contenitore virtuale in cui vanno a confluire le prime 50 ore di lavoro prestatO oltre il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale, detto "lavoro supplementare", oltre – come sopra detto – le 23 ore di riduzione di orario, se si opta per mantenere le 7 ore e mezza giornaliero.

La fruizione delle ore riversate nella "banca delle ore" dovrà essere effettuata entro 24 mesi con le seguenti modalità:

- nei sei mesi successivi al riversamento, con accordo azienda / lavoratore;
- dai sei mesi ai ventiquattro mesi, con il solo preavviso alla banca da parte del collega di voler usufruire del recupero;

NOTA. Scaduti i 24 mesi, nel seme-



stre successivo la banca potrà fissare di sua iniziativa la fruizione

Il preavviso di comunicazione all'impresa è:

- di un giorno lavorativo per recuperi orari;
- di cinque giorni lavorativi se il recupero è di 1 o 2 giornate;
- di dieci giorni lavorativi se il recupero è superiore alle 2 giornate.

Reperibilità

I colleghi addetti ai centri elettronici, ai sistemi di sicurezza, ai presidi di impianti tecnologici e ai servizi automa-



tizzati per l'utenza, possono essere obbligatoriamente reperibili.

Ai lavoratori spetta in questo caso:

- il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso d'intervento;
- un compenso di € 30,68 giornaliere rapportati ad una reperibilità di 24 ore, con un minimo di € 13,95;
- il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento, con un minimo di € 18,42.

Lavoro in giornata festiva

Premesso che il riposo settimanale coincide di norma con la domenica, in casi specifici ed eccezionali come, ad esempio, per i turnisti o gli addetti agli sportelli presso manifestazioni temporanee, può accadere di lavorare in giornata festiva.

Al lavoratore spetta un riposo compensativo in un altro giorno della settimana (di solito il lunedì), oltre al compenso per lavoro straordinario. Il lavoro al sabato non è considerato festivo (si tratta di giornata non lavorativa) e, quindi, è compensato con la paga oraria maggiorata del 30%, ma senza il riposo compensativo.

Ferie, malattia e permessi

Il D.lgs n. 66/2003 ha stabilito che il periodo minimo di ferie annuali è di 4 settimane, salvo condizioni di miglior favore stabilite dai CCNL di settore. Esso deve essere fruito per almeno 2 settimane nell'anno di maturazione e, per le restanti 2 settimane, nei 18 mesi successivi il termine dell'anno di maturazione.

Nel primo anno di assunzione e fino a 5 anni spettano, per il CCNL, 20 giorni lavorativi di ferie, da porporzionare ai mesi di servizio prestati nell'anno (l'eventuale frazione è computata come mese intero).

La banca può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali – comunque – non inferiore a 15 giorni lavorativi, ma solo per particolari esigenze di servizio. Premesso che non è ammessa in alcun modo la rinuncia alle ferie, i turni delle ferie, una volta fissati di concerto con la banca, vanno rispettati. Se il lavoratore si ammala durante le ferie, i giorni di malattia non sono computati come ferie, ovviamente, se sono stati tempestivamente comunicati alla banca con certificato medico.

(N.B.: bisogna ricordarsi di comunicare alla banca l'indirizzo dove si è reperibili ai fini di un eventuale controllo dell'INPS. Il lavoratore deve essere reperibile, in ogni caso, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, salvo si trovi, ad esempio, presso il medico curante o sia ricoverato in una casa di cura).

Nel caso di cessazione del lavoro, viene liquidata la retribuzione corrispondente al periodo di ferie maturato, che è di 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata.

La soppressione di alcune festività, per legge, ha comportato il diritto ad usufruire dei permessi cosiddetti di ex festività, che sono:

- il 19 marzo
- l'Ascensione
- il Corpus Domini
- il 29 giugno
- il 4 novembre

Ovviamente, ogni anno si dovrà verificare quante di queste giornate cadono in giornata lavorativa perché, in caso contrario, non si avrà diritto ad alcun permesso. Tali permessi spettano anche ai neo assunti, se nel pe-

riodo lavorato ricadono le festività sopresse sopra richiamate. Le giornate di permesso possono essere fruite nel corso dell'anno o monetizzate a fine anno se non utilizzate.

Il CCNL vigente ha stabilito che i lavoratori hanno diritto ad un'ulteriore giornata di permesso orario all'anno, da fruirsi inderogabilmente nell'anno di maturazione (entro il 31 dicembre), sotto forma di permesso retribuito anche frazionabile ad ore e collegabile alle ferie o ad altri permessi.

Poiché la sopracitata giornata, se non utilizzata nell'anno, è persa, raccomandiamo la massima attenzione ai neo colleghi, consigliando loro di utilizzare la stessa sempre come prima giornata di permesso nell'anno.

Il lavoratore deve, in caso di malattia, comunicare tempestivamente – anche telefonicamente – al responsabile gerarchico, l'impossibilità a prestare la sua opera. Il certificato medico deve essere inviato con tempestività alla banca.

Per consentire l'eventuale visita ispettiva da parte di personale medico o paramedico dell'INPS, il lavoratore de-



ve essere presente a casa, o al domicilio eventualmente segnato nel certificato medico, durante le fasce orarie di reperibilità, che sono fissate per legge dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di tutti i giorni, compreso il sabato, la domenica ed i festivi. In caso di assenza, l'INPS fa trattenere dal datore di lavoro una sanzione corrispondente a dieci giorni di retribuzione lorda, anche se è stata accertata la malattia.

La legge prevede che, in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il terzo grado o del convivente, il lavorato-

re ha diritto a tre giorni lavorativi di permesso retribuito. Migliori condizioni possono essere previste in alcune aziende, per accordo o per disposizioni interne.

Indennità modali

Sono indennità che spettano solo in caso di rischi o disagi specifici, e che cessano di essere erogate con il venir meno delle funzioni che le giustificano.

Al personale incaricato del servizio di cassa e della custodia pegni, spetta un'indennità di rischio mensile secondo quanto previsto nell'allegato del CCNL. A fronte di tale indennità, il cas-





siere deve risarcire l'azienda per l'ammontare della differenza accertata, con tempi e modalità che variano da banca a banca.

L'indennità compete anche ai sostituti di personale utilizzato in mansioni di cassa per il periodo della sostituzione.

Buoni pasto

Nel CCNL è riconosciuto, a tutto il personale a tempo pieno (aree professionali e QD di 1° e 2° livello), un buono pasto minimo di euro 1,81. Tale misura, nella maggioranza delle banche, attraverso la contrattazione integrativa è stata aumentata, generalmente fino all'importo di euro 5,29, dopo il quale il buono è tassato. Esso viene erogato per ogni giornata di effettiva presenza nella quale si effettua un intervallo o una pausa per i turnisti o personale a part-time. Sempre nei contratti integrativi, possono essere peraltro consentite condizioni più favorevoli.

Non spetta, comunque, ai colleghi in missione, che già godono dell'apposito trattamento.

Missioni e trasferimenti

La missione è una prestazione lavorativa eseguita presso un comune diverso da quello di assegnazione. Le missioni devono essere autorizzate e devono riportare la durata, il mezzo di trasporto e l'eventuale pernottamento.

1. Se la distanza tra la residenza o luogo di lavoro è inferiore ai 25 km, è definita nel CCNL come "missione a corto raggio", che dà diritto solo al rimborso delle spese di viaggio.
2. Se la distanza è superiore ai 25 km, per i primi 4 giorni si ha diritto:
 - al rimborso spese viaggio;
 - al rimborso a piè di lista del pranzo se in missione alle ore 14.00, e della cena se in missione alle ore 20.30, più il pernottamento se in missione alle ore 24.00.
3. Se la distanza è superiore ai 25 km superati i 4 giorni, si ha diritto dal primo giorno:
 - al rimborso spese viaggio
 - al trattamento completo della diaria, comprensivo di tutti i giorni missione effettuati nel mese.

Il trattamento di diaria si compone di frazioni:

- 1/3 per il pranzo (ore 14.00 in missione);
- 1/3 per la cena (ore 20.30 in missione);
- 1/3 per il pernottamento (ore 24.00 in missione)

Se, però, la missione supera comunque le 10 ore, spetteranno i 2/3 di diaria. Si può optare, d'accordo con l'azienda, per avere il rimborso del pernottamento a piè di lista, con una decurtazione di un terzo di diaria.

Il **trasferimento** è definito nel caso in cui un lavoratore assegnato stabilmente presso un ufficio o una filiale sia assegnato ad un altro ufficio/filiale sito in comune diverso.

Il trasferimento per legge può essere disposto dall'azienda solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, e deve essere comunicato all'interessato con un preavviso minimo di 15 o 30 giorni di calendario.

A seconda che il luogo di destinazione disti meno o più di 30 km, al lavoratore trasferito (se vi è effettivo cambio di residenza) spettano:

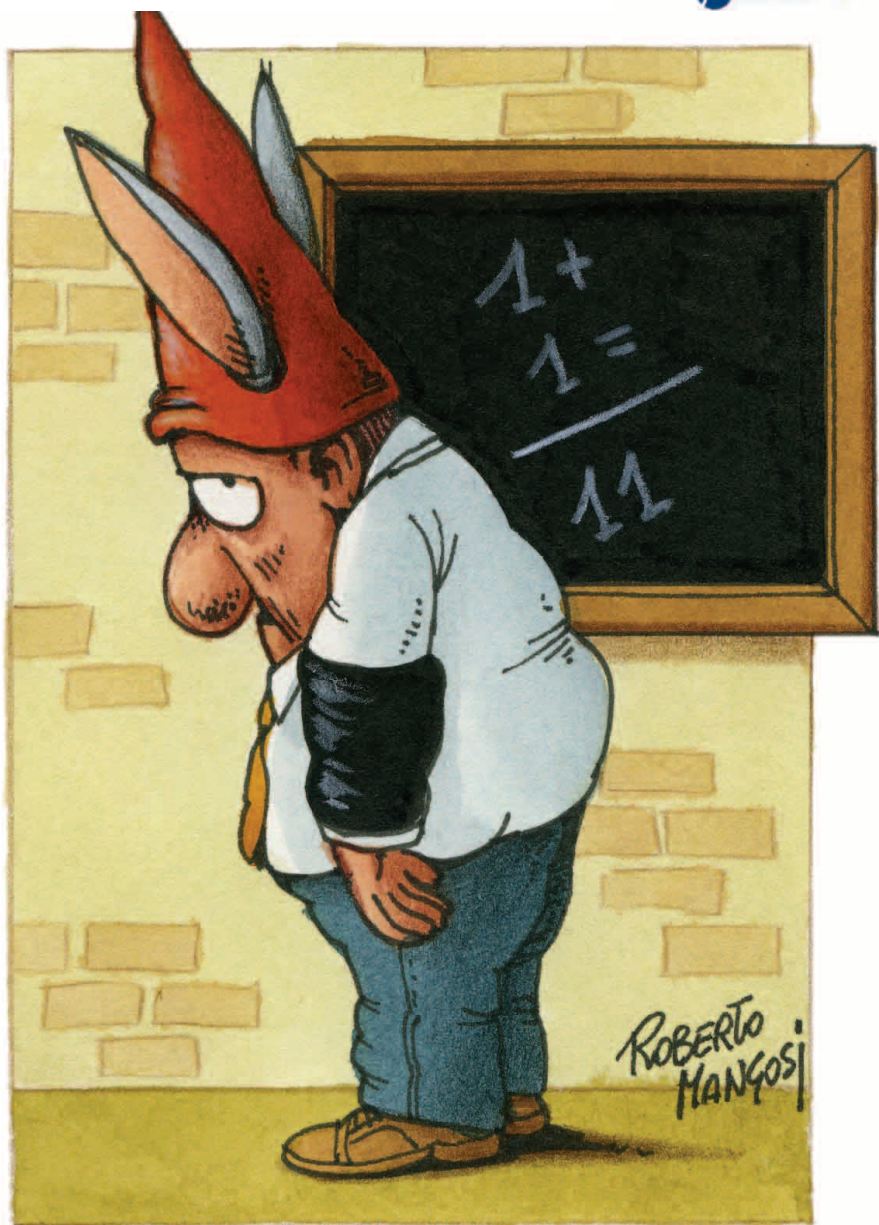
1. il rimborso delle spese di viaggio;
2. il rimborso delle spese di trasloco;
3. il rimborso dell'eventuale perdita del canone di locazione con il massimo di un anno;
4. la fornitura di un alloggio, direttamente o indirettamente dalla banca, per un periodo massimo di 5 anni;
5. la diaria per il tempo necessario al trasloco, che può essere di 3 o 15/30 giorni, a seconda che il lavoratore trasferisca o no la famiglia, più tante diarie – nella misura ridotta del 60% – quante sono le persone di famiglia trasferite, per il tempo necessario al trasloco.

In caso di trasferimento a richiesta del dipendente, non si ha diritto ad alcun rimborso o pagamento.

Agevolazioni per lo studio

Se il lavoratore frequenta corsi regolari di studio, ha diritto alle provvidenze ed agevolazioni stabilite dalla legge 300/70 (Statuto dei lavoratori) e dal contratto collettivo del credito.

In particolare, i lavoratori studenti hanno diritto a spostamenti di orario e ad essere assegnati, se turnisti continua-



tivi, a turni che facilitino la frequenza e la preparazione degli esami.

Lo studente che frequenta corsi di laurea presso Università statali o private che davano diritto al riconoscimento di anzianità convenzionale (vedi allegato al CCNL), legalmente riconosciute, ha diritto a:

- una giornata di permesso retribuito per sostenere la prova d'esame, oltre alle giornate occorrenti per raggiungere l'Università se la stessa si trova in località diversa, perché non presente nel luogo di residenza, ed un ulteriore giorno precedente la prova, una sola volta per ogni esame;
- otto giorni di permesso retribuito per preparare l'esame di laurea;
- un ulteriore permesso retribuito di venti ore all'anno, da fruire in quattro giorni lavorativi per cinque ore al giorno. Questo permesso spetta per il numero di anni del corso di laurea più

due di fuoricorso, e deve essere richiesto con cinque giorni di anticipo;

- un permesso straordinario non retribuito di trenta giorni di calendario, frazionabile in due periodi e con preavviso alla banca di trenta giorni.

Lo studente che, invece, frequenta corsi di laurea non idonei per il riconoscimento all'anzianità convenzionale, ha diritto solo a permessi retribuiti per la giornata dell'esame.

Premi di studio in denaro

Al conseguimento
del diploma

(esclusi i titoli artistici) € 121,37

Al conseguimento
della laurea

€ 201,42

Se il piano di studi prevede una laurea breve, al conseguimento della stessa si avrà un premio di € 123,95 ed al raggiungimento di quella specialistica ulteriori € 77,47.

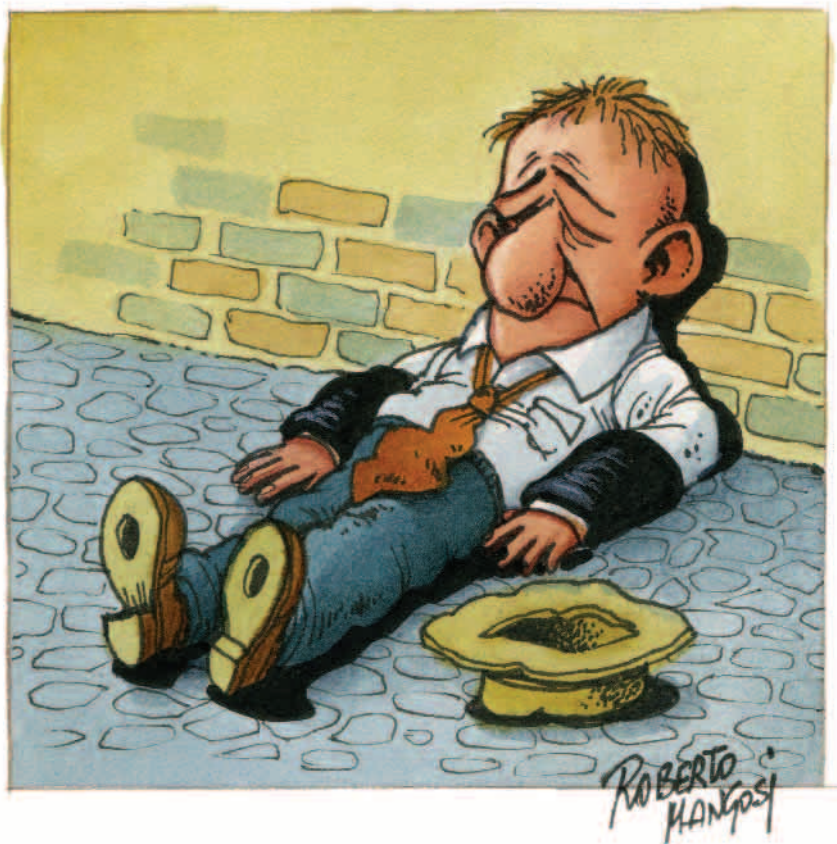


Il Trattamento di fine rapporto (Tfr) e la previdenza complementare

Il Tfr è un accantonamento proporzionato all'andamento della retribuzione percepita per l'intera vita lavorativa, che viene rivalutato annualmente per leg-

ge, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice Istat rispetto al mese di dicembre precedente.

Tutto ciò premesso, il CCNL del credito ha stabilito che la retribuzione presa a base per l'accantonamento da



parte del datore di lavoro per il Tfr, è comprensiva delle voci *stipendio – scatti di anzianità – importo ex ristrutturazione tabellare*, cui vanno aggiunti, se percepiti:

- indennità obbligatoria di maternità,
- indennità di rischio;
- indennità per lavori in locali sotterranei;
- concorso spese tranviarie;
- indennità per orari che terminano tra le 18.15 e le 19.15;
- indennità per spostamenti di orario;
- indennità di turno;
- assegni di anzianità;
- assegni ex ristrutturazione tabellare;
- indennità di grado superiore.

IL D.lgs 252/05 ha, peraltro, riformato tutte le norme relative al Tfr per gli assunti dopo il 1993, per rilanciare la previdenza complementare, cioè una pensione aggiuntiva a quella statale pagata dall'INPS che, per effetto delle varie riforme pensionistiche effettuate dagli anni '90 in poi, inclusa quella proposta dall'attuale governo, sarà sempre più ridotta.

In base a questa riforma, il lavoratore può optare, entro sei mesi dall'assun-

zione, per riversare il Tfr ad un Fondo di previdenza complementare, autorizzato all'esercizio dalla COVIP, anziché lasciarlo al datore di lavoro con la remunerazione di cui sopra.

Il vantaggio di questa scelta si ha dal punto di vista fiscale, perché è soggetto ad una tassazione del 15% che si riduce dello 0,30%, progressivamente, ogni anno di lavoro sino a raggiungere il 9%, contro il 23% minimo del vecchio Tfr. L'aliquota sostitutiva agevolata è applicata sulla rendita, quando si matura il diritto alla pensione, perché eventuali anticipazioni previste per legge – quali l'acquisto della prima casa – sono sempre possibili, ma con la tassazione del 23%.

Un ulteriore vantaggio per il settore del credito è l'applicazione del Contributo di solidarietà generazionale (vedi Appendice 2 del CCNL), che prevede una contribuzione ulteriore del 3% della retribuzione annua lorda da parte del datore di lavoro ad un Fondo di previdenza complementare, scelto con accordo sindacale, cui anche il lavoratore può aderire. Quasi tutti i gruppi e le aziende bancarie hanno un Fondo



di previdenza aperto a tutti i dipendenti. Per quelle sprovviste, quasi tutte di piccole dimensioni, si provvederà a costituire entro breve tempo un Fondo di previdenza di settore.

Le Banche di Credito Cooperativo / Casse Rurali ed Artigiane hanno, invece, già da tempo un Fondo di previ-

denza complementare cui si possono iscrivere tutti i lavoratori del settore.

L'assistenza sanitaria

L'importanza dell'assistenza sanitaria, come pure quella delle pensioni complementari, è aumentata nel tempo,



man mano che lo stato ha deciso di limitare le prestazioni, al fine di permettere a tutti i lavoratori del settore di mantenere inalterate, o di aumentare, le prestazioni.

L'assistenza sanitaria è fornita in molte aziende da una Cassa Mutua, cui possono aderire tutti i dipendenti, con contribuzione in gran parte a carico dell'azienda, e con eventuali contributi anche da parte dei lavoratori. Quest'ultimo può utilizzare le prestazioni fornite da strutture private convenzionate, op-

pure ottenere un rimborso dei ticket pagati per le prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale.

Accordi e convenzioni con assicurazioni provvedono a rimborsi su grandi interventi, oppure a liquidare al lavoratore indennità a fronte d'infortuni o malattie che necessitano di ricoveri in ospedali o di terapie lunghe o intensive. In caso di decesso del lavoratore, molte convenzioni assicurano ai suoi eredi importi in aggiunta al Tfr ed al trattamento economico previsto nel CCNL.



Maternità

La tutela a sostegno della maternità

La tutela della maternità trova la sua fonte primaria nella Costituzione della Repubblica che, all'articolo 31, stabilisce: *"La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose. Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo"*, e all'articolo 37: *"La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione"*.

L'articolo 2110 del codice civile regola, concretamente, la fattispecie, prevedendo che in caso di gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha dirit-

to ad assentarsi dal lavoro percependo la retribuzione o l'indennità *"nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dagli usi o secondo equità"*.

La normativa è ora regolata da un "testo unico" che coordina le norme introdotte dalla legge 8 marzo 2000 n. 53 e la legge 30 dicembre 1971 n. 1204, per la tutela delle lavoratrici madri, e la legge 9 dicembre 1977 n. 903, in tema di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Tutela della salute della lavoratrice Capo II - artt. 6/15

Dall'art. 6 all'art. 15 sono riscritte e coordinate le norme che si occupano della prevenzione della sicurezza della donna-madre sul posto di lavoro. Queste norme sono finalizzate alla tutela delle lavoratrici in gravidanza ed alle madri naturali, adottive o affidatarie, sino a 7 mesi di età del figlio.

Congedo di maternità

Capo III - artt. 16/27

Con la locuzione "congedo di maternità" s'intende la più conosciuta "astensione obbligatoria".



Il "congedo di maternità" è rivolto alle sole lavoratrici, in connessione alla nascita di un figlio, alle adozioni e agli affidamenti nazionali e internazionali.

- durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto;
- oltre la data presunta, per il periodo intercorrente fra tale data e la data effettiva del parto;
- durante i 3 mesi successivi;
- ulteriori giorni non goduti in caso di parto anticipato rispetto alla data presunta; tali giorni si sommano al periodo di congedo dopo il parto.

L'art. 20 ribadisce la novità introdotta dalla Legge 53/2000 che, avvicinandosi a modelli presenti in altre legislazioni europee, introduce il concetto di flessibilità del congedo di maternità.

La lavoratrice può utilizzare i 5 mesi di astensione obbligatoria nel seguente modo: 1 mese prima la data presunta del parto e 4 mesi dopo di esso.

Tale possibilità è concessa se lo specialista ginecologo del



SSN e il medico competente ai fini della prevenzione a tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestano che ciò non comporta rischi per la madre e/o il nascituro.

L'art. 21 stabilisce che cosa la lavoratrice deve fare prima e dopo il parto:

1. prima del parto, deve far pervenire, almeno 15 giorni prima, al datore di lavoro e all'istituto previdenziale, il certificato medico da cui risultino la data prevista del parto e il mese di gestazione al momento della visita. Se si è scelto di lavorare l'ottavo mese, occorre presentare anche il certificato di buona salute.
2. dopo il parto, deve far pervenire al datore di lavoro e all'ente previdenziale, entro 30 giorni dal parto, il certificato dal quale risulti la data dell'evento.

**Anticipazione del
Trattamento di fine rapporto**

L'art. 5 ribadisce quanto già definito dall'art. 7 della Legge n. 53 dell'8/3/2000, cioè la possibilità, durante i periodi di fruizione dei congedi, di anticipare, ai fini del sostegno economico, il tratta-

mento di fine rapporto (Tfr), e che gli statuti delle forme pensionistiche complementari regolate dalla legge 124/93, possano prevedere tale anticipazione.

**Trattamento economico
e previdenziale**

Alla lavoratrice-madre è riconosciuta un'indennità giornaliera pari all'80% dell'ultima retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità (artt. 22 e 23). Tale indennità è riconosciuta fino al 7° mese di vita del bambino, qualora la madre sia interdetta al lavoro per disposizione dei servizi ispettivi (art. 7 lavori vietati).

I contratti collettivi del credito, tuttavia, prevedono l'integrazione di tale indennità sino all'ammontare dell'intera retribuzione, ad opera del datore di lavoro. L'art. 25 definisce il trattamento previdenziale e riconosce l'accredito figurativo ai fini pensionistici in presenza di un rapporto di lavoro in atto, a prescindere dall'anzianità di servizio e dall'anzianità contributiva pregressa.

Resta a carico dell'INPS, nella misura del 30% dell'ultima retribuzione, per un periodo massimo di 6 mesi, entro il

compimento del 3° anno di età del bambino

Per tale congedo, ai fini pensionistici, è riconosciuto l'accredito figurativo.

I periodi di congedo parentale sono regolarmente computati nell'anzianità di servizio, ma non concorrono alla maturazione delle ferie, della tredicesima, della gratifica natalizia e della progressione di carriera, salvo accordi aziendali/categoriali.

Adozioni e affidamenti

L'art. 26, su adozioni e affidi stabilisce che il congedo di maternità si esercita nei primi 3 mesi dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia, purché di età non superiore a sei anni.

L'art. 27 è dedicato alle adozioni e agli affidi – questa volta solo preadottivi – internazionali.

Ribadendo quanto già stabilito dalla Legge 184/83, esso prevede la possibilità di fruire del congedo di maternità fino al compimento della maggiore età del bambino. Il comma 2 dispone che la lavoratrice ha altresì diritto ad un congedo per il periodo di permanenza all'estero, periodo che non può

essere assimilato al periodo finale della gravidanza e che, pertanto, non comporta la corresponsione della relativa indennità.

Interruzione della gravidanza

Il comma 1 dell'art. 19 stabilisce che, in caso di aborto entro 180 giorni dall'inizio della gravidanza, non si applica la normativa in esame, bensì quella relativa alla malattia, così come previsto dalla Legge 22 maggio 1978, n. 194.

Se l'interruzione di gravidanza è successiva al 180° giorno spetta, invece, l'astensione obbligatoria per i tre mesi successivi.

Riposi e permessi **Capo VI - artt. 39/46**

In questo capo è disciplinato il regime dei riposi e dei permessi fruibili, singolarmente o congiuntamente, dai genitori lavoratori subordinati.

Riposi giornalieri della madre.

L'art. 39 stabilisce che alla lavoratrice-madre, durante il primo anno di vita del bambino, spettano due periodi di riposo giornaliero, anche cumula-



bili, di 1 ora ciascuno.

Tali periodi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro e comportano il diritto della donna a uscire dall'azienda, salvo che non fruisca dell'asilo nido aziendale o nelle immediate vicinanze, nel qual caso i periodi di riposo si dimezzano.

Il periodo di riposo è uno se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore.

I riposi giornalieri spettano alla madre anche in caso di contemporaneo utilizzo dei congedi parentali da parte del padre (circ. INPS n. 8 del 17/1/2003).

Parto plurimo

L'art. 41 conferma le indicazioni già recentemente espresse in sede giurisprudenziale: i periodi di riposo sono raddoppiati, con un'eventuale condivisione delle ore aggiuntive tra entrambi i genitori.

Divieto di licenziamento, dimissioni, diritto al rientro **Capo IX - artt. 54/56**

Nel T.U. il legislatore ha confermato:

- l'imposizione di un limite al potere

datoriale di recesso e di sospensione dal lavoro, in connessione con lo stato di gravidanza;

- la parziale estensione di questa tutela, pur a precise condizioni, anche al padre lavoratore;
- la previsione di comprensibili deroghe al predetto divieto;
- la nullità del licenziamento eventualmente intimato;
- la conferma delle dimissioni presentate nel periodo di operatività;
- il diritto, alla ripresa del lavoro, ad essere ricollocato nella posizione professionale originaria.

Disposizioni speciali **Capo X - artt. 57/65**

Gli articoli che vanno dal 57 al 65 sono dedicati alla tutela della maternità e paternità per particolari rapporti di lavoro.

Rispetto al lavoro a tempo parziale, il T.U. ribadisce che i lavoratori e le lavoratrici a part-time hanno i medesimi diritti del lavoratore e della lavoratrice a tempo pieno, quanto alla durata dei congedi, salvo il riproporzionamento del trattamento economico.

RIEPILOGO

I SOGGETTI INTERESSATI

TIPO DI ASSENZA	PERIODO E DURATA	SOGGETTI INTERESSATI
Congedo di maternità	1 o 2 mesi dalla data presunta del parto	solo alla madre
	dalla nascita fino a 3 o 4 mesi	alla madre o al padre solo in caso di decesso o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo
Congedo parentale	massimo 6 mesi individualmente, entro l'8 anno di vita del bambino, per un massimo di 10/11 mesi	sia alla madre che al padre
Congedo per malattia	senza limite fino ai 3 anni 5 giorni per genitore fino a 8 anni	alla madre o al padre
Riposi giornalieri	2 ore al giorno fino ad un anno di vita del bambino	alla madre o al padre solo nei casi specifici

TRATTAMENTI ECONOMICI / PREVIDENZIALI

	TRATTAMENTO ECONOMICO	ANZIANITÀ DI SERVIZIO	SCATTI	AUTOMATISMI	FERIE	GRATIFICA NATALIZIA	EVENTUALE ECCEDEXA PREMIO RENDIMENTO
CONGEDO DI MATERNITÀ	100%	SI	SI	SI	SI	SI	SI
CONGEDO PARENTALE	30% per 6 mesi entro il terzo anno di età	SI	NO	NO	NO	NO	NO
CONGEDO PER MALATTIA	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO
RIPOSI GIORNALIERI	100%	SI	SI	SI	SI	SI	SI



Tutela dell'handicap

La Legge 12 marzo 1999, n. 68 prevede le norme che tutelano il diritto al lavoro dei disabili (pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 68 del 23 marzo 1999 - Supplemento Ordinario n. 57).

La normativa di seguito elencata è quella di più comune utilizzo, che va confrontata con le situazioni concrete verificatesi. La normativa è in costante e continua evoluzione, sia sul piano amministrativo sia su quello giurisprudenziale.

La normativa prevede l'obbligo di assunzione:

- di almeno un lavoratore disabile per le aziende dai 15 ai 35 dipendenti;
- di due lavoratori disabili per le aziende da 35 a 50 dipendenti;
- di almeno il 7% del personale disabili per quelle oltre i 50 dipendenti.

La Legge 5 febbraio 1992, n. 104, prevede le norme per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

(Pubblicata in G. U. 17 febbraio 1992, n. 39, S.O.)

Soggetti aventi diritto - art. 3

1. È persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o d'integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.
2. La persona handicappata ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, alla capacità complessiva individuale residua e all'efficacia delle terapie riabilitative.
3. Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di

gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.

4. La presente legge si applica anche agli stranieri e agli apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale. Le relative prestazioni sono corrisposte nei limiti ed alle condizioni previste dalla vigente legislazione o da accordi internazionali.

Permessi - art. 33

La legge prevede dei permessi per i lavoratori disabili in stato di gravità (invalidità superiore al 74%) e per i genitori, o parenti conviventi, nella misura seguente:

- genitori di figli disabili d'età inferiore ai tre anni, disabili lavoratori in situazione di gravità: due ore

di permesso retribuito al giorno o, in alternativa, tre giorni, anche frazionati, di permesso al mese (naturalmente se lavoratori ad orario pieno);

- tre giorni di permesso al mese ai genitori di figli disabili con età superiore ai tre anni;





- la Legge 388/2001, art. 80, prevede due anni di permesso retribuito, nell'arco della vita lavorativa, (con retribuzione pari all'ultimo stipendio, per un massimo di 40.424,77 euro annui – tetto riferito al 2007), per i lavoratori genitori di figli disabili in situazione di gravità.

Nel caso in cui i genitori siano venuti a mancare, o siano inabili e, quindi, impossibilitati ad assistere il figlio, il diritto spetta ad un fratello convivente.

Scelta della sede di lavoro

Il comma 5 art. 33 della Legge 104/92 stabilisce che il genitore o il familiare lavoratore, (con rapporto di lavoro pubblico o privato) che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso in altra sede.

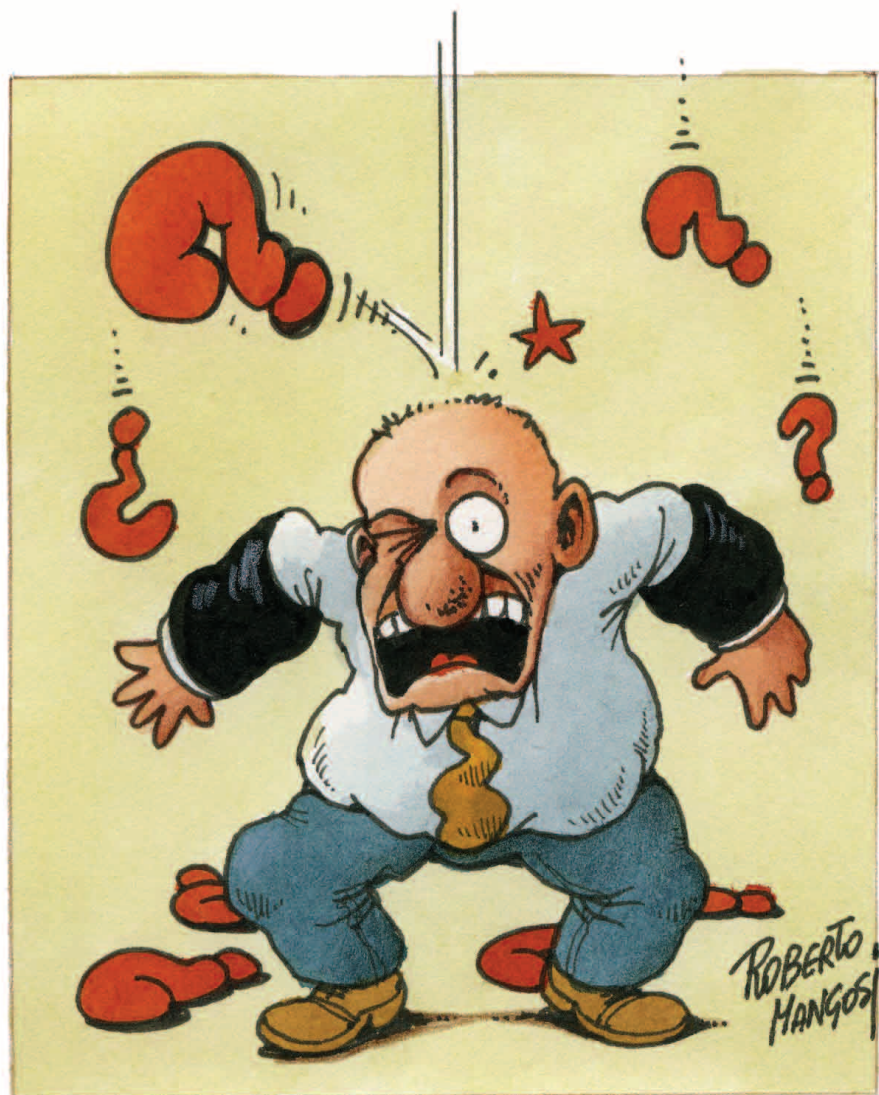
La stessa disposizione del comma 5

è valida anche per il disabile lavoratore (in stato di gravità) e per gli affidatari di persone handicappate (commi 6 e 7 art. 33).

Agevolazioni previdenziali

Il terzo comma dell'art. 80 della Legge 388/2000 sancisce che:

a decorrere dal 2002, e su richiesta del singolo lavoratore, i disabili occupati con un grado di invalidità per qualsiasi causa, superiore al 74% (naturalmente per gli invalidi di servizio e di guerra trattasi dei lavoratori con invalidità compresa dalla prima alla quarta categoria di cui alla tabella A prevista per le pensioni di guerra), ed i lavoratori sordomuti, possono usufruire di 2 mesi di contribuzione figurativa utili ai soli fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva, sino al limite massimo di cinque anni (di fatto, possibilità della pensione anticipata). Si deve precisare che il diritto scatta dalla data di avvenuto riconoscimento dell'invalidità del 74%.





Lo sapevate?



Messaggio di civiltà

Le sezioni unite della Suprema Corte di Cassazione, con la loro pronuncia del 12/11/2001 n. 14020, hanno ribadito solennemente principi fondamentali della nostra Costituzione: il rapporto di lavoro subordinato non è mero scambio tra paga e fatica, ma anche un mezzo per l'affermazione della personalità del lavoratore, cui deve essere assicurata un'esistenza serena e dignitosa, anche ponendo a carico dell'imprenditore oneri aggiuntivi rispetto alla retribuzione; il lavoratore non è soltanto un mezzo di produzione, ma un soggetto partecipe della comunità aziendale, alla quale dà il suo personale apporto.



Malattia del lavoratore

L'assenza del lavoratore per malattia deve essere certificata dal medico. Il certificato deve essere inviato, entro 2 giorni, all'azienda ed all'Inps, avendo cura di riportare, nello

spazio apposito, il domicilio del malato. Qualora ci si ammali al di fuori del proprio domicilio, è opportuno comunicare il recapito temporaneo presso il quale si trascorrerà il periodo di malattia.

È opportuno, tuttavia, al di là degli aspetti formali sopraelencati, avvertire nel più breve tempo possibile il datore di lavoro dell'assenza per malattia con qualunque mezzo (telefono, telegramma, posta elettronica, ecc.).

Alcune aziende accettano, per un solo giorno di assenza, l'autocertificazione del dipendente; riteniamo prudente, tuttavia, richiedere - comunque - la certificazione medica.



Visite di controllo

L'accertamento dell'effettivo stato di malattia può essere effettuato esclusivamente dai sanitari dell'Inps o dal servizio medico legale della Usl o altro ente equiparato. Il sanitario ha l'obbligo di qualificarsi come tale.



Fasce di reperibilità

Il lavoratore ammalato è obbligato al rispetto delle cosiddette fasce di reperibilità. Esse vanno dalle ore 10.00 alle ore 12.00 per la mattina e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per il pomeriggio. Esse devono essere rispettate tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi.



Assenza alle visite di controllo

Qualora il sanitario non trovi l'ammalato presso il domicilio indicato sul certificato, è tenuto a lasciare un avviso di convocazione per la visita ambulatoriale per il giorno successivo (non festivo).

L'assenza dal proprio domicilio deve essere giustificata con ragioni "di indifferibilità ed urgenza" (Sentenza Corte Costituzionale n. 78 del 14/01/1988). A tale fattispecie potranno essere ricondotte le seguenti eventualità: effettuazioni di visite specialistiche (qualora non possano essere effettuate in altro orario), esigenze di evitare gravi conseguenze per il proprio nucleo familiare, aggravamento della sindrome già diagnosticata, ecc.



Sanzioni

L'assenza alla visita di controllo o la non presentazione alla visita ambulatoriale, qualora non sia adeguatamente giustificata, fa scattare una serie di sanzioni da parte del datore di lavoro, che possono arrivare alla sospensione totale della retribuzione per un massimo di 10 giorni fino alla totalità della retribuzione nel periodo di malattia, quando si sia assenti per ben 3 volte alla visita di controllo. Per un maggior dettaglio, è utile consultare la Circolare Inps n. 145 del 28/6/1993.



Ritardi

La Corte di Cassazione, con sua sentenza n. 13098 del 2007, ha statuito che è legittimo il licenziamento a causa del continuo ripetersi di ritardi da parte del dipendente, soprattutto quando il provvedimento segua sanzioni disciplinari adottate precedentemente nei suoi confronti.



Ferie

La Corte di Cassazione ha stabilito che l'azienda non può dilazionare la fruizione delle ferie oltre



l'anno di competenza e imporre successivamente al lavoratore di smaltire l'arretrato (Cassazione n. 13980 del 24/10/2000).



Infedeltà

La Corte di Cassazione ha ritenuto lecito l'impiego di investigatori privati per accertare comportamenti truffaldini dei dipendenti durante l'orario di lavoro.



Cellulare aziendale

L'uso del cellulare aziendale per scopi personali e/o familiari, qualora non autorizzato dall'azienda, legittima il licenziamento del lavoratore. (Cass. n. 15334 del 9/7/2007)



Ore assemblee sindacali

Il limite di 10 ore annue per partecipare alle assemblee sindacali è limite soggettivo per il lavoratore ed è in sua facoltà utilizzarlo. Tale monte ore può essere fruito esclusivamente per la partecipazione alle assemblee sindacali. È soggetto a sanzioni disciplinari, sino al licenziamento, un loro uso diverso.



Mobbing

In tema di *mobbing*, la Suprema Corte ha affermato la responsabilità del datore di lavoro per non essersi attivato per la cessazione dei comportamenti scorretti posti in essere dai suoi collaboratori, ritenendo ciò sufficiente per radicare l'obbligo al risarcimento del danno.

Indice

Prefazione	3
1. Presentazione	7
2. Breve storia dei contratti nazionali	9
3. L'Impianto contrattuale nel settore del credito	13
4. Specificità di settore	15
Cenni sulla storia delle BCC	15
Cenni sulla storia del settore riscossione	16
5. Politiche attive per l'occupazione	17
Il contratto di apprendistato	17
La legislazione	17
Nozione del contratto di apprendistato	18
Durata del contratto	19
Forma, contenuto e costituzione del rapporto	19
Lo svolgimento del rapporto di lavoro nei contratti Abi/Bcc	19
Inquadramento professionale	20
Anzianità convenzionale	21
Assenze per malattia	21
Obblighi dell'apprendista e del datore di lavoro	23
Recesso e sospensione del rapporto di lavoro	23
Diritti sindacali	24
La formazione professionale degli apprendisti	24
I contenuti formativi	26
Il tutor	27
Il libretto formativo	27



Il contratto d'inserimento	27
Nozione e finalità del contratto	28
Elementi essenziali del contratto	29
Modalità di assunzione con il contratto di inserimento	30
Trattamento economico	30
6. Le norme comuni dei contratti d'inserimento, apprendistato e a tempo determinato	31
La specificità del contratto	31
Il sistema di inquadramento e la retribuzione	31
Obblighi del dipendente bancario inseriti nel CCNL	33
Orario di lavoro	34
Turni	35
Pause di lavoro	35
Lavoro straordinario e supplementare	35
Banca delle ore	36
Reperibilità	36
Lavoro in giornata festiva	37
Ferie, malattia e permessi	37
Indennità modali	40
Buoni pasto	41
Missioni e trasferimenti	41
Agevolazioni per lo studio	42
Premi di studio in denaro	44
Il Trattamento di fine rapporto (Tfr) e la previdenza complementare	45
L'assistenza sanitaria	47

7. Maternità	49
La tutela a sostegno della maternità	49
Tutela della salute della lavoratrice - Capo II - artt. 6/15	49
Congedo di maternità - Capo III - artt. 16/27	50
Anticipazione del Trattamento di fine rapporto	51
Trattamento economico e previdenziale	51
Adozioni e affidamenti	52
Interruzione della gravidanza	52
Riposi e permessi - Capo VI - artt. 39/46	52
Parto plurimo	53
Divieto di licenziamento, dimissioni, diritto al rientro	
Capo IX - artt. 54/56	53
Disposizioni speciali - Capo X - artt. 57/65	53
8. Tutela dell'handicap	55
Soggetti aventi diritto - art. 3	55
Permessi - art. 33	56
Scelta della sede di lavoro	57
Agevolazioni previdenziali	57
9. Lo sapevate?	59
Messaggio di civiltà	59
Malattia del lavoratore	59
Visite di controllo	59
Fasce di reperibilità	60
Assenza alle visite di controllo	60
Sanzioni	60
Ritardi	60
Ferie	60
Infedeltà	61
Cellulare aziendale	61
Ore assemblee sindacali	61
Mobbing	61



CENTRO STUDI SOCIALI
PIETRO DESIDERATO



CENTRO STUDI SOCIALI
PIETRO DESIDERATO



ATTIVA
mente

CONOSCERE PER SAPERE

ATTIVA
mente

CONOSCERE PER SAPERE