ABI Associazione Bancaria Italiana

COMUNICATO STAMPA

Banche: firmato accordo ABI-Sindacati sulle libertà sindacali

ABI e Sindacati hanno firmato oggi a Roma il nuovo accordo in materia di libertà sindacali, al termine di un lungo negoziato avviato nei mesi scorsi.

L'accordo – concluso in coincidenza con il 40° anniversario dello Statuto dei Lavoratori – costituisce una prima fase del percorso di rinnovo del contratto nazionale di lavoro che scadrà il 31 dicembre 2010 e coglie l'obiettivo di razionalizzare e qualificare lo svolgimento dell'attività sindacale, riconoscendo in maggior misura rispetto al passato il grado di rappresentatività di ciascun sindacato.

ABI ritiene, infatti, che una corretta dinamica delle relazioni sindacali ad ogni livello non possa prescindere dall'effettivo riconoscimento del peso delle forze in campo, soprattutto in una fase così delicata per la situazione economica e sociale del Paese e per il sistema bancario che richiede capacità di governare al meglio i grandi cambiamenti organizzativi e produttivi in atto.

In particolare, vengono regolati secondo questi criteri l'attività sindacale a livello aziendale, di gruppo e sul territorio.

Roma, Palazzo Altieri, 7 luglio 2010

ACCORDO IN MATERIA DI LIBERTÀ SINDACALI
DEL 7 LUGLIO 2010

tra

(omissis)

Premessa

Il presente accordo:

- costituisce una prima fase del percorso di rinnovo del contratto nazionale di lavoro dell'8 dicembre 2007 e sostituisce l'accordo 13 dicembre 2003 in materia di agibilità sindacali, il verbale di accordo 20 aprile 2005 che ha modificato e integrato l'accordo predetto, il verbale di accordo 11 luglio 2007 in materia di segretari degli organi di coordinamento e cessione di ramo d'azienda, gli artt. 14 e 15 dell'accordo 8 dicembre 2007 di rinnovo del ccnl 12 febbraio 2005 e il verbale di riunione 8 dicembre 2007 in tema di esazione dei contributi sindacali;
- costituisce una normazione che, ad integrazione dei contratti collettivi o delle norme che regolano i rapporti di lavoro, disciplina, con riferimento alle varie categorie di personale destinatarie (quadri direttivi e lavoratori delle aree professionali), la materia dei diritti e delle relazioni sindacali nel settore delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali;
- è unitario e inscindibile per ogni sua parte, non può essere comunque derogato dai destinatari dell'accordo e si applica esclusivamente alle imprese conferenti all'ABI mandato di rappresentanza sindacale e alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo;
- viene convenuto tra le Parti – in particolare per quanto attiene ai criteri per l'attribuzione dei permessi sindacali e delle altre agibilità – tenendo conto del grado di rappresentatività, anche sul piano comparativo, delle predette organizzazioni sindacali, alla luce dei comuni criteri in materia quali,

il numero degli iscritti, la diffusione sul territorio e nell'ambito delle imprese di cui al comma che precede.

CAPITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 2 – *(Decorrenze e scadenza)*

1. Il presente accordo decorre dalla data di stipulazione, salvo quanto previsto in singole norme, scadrà il 31 dicembre 2012 e si intenderà tacitamente rinnovato alla scadenza per tre anni e così successivamente di triennio in triennio, qualora non venga disdetto almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza.

Art. 3 – *(Questioni interpretative)*

1. Ove emergano divergenze interpretative in ordine alle norme del presente accordo, la questione formerà oggetto di esame fra la segreteria nazionale dell'organizzazione sindacale interessata e l'ABI.

CAPITOLO II

PERMESSI E TRATTAMENTO PER I DIRIGENTI SINDACALI NAZIONALI E DI STRUTTURE PERIFERICHE TERRITORIALI

In tema di libertà ed attività sindacali la legge 20 maggio 1970, n. 300, attribuisce particolari prerogative agli organismi costituiti nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva, rinviando alla contrattazione collettiva la definizione dei principali aspetti applicativi della medesima normativa di legge per le organizzazioni preidentificate dall'art. 19 della stessa legge come modificato dal D.P.R. 28.7.1995, n. 312.

Il presente capitolo riguarda il trattamento da praticarsi dalle imprese ai lavoratori che rivestono cariche sindacali – relative al settore del credito o in rappresentanza del settore medesimo – a livello nazionale e/o di struttura periferica territoriale delle organizzazioni di cui al comma che precede che nel loro ambito organizzano, esclusivamente o prevalentemente, appartenenti a tutte le categorie dei lavoratori del settore del credito destinatarie del ccnl 8 dicembre 2007.

L'utilizzo da parte delle strutture predette dei permessi sindacali di seguito stabiliti, riguarda qualunque caso di sospensione della prestazione lavorativa dei soggetti indicati all'art. 4, primo comma, comunque derivante dall'espletamento del mandato sindacale e di ogni attività connessa, anche se esercitati per esigenze confederali e/o nell'ambito di organismi collegiali nei quali sia prevista la presenza, elettiva o di nomina, di rappresentanti dei lavoratori.

Art. 4 – *(Criteri di determinazione dei permessi retribuiti a cedola)*

1. I lavoratori del settore del credito dipendenti dalle imprese conferenti all'ABI mandato di rappresentanza sindacale, nell'ambito delle organizzazioni sindacali destinatarie del presente accordo, rivestono, in conformità alle comunicazioni effettuate dalle organizzazioni stesse ai sensi dell'art. 12, cariche sindacali – a livello nazionale e/o di strutture periferiche territoriali – delle organizzazioni medesime, hanno diritto di fruire, per l'espletamento del proprio mandato (ivi compresa la partecipazione alle riunioni degli organi direttivi centrali e periferici) e di ogni attività connessa, di permessi retribuiti.

2. Tali permessi possono essere fruiti nel limite massimo complessivo annuale che si determina – per ciascuna di dette organizzazioni e con periodicità annuale – in ragione dei lavoratori del settore credito (dipendenti dalle imprese conferenti ad ABI mandato di rappresentanza sindacale) che risultino iscritti alle organizzazioni medesime al 31 maggio dell'anno precedente la decorrenza di ogni anno.

3. Nei confronti delle organizzazioni sindacali destinatarie del presente accordo che alla data predetta si caratterizzino per il concorso dei seguenti requisiti:

a) abbiano una consistenza numerica, accertata ai sensi del presente articolo, superiore ai 3.000 iscritti;
b) abbiano iscritti in almeno 15 imprese associate, conferenti ad ABI mandato di rappresentanza sindacale;
c) siano organizzate sulla base di sindacati provinciali – o strutture periferiche sostitutive dei sindacati provinciali – in almeno 20 province,

a far tempo dal 1° luglio 2010, il monte ore annuale di permessi retribuiti di cui al secondo comma viene attribuito secondo i seguenti criteri:

- una dotazione base di 6 ore e 30 minuti annui per ciascun iscritto;
- una dotazione integrativa determinata in funzione della collocazione di ciascuna organizzazione sindacale in una delle fasce previste nella tabella che segue:

iscritti		presenza in aziende		dotazione integrativa per iscritto	
				ore	minuti
fino a	10.000	oltre	50	1	10
fino a	10.000	oltre	100	1	40
10.001	35.000	oltre	100	2	10
10.001	35.000	oltre	200	2	45
35.001	55.000	oltre	200	0	35
35.001	55.000	oltre	300	0	38
55.001	60.000	oltre	300	0	31
oltre	60.000	oltre	300	0	10

4. Ai fini di quanto previsto dal presente articolo, il numero dei lavoratori da considerarsi iscritti a ciascuna delle organizzazioni destinatarie del presente accordo si determina sulla base del numero complessivo delle deleghe per l'esazione dei contributi sindacali (le deleghe rilasciate da lavoratori ad orario inferiore a quello intero vengono computate in proporzione al minor orario dagli stessi prestato rispetto a quello dei lavoratori con pari inquadramento ad orario intero) che risultino rilasciate, presso le singole imprese, in favore dell'organizzazione medesima alla predetta data del 31 maggio; resta, comunque, fermo che il numero complessivo delle deleghe utile agli effetti di cui sopra non può superare del 5% la rispettiva media dei quattro mesi immediatamente precedenti.

5. Conseguentemente, le imprese, su tempestiva richiesta scritta della segreteria nazionale di ciascuna organizzazione sindacale dei lavoratori destinataria del presente accordo, comunicheranno alla stessa entro il 31 luglio – tramite la propria associazione – il numero

complessivo delle deleghe degli iscritti all'organizzazione sindacale medesima.

6. In relazione a quanto sopra, ciascuna organizzazione sindacale dei lavoratori si riserva di effettuare eventuali riscontri dei propri iscritti, direttamente presso le singole imprese, sulla base delle deleghe depositate per l'esazione dei contributi.

NORMA TRANSITORIA

Le cedole relative all'anno 2010 verranno attribuite secondo i seguenti criteri:

- dal 1° luglio 2010 verrà riconosciuta a ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente accordo la metà delle cedole spettanti secondo i criteri di cui al presente articolo, in base agli iscritti risultanti al 31 maggio 2009;
- per il periodo 1° gennaio 2010 – 30 giugno 2010 resta ferma la dotazione delle cedole già attribuita a ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente accordo.

IMPEGNO DELLE PARTI

Qualora nell'arco di vigenza del presente accordo si verificasse una diminuzione del numero di imprese destinatarie del presente accordo superiore al 10%, tale da incidere in modo significativo sulle assegnazioni derivanti dall'applicazione dei criteri di cui al presente art. 4, su richiesta di una delle Parti si darà luogo ad un incontro per le opportune valutazioni e gli eventuali interventi.

Art. 5 – *(Cedola unica)*

Per gli anni 2010, 2011 e 2012 le cedole spettanti a ciascuna organizzazione sindacale sono

utilizzabili su tutto il territorio nazionale (c.d. “cedola unica”).

Art. 6 – *(Predisposizione e consegna delle cedole)*

1. L’ABI consegna con la massima tempestività alle segreterie nazionali di ciascuna delle organizzazioni destinatarie del presente accordo, un numero di cedole orarie di permesso retribuito pari al numero complessivo delle ore annualmente spettanti ai sensi dell’art. 4.

2. Le cedole di cui sopra sono predisposte a cura dell’ABI in conformità ai dati risultanti dalla determinazione del monte ore permessi effettuata ai sensi dell’art. 4 (arrotondando ad un’ora intera l’eventuale frazione di ora finale della dotazione complessiva annuale di ciascuna organizzazione).

3. Ciascuna di dette cedole orarie deve essere frazionabile in ragione di 15 minuti e riportare, per ogni organizzazione sindacale destinataria del presente accordo, la numerazione progressiva.

Art. 7 – *(Gestione informatica)*

1. La gestione di quanto contenuto nel presente capitolo viene effettuata mediante un sistema informatico secondo la metodologia concordata fra le Parti nel documento tecnico denominato “Programma e-cedole” allegato.

2. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo si impegnano, ai sensi del Codice in materia di protezione dei dati personali, ad informare e acquisire il consenso dei dirigenti sindacali interessati ai fini del trattamento necessario per adempiere agli obblighi di cui al precedente comma.

NORMA TRANSITORIA

Il sistema informatico di cui al presente articolo potrà essere sottoposto a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti.

Art. 8 – *(Criteri di utilizzo dei permessi a cedola)*

1. Il lavoratore che riveste una delle cariche di cui all'art. 4 e che intende fruire di permesso retribuito in applicazione di quanto previsto dal presente capitolo, è tenuto a comunicarlo per iscritto all'impresa da cui dipende con un preavviso, di norma, di almeno una giornata lavorativa e a consegnare alla stessa – contestualmente o, comunque, non oltre 48 ore dal rientro – la quantità di cedole, di cui al precedente art. 6, corrispondente alla durata del permesso: detta comunicazione dovrà recare la firma di un componente l'organo esecutivo statutariamente previsto per la struttura di appartenenza.

2. La durata del permesso non può essere inferiore ad un'ora: le frazioni eccedenti non possono essere inferiori ai 15 minuti.

3. Qualora la durata del permesso sia superiore a 3/5 dell'orario antimeridiano, ovvero a 3/5 dell'orario pomeridiano, il permesso stesso si intenderà comunque riferito all'intera durata dell'orario antimeridiano o pomeridiano.

4. Nei casi in cui la distribuzione dell'orario di lavoro non preveda l'effettuazione dell'intervallo meridiano, qualora la durata del permesso sia superiore a 3/5 dell'orario giornaliero, il permesso stesso si intenderà comunque riferito all'intera durata dell'orario giornaliero medesimo.

5. Qualora i permessi di cui al presente capitolo siano richiesti per un orario di inizio dell'assenza situato entro l'ora dall'inizio dell'orario di lavoro (antimeridiano o pomeridiano) dell'interessato, ovvero abbiano termine entro l'ora prima della fine dell'orario di lavoro (antimeridiano o pomeridiano) dell'interessato medesimo, agli effetti del calcolo delle cedole da consegnare si farà riferimento, rispettivamente, all'inizio e al termine dell'orario giornaliero di lavoro (antimeridiano o pomeridiano).

6. Le cedole consegnate all'impresa vanno annullate a cura della stessa ed in nessun caso possono essere restituite.

7. Le cedole eventualmente non utilizzate nel corso dell'anno di pertinenza possono essere fruite non oltre il mese di gennaio dell'anno successivo, a condizione che sia stata riscontrata la regolarità nella consegna delle cedole.

8. Norme per l'attuazione di quanto stabilito dal presente articolo sono contenute nel protocollo aggiuntivo n. 2.

DICHIARAZIONE DELLE OSL

In relazione a quanto previsto dal presente articolo le organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano a svolgere – su segnalazione di ABI – gli opportuni interventi nell'ipotesi che si verifichino situazioni anomale.

Art. 9 – *(Trattamento per i dirigenti sindacali)*

1. Ai lavoratori che fruiscono dei permessi retribuiti previsti dal presente accordo compete, per il tempo in cui sono assenti a tale titolo, il normale trattamento economico. Le indennità strettamente

collegate all'espletamento di specifiche mansioni (indennità di rischio, di turno, ecc.) e al luogo in cui il lavoro si svolge (locali sotterranei) vengono invece corrisposte secondo i criteri contrattuali in atto.

2. Le assenze per motivi sindacali non pregiudicano l'attribuzione del giudizio professionale complessivo. Nel caso in cui la durata dell'assenza sia tale da non consentire la valutazione ai fini dell'attribuzione del medesimo, si farà riferimento all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato.

3. I dirigenti sindacali assenti dal servizio per periodi significativi per l'esercizio di cariche sindacali di cui al presente accordo saranno ammessi al rientro in servizio, in presenza di mutamenti organizzativi e/o di nuove attività nel frattempo intervenuti, a forme di aggiornamento professionale che – nell'ambito delle previsioni contrattuali in essere – facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.

4. Le imprese favoriranno inoltre, anche ai fini di cui all'art. 67 del ccnl 8 dicembre 2007, la partecipazione dei dirigenti sindacali distaccati a tempo pieno o assenti dal servizio per periodi significativi, ai sensi del presente accordo, a corsi di formazione, concordandone con l'interessato le relative modalità.

RACCOMANDAZIONE DI ABI

Su istanza delle Organizzazioni sindacali, ABI raccomanda alle imprese di valutare con la massima disponibilità l'inserimento dei dirigenti sindacali assenti dal servizio per almeno 12 mesi consecutivi per l'esercizio di cariche sindacali di cui al presente accordo, in specifici percorsi formativi, da realizzare anche con il concorso di fondi nazionali e comunitari, quali FBA.

La partecipazione ai predetti percorsi formativi – al rientro in servizio degli interessati e su loro richiesta – potrà concorrere, previa certificazione dei risultati attraverso una valutazione ad hoc e/o un apposito

assessment, ad uno sviluppo professionale e/o di carriera coerente con le competenze acquisite.

Art. 10 – *(Fusioni tra organizzazioni sindacali)*

1. Nel caso in cui, per effetto di fusione di due o più organizzazioni destinatarie del presente accordo, si dia luogo ad una nuova organizzazione, la medesima si considera destinataria dell'accordo stesso, in sostituzione delle organizzazioni preesistenti.

2. Ai fini della determinazione del monte ore di permessi da attribuire ai lavoratori che rivestono, nell'ambito della nuova organizzazione, le cariche di cui al primo comma dell'art. 4, si applicano le norme di cui al precitato art. 4 ed art. 6.

3. La nuova organizzazione deve, con tutta tempestività, notificare all'ABI, con lettera raccomandata a.r., la data in cui è avvenuta la fusione, precisando le preesistenti organizzazioni che viene a sostituire ad ogni effetto.

4. In via del tutto transitoria per l'anno in cui è intervenuta la fusione, i lavoratori che, nell'ambito della nuova organizzazione, rivestano le cariche di cui al primo comma dell'art. 4 possono fruire di permessi nei limiti delle cedole residue a disposizione per l'anno stesso delle organizzazioni sindacali preesistenti.

Art. 11 – *(Permessi non retribuiti)*

1. Ai lavoratori che rivestono una delle cariche di cui al primo comma dell'art. 4, possono essere anche concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi non retribuiti.

2. La relativa richiesta va rivolta alla direzione aziendale competente, per il tramite del competente organo esecutivo statutariamente previsto, a livello

nazionale o regionale o provinciale (o di strutture periferiche sostitutive dei Sindacati provinciali) della organizzazione sindacale di appartenenza, con un preavviso di almeno una giornata lavorativa.

Art. 12 – *(Obblighi di comunicazione)*

1. Ai fini di quanto previsto dalla presente disciplina entro il mese di dicembre dell'anno precedente quello di pertinenza la segreteria nazionale di ciascuna organizzazione sindacale destinataria dell'accordo medesimo provvede ad inviare via file, secondo le modalità concordate nel Programma E-cedole, all'ABI l'elenco completo dei nominativi che rivestono le cariche di cui all'art. 4, indicando – per ciascun nominativo – la carica rivestita, la piazza di lavoro e l'impresa presso la quale presta servizio. A far tempo dal 1° gennaio 2011, il numero di dirigenti sindacali che possono rivestire le cariche di cui all'art. 4 non può essere superiore per ciascuna organizzazione sindacale a:

- fino a 14.000 iscritti, 6,5% degli stessi;
- da 14.001 a 50.000 iscritti, 4,5% degli stessi;
- oltre 50.000 iscritti, 4% degli stessi.

2. Per gli effetti stabiliti dalla presente disciplina l'elenco stesso sostituisce integralmente, a far tempo dal 1° gennaio di ciascun anno, ogni precedente comunicazione in materia.

3. In tale comunicazione debbono essere evidenziati i nominativi eventualmente designati ad usufruire in via continuativa di permessi retribuiti, anche qualora si tratti di assenze parziali dal servizio.

4. Le stesse segreterie nazionali dovranno segnalare ad ABI, tempo per tempo, eventuali successive variazioni utilizzando le modalità di cui sopra: dette segnalazioni vengono imputate nel Programma E-cedole entro e non oltre il 5° giorno

lavorativo successivo ed esplicano i loro effetti dal giorno successivo alla data in cui la comunicazione stessa risulta pervenuta ad ABI.

Art. 13 – *(Aspettativa non retribuita)*

1. Il lavoratore indicato nell'art. 4, primo comma, può, a richiesta, essere collocato in aspettativa non retribuita anche per tutta la durata del mandato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 31 della l. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 14 – *(Concentrazione di permessi a cedola presso singole imprese)*

1. Nell'intento di realizzare un'equa ripartizione tra le imprese degli oneri dei permessi rivenienti dal presente capitolo, le organizzazioni sindacali dei lavoratori destinatarie dell'accordo medesimo procureranno di evitare che l'espletamento di attività sindacale determini una concentrazione di richieste di permesso su singole imprese e, in particolare, presso le imprese minori e nelle unità produttive con meno di 20 addetti.

2. In conseguenza di quanto sopra, qualora presso un'impresa si riscontri un utilizzo dei permessi sindacali significativamente superiore rispetto alla situazione media di settore, le organizzazioni sindacali interessate, previa segnalazione di ABI ed un esame congiunto della situazione fra le Parti nazionali, adotteranno i comportamenti idonei ad eliminare le anomalie riscontrate entro il semestre successivo al trimestre in cui si è rilevata l'anomalia stessa.

3. Trascorso tale termine senza che sia stata eliminata la predetta anomalia, le Parti nazionali si incontreranno nuovamente per individuare i criteri per il

conseguente riallineamento alle medie di settore, tenendo conto della rispettiva rappresentatività e dell'effettivo utilizzo dei permessi all'interno della singola impresa.

4. Ai fini di cui sopra, si intende per utilizzo dei permessi sindacali significativamente superiore rispetto alla situazione media di settore uno scostamento superiore al 50% rispetto al rapporto tra il monte ore annuale di permessi retribuiti complessivamente spettante nell'anno in cui si è registrata l'anomalia ed il numero complessivo dei lavoratori dipendenti dalle imprese destinatarie del presente accordo al 31 dicembre dell'anno precedente.

5. Nell'applicazione del presente articolo non si tiene conto dei componenti le segreterie nazionali, dei dirigenti nazionali o di coloro che rivestono cariche equivalenti in rappresentanza del settore del credito, nel numero massimo di 7 elementi per organizzazione sindacale firmataria del presente accordo, i cui nominativi devono essere preventivamente segnalati all'ABI ed alle imprese interessate entro il mese di febbraio di ogni anno. Nelle imprese fino a 500 dipendenti non possono essere segnalati complessivamente più di due dirigenti sindacali.

CHIARIMENTO A VERBALE

La presente norma potrà essere riesaminata fra le Parti entro il 31 dicembre 2012.

L'applicazione della presente norma verrà sottoposta a monitoraggio trimestrale fra le Parti medesime, le quali potranno rappresentare situazioni particolari, anche riferite alla dimensione dell'impresa.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO N. 1

Permessi per i delegati ai congressi nazionali e periferici delle organizzazioni sindacali dei lavoratori

1. Le imprese dichiarano che, in deroga a quanto previsto dal presente capitolo, consentiranno ai delegati ai congressi nazionali o periferici delle organizzazioni sindacali dei lavoratori destinatarie dell'accordo stesso – che non rivestano le cariche di cui al primo comma dell'art. 4 – di avvalersi per la partecipazione a tali congressi delle cedole di permesso retribuito assegnate alla struttura territoriale ovvero agli organismi nazionali del sindacato di appartenenza ai sensi e per gli effetti del già citato capitolo. La concessione di tali permessi avverrà su presentazione del corrispondente numero di cedole ed osservando le modalità di richiesta disposte nel comma seguente.

2. La richiesta dei permessi per i delegati ai congressi dovrà effettuarsi, almeno dieci giorni lavorativi prima, dai competenti sindacati territoriali o segreterie nazionali, nei confronti delle imprese interessate. A cura della segreteria nazionale dell'organizzazione interessata va trasmesso tempestivamente, per conoscenza, un riepilogo delle richieste relative ai congressi nazionali all'ABI.

3. Ciascuna organizzazione sindacale destinataria del presente accordo può disporre che, ai fini dei permessi per i delegati al proprio congresso nazionale, vengano destinate, oltreché le cedole dell'anno di pertinenza, quote parti del monte ore cedole degli altri anni ricompresi nel triennio (per i congressi nazionali triennali) o quadriennio (per i congressi nazionali quadriennali) in cui si tiene il congresso nazionale medesimo.

4. Laddove il congresso nazionale venga differito ad anno diverso da quello già previsto da ciascuna organizzazione sindacale, le cedole di permesso a tal fine accantonate resteranno utilizzabili per il congresso da tenersi in tale nuova data.

5. Per l'attuazione di quanto sopra viene predisposta apposita contabilità a cura dell'ABI, nonché

apposite cedole da utilizzare per la partecipazione al congresso nazionale.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti chiariscono che l'accantonamento delle cedole di cui al presente Protocollo aggiuntivo n. 1 – considerata l'eccezionale situazione venutasi a creare negli anni passati – potrà essere richiesto, da ciascuna organizzazione sindacale stipulante, anche con riferimento ai 3 anni successivi a quello di effettuazione del congresso nazionale.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO N. 2

Segnalazione dei dirigenti sindacali e modalità di utilizzo dei permessi

1. In materia di segnalazioni dei dirigenti sindacali e di modalità di utilizzo dei permessi le Parti convengono che:

a) le segnalazioni di cui all'art. 12 siano sempre effettuate dalla segreteria nazionale secondo quanto precisato nell'articolo stesso;
b) le segnalazioni stesse evidenzino se trattasi di carica sindacale nazionale, regionale o provinciale (o di strutture periferiche sostitutive dei Sindacati provinciali);
c) nel caso in cui il lavoratore rivesta anche una carica nella rappresentanza sindacale aziendale, sia comunque evidenziata la carica sindacale, nazionale, regionale o provinciale (o di strutture periferiche sostitutive dei Sindacati provinciali) che lo abilita ad usufruire dei permessi di cui al presente capitolo;
d) sia sempre data comunicazione scritta all'impresa – con preavviso, di norma, di almeno una giornata

lavorativa – dell'assenza e della prevedibile durata della stessa, ferma restando la possibilità, ove non possa essere fatto contestualmente, di consegnare le cedole orarie corrispondenti entro le 48 ore successive all'assenza di che trattasi.

2. Sulle modalità applicative di quanto disposto al terzo comma dell'art. 12 riguardante la segnalazione, da parte delle organizzazioni sindacali, dei nominativi designati ad usufruire di permessi retribuiti, in via continuativa anche qualora si tratti di assenze parziali dal servizio, le Parti stipulanti hanno convenuto nel senso che i soggetti segnalati siano comunque abilitati a consegnare le cedole orarie, relative ai permessi usufruiti nel mese, entro i primi cinque giorni del mese successivo a quello di pertinenza.

3. Sempre per quanto concerne le segnalazioni di cui al comma precedente sono state individuate due possibili ipotesi:

a) che i nominativi di che trattasi siano stati evidenziati senza altra specificazione – neppure successiva – circa le caratteristiche di cadenza e durata delle assenze: in tal caso i singoli interessati dovranno preavvertire l'impresa della loro assenza ogniqualvolta questa si realizzi, nei modi e nei termini di cui all'art. 8, specificando la prevedibile durata dell'assenza stessa;
b) che, invece, l'organizzazione sindacale competente o il singolo interessato abbiano preventivamente e per iscritto reso noto all'impresa cadenze e durata delle assenze (es.: tutti i pomeriggi, a giorni alterni, a settimane alterne, i primi due giorni di ogni settimana, ecc.) che si verificheranno con sistematicità per un certo periodo di tempo: in tale caso l'interessato stesso è da considerare esonerato, per il periodo corrispondente, dal dare, di volta in volta, il preavviso scritto di cui al citato art. 8.

4. In questa seconda ipotesi, peraltro, ove per il lavoratore interessato si presenti la necessità di assentarsi in un periodo diverso da quelli programmati e resi noti all'impresa, dovrà essere cura del lavoratore stesso preavvertire l'impresa, nei modi e nei termini di cui all'art. 8, di tale sopravvenuta evenienza, specificando la durata dell'assenza e fermo restando l'obbligo di consegnare le cedole orarie corrispondenti entro i primi cinque giorni del mese successivo; lo stesso lavoratore dovrà aver cura di preavvertire, ove possibile, di volta in volta, l'impresa per il caso in cui egli non ritenga di usufruire dei permessi già programmati e preannunciati all'impresa stessa: in tal caso, ovviamente, non dovranno essere consegnate le cedole orarie corrispondenti al periodo di assenza non più usufruita.

CAPITOLO III

DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI IN IMPRESA

Tenuti presenti i principi legislativi in tema di libertà sindacale e di attività sindacale nei luoghi di lavoro e valutate le peculiari caratteristiche del settore delle imprese di credito, finanziarie e strumentali si è convenuta la seguente disciplina, per quanto riguarda la costituzione ed il funzionamento delle rappresentanze sindacali aziendali, i permessi e la tutela dei dirigenti delle rappresentanze medesime, l'uso di locali, i diritti di assemblea e di affissione e l'esazione per delega dei contributi sindacali.

Art. 15 – *(Rappresentanze sindacali aziendali)*

1. Presso ciascuna unità produttiva che occupi più di 15 dipendenti, i lavoratori iscritti ad una medesima organizzazione sindacale stipulante il presente accordo – purché in numero non inferiore ad 8 – possono costituire, nel loro ambito, una rappresentanza sindacale aziendale dell'organizzazione di appartenenza. Ai soli fini di cui al presente comma, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

2. Ove nell'ambito di un'impresa risultino costituite, ai sensi del precedente comma, più rappresentanze sindacali aziendali appartenenti ad una medesima organizzazione sindacale, le rappresentanze stesse possono istituire un proprio organo di coordinamento.

3. Ad ogni effetto previsto dal presente capitolo, l'avvenuta costituzione di una rappresentanza sindacale aziendale nonché dell'organo di coordinamento d più rappresentanze ai sensi dei precedenti comma, va

comunicata, per il tramite dell'organizzazione sindacale di appartenenza, alla Direzione aziendale competente mediante lettera raccomandata a.r. con le firme, nel primo caso, di non meno di 8 componenti la rappresentanza stessa e, nel secondo caso, dei componenti la segreteria dell'organo di coordinamento.

Art. 16 – *(Articolazioni territoriali)*

1. Presso le imprese con oltre 5.000 dipendenti caratterizzate da una struttura organizzativa particolarmente complessa e diffusamente distribuita sul territorio, viene demandata alle Parti aziendali che ne ravvisino la necessità la possibilità di costituire un coordinamento (per esempio a livello di complesso, area, regione, etc., a seconda del modello organizzativo prescelto) che accorpi funzioni in capo alle rappresentanze sindacali aziendali del territorio di competenza, con riguardo al personale del territorio medesimo, fermi restando gli oneri per le imprese in tema di agibilità sindacali.

Art. 17 – *(Permessi ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali)*

1. I lavoratori componenti le rappresentanze sindacali aziendali, previste dall'articolo 15, possono eleggere, nel loro ambito, propri dirigenti i quali per l'espletamento del loro mandato hanno diritto a permessi retribuiti nei limiti di:

1.1. un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupino fino a 200 dipendenti delle categorie per le quali la stessa rappresentanza è organizzata;

1.2. un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupino fino a

3.000 dipendenti delle categorie per le quali la stessa rappresentanza è organizzata;

1.3. un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti delle categorie per le quali è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupino più di 3.000 dipendenti delle categorie medesime in aggiunta al numero minimo di cui al precedente n. 1.2.

2. I permessi retribuiti vengono concessi ai predetti dirigenti nelle seguenti misure:

- 1 ora all'anno, aumentabile – compatibilmente con le esigenze di servizio – fino ad 1 ora ed un quarto all'anno, per ciascun dipendente, nelle unità produttive di cui al precedente punto 1.1;
- 8 ore mensili, aumentabili – compatibilmente con le esigenze di servizio – fino ad 11 ore mensili, nelle unità produttive di cui ai punti 1.2 e 1.3.

3. Ai dirigenti predetti sono altresì concessi – in aggiunta ai permessi previsti al comma precedente – permessi retribuiti nella misura di 3 giorni all'anno (2 giorni all'anno nel caso di imprese che operino nell'ambito di una sola regione o di due regioni limitrofe) per consentire ai dirigenti medesimi di partecipare alle riunioni dell'organo di coordinamento di cui al secondo comma dell'art. 15.

4. Ai dirigenti di cui sopra che siano anche preposti alle segreterie degli organi di coordinamento di cui al secondo comma dell'art. 15 sono concessi per l'espletamento del loro mandato – in sostituzione di quanto previsto dal secondo comma del presente articolo – permessi retribuiti nei limiti di:

a) un segretario per ciascun organo di coordinamento costituito nell'ambito di un'impresa che occupi complessivamente fino a 1.000 dipendenti;
b) due segretari per ciascun organo di coordinamento costituito nell'ambito di un'impresa che occupi complessivamente da 1.001 a 3.000 dipendenti;

c) tre segretari per ciascun organo di coordinamento costituito nell'ambito di un'impresa che occupi complessivamente più di 3.000 dipendenti.

5. I permessi retribuiti di cui al comma precedente vengono concessi a ciascun segretario nelle seguenti misure:

- 15 ore mensili, nelle imprese di cui alla precedente lett. *a)*;
- 19 ore mensili, nelle imprese di cui alla precedente lett. *b)*;
- 25 ore mensili, nelle imprese di cui alla precedente lett. *c)*.

6. I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, in quanto tali, hanno, inoltre, diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a congressi e convegni di natura sindacale in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

7. Le richieste di permessi devono essere presentate per iscritto alla Direzione aziendale competente, tramite le rispettive rappresentanze sindacali aziendali, di regola 24 ore prima per i permessi retribuiti e di regola 3 giorni prima per i permessi non retribuiti.

8. Ai fini di quanto previsto dal presente articolo, i nominativi dei dirigenti le rappresentanze sindacali aziendali nonché i nominativi dei segretari degli organi di coordinamento (nei limiti fissati rispettivamente dal primo e dal quarto comma del presente articolo) e le relative variazioni debbono essere segnalati alla Direzione aziendale competente ad opera dell'organizzazione sindacale di appartenenza mediante lettera raccomandata a.r.

9. La segnalazione di cui sopra esplica i suoi effetti solo a far tempo dalla data in cui risulta pervenuta alla Direzione aziendale la relativa lettera raccomandata a.r.

Art. 18 – *(Segretari degli organi di coordinamento e cessione di ramo d'azienda)*

1. In caso di trasferimento di ramo d'azienda ex art. 2112 c.c., il segretario dell'organo di coordinamento in organico presso un'unità operativa/produttiva ceduta può chiedere di essere assegnato ad una diversa unità operativa/produttiva della società cedente.

2. Tale richiesta – limitata comunque ad un solo segretario di organo di coordinamento per ciascuna unità operativa/produttiva e per ciascuna organizzazione sindacale – accompagnata dal "benestare" all'accoglimento formulata dalla segreteria nazionale dell'organizzazione sindacale di appartenenza sarà accolta; tale benestare non integra la fattispecie prevista dall'art. 22 della l. n. 300 del 1970 che riguarda, unicamente, il nulla osta per il trasferimento di dirigenti di r.s.a.

3. L'interessato dovrà essere riconfermato, in sostituzione di altro dirigente r.s.a., nella unità produttiva di destinazione nel ruolo di dirigente r.s.a. ai sensi dell'art. 15 del presente accordo nazionale, nonché in quello di dirigente di organo di coordinamento (da confermare nel "benestare" dell'organizzazione di appartenenza).

4. In ogni caso l'assegnazione, considerata la volontarietà della stessa, non comporterà, ovviamente, l'applicazione dei trattamenti contrattualmente previsti per la mobilità territoriale.

5. Qualora non ricorrano gli elementi contenuti nei punti che precedono, l'interessato seguirà la cessione dell'unità operativa/produttiva di appartenenza sulla base della normativa in materia.

Art. 19 – *(Distacchi dei Segretari degli organi di coordinamento)*

1. Fermo quanto previsto dall'art. 17, nei gruppi bancari che occupino almeno 3.500 dipendenti, è riconosciuta a ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente accordo – a condizione che abbia costituito l'organo di coordinamento almeno presso una delle imprese del gruppo – la possibilità di distaccare a tempo pieno segretari degli organi di coordinamento nel rispetto, a far tempo dal 1° gennaio 2011, della tabella che segue:

DISTACCHI A TEMPO PIENO DEI SEGRETARI DEGLI ORGANI DI COORDINAMENTO PER CIASCUN GRUPPO			
Numero dipendenti del gruppo	LIVELLI DI RAPPRESENTATIVITÀ		
	3 – 5%	oltre 5% e fino al 10%	oltre il 10%
da 3.500 a 7.000	0	0	1
da 7.001 a 10.000	0	1	2
da 10.001 a 20.000	0	2	3
da 20.001 a 35.000	1	2	4
oltre 35.000	1	2	5

2. I segretari di organo di coordinamento distaccati a tempo pieno secondo le previsioni che precedono devono far parte della delegazione sindacale di gruppo ex art. 19 del ccnl 8 dicembre 2007 laddove la stessa si costituisca.

3. I distacchi di cui sopra saranno riconosciuti annualmente tenendo conto dell'organico complessivo e dei livelli di rappresentatività sindacale presso ciascun gruppo bancario al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

4. Tali dati verranno tempestivamente forniti da ciascuna capogruppo interessata ai rispettivi organismi sindacali e alle relative segreterie nazionali, nonché, per conoscenza, all'ABI.

Art. 20 – *(Albi sindacali)*

1. Presso ciascuna unità produttiva vengono messi a disposizione delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo albi, collocati in posti accessibili a tutti i lavoratori, per l'affissione di comunicati a firma delle segreterie nazionali o provinciali delle predette organizzazioni sindacali, singolarmente o fra loro collegate.

2. Detti comunicati devono riguardare materie d'interesse sindacale nonché materie attinenti al rapporto di lavoro.

3. Il testo di detti comunicati deve essere tempestivamente portato a conoscenza delle Direzioni aziendali competenti.

4. Analogo diritto di affissione nei predetti albi viene riconosciuto alle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 15.

5. Fermo quanto previsto dal presente articolo, le imprese provvederanno – ove tecnicamente possibile e definendo le relative modalità attuative – alla istituzione di una bacheca elettronica quale strumento di comunicazione con i lavoratori per le materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 21 – *(Locali per le rappresentanze sindacali aziendali)*

1. Nelle unità produttive che occupino non meno di 200 lavoratori, la Direzione aziendale competente pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente art. 15 – per l'esercizio delle loro funzioni – un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

2. Nelle unità produttive con un numero di lavoratori inferiore a 200, le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ogniqualvolta ne facciano richiesta con breve preavviso, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Art. 22 – *(Contributi sindacali)*

1. Previo rilascio di deleghe individuali firmate dai lavoratori interessati, le imprese provvedono ad operare una trattenuta per contributi sindacali, a favore delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo.

2. Le misure delle trattenute vengono indicate – entro il 30 novembre di ogni anno – dalle predette organizzazioni sindacali dei lavoratori all'ABI che provvede, a sua volta, ad informarne le imprese che hanno conferito alla stessa mandato di rappresentanza sindacale.

3. Al fine di cui al primo comma i lavoratori possono far pervenire alle imprese, da cui dipendono, dette deleghe, precisando nelle stesse le proprie generalità e l'organizzazione sindacale alla quale la trattenuta stessa va devoluta.

4. L'esazione del contributo sindacale viene effettuata dalle imprese a tempo indeterminato, salvo revoca della delega ad opera del singolo lavoratore interessato.

5. A far tempo dal gennaio 2008 le imprese provvederanno a trasmettere con cadenza mensile, a ciascuna segreteria nazionale delle organizzazioni sindacali, le seguenti informazioni riferite ai dipendenti che rilascino delega (o che abbiano già rilasciato delega) per l'esazione dei contributi sindacali a favore dell'organizzazione sindacale stessa:

- sindacato;
- denominazione azienda;
- codice ABI;
- mese di riferimento;
- cognome del dipendente;
- nome del dipendente;
- inquadramento del dipendente;
- codice fiscale del dipendente;

- piazza di lavoro;
- provincia;
- codice di avviamento postale del comune/provincia di lavoro;
- causa decadenza da iscritto (cessazione del rapporto ovvero revoca della delega;
- contributo mensile.

Art. 23 – *(Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali)*

1. Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 15 può essere disposto secondo le norme di legge che regolano la materia.

Art. 24 – *(Unità produttive)*

1. Ai fini del presente accordo nonché dei contratti collettivi o delle norme che regolano i rapporti di lavoro si intendono per unità produttive:

a) la direzione generale o centrale;
b) il centro contabile (meccanografico od elettronico);
c) il complesso delle dipendenze comunque denominate (sedi, filiali, succursali, agenzie, uffici, ecc.) operanti nell'ambito dello stesso comune.

Art. 25 – *(Delegazioni sindacali a livello di gruppo bancario – Composizione)*

1. Ai sensi dell'art. 19 del ccnl 8 dicembre 2007, la delegazione sindacale ad hoc è costituita da un numero massimo di dirigenti sindacali dipendenti da imprese facenti parte del gruppo bancario che si determina in ragione di 7 componenti moltiplicati per il numero di organizzazioni sindacali che abbiano

costituito, ciascuna, almeno 1 organo di coordinamento presso aziende del gruppo.
Il numero dei componenti la delegazione sindacale, come sopra determinato, viene ripartito fra le predette organizzazioni sindacali con i seguenti criteri:

- 2 componenti per ciascuna organizzazione sindacale con i requisiti di cui sopra;
- ulteriori componenti per ciascuna organizzazione sindacale con i requisiti di cui sopra – nel limite massimo di 8 – in proporzione alla rispettiva rappresentatività nel gruppo (numero di iscritti a ciascun sindacato rispetto al totale degli iscritti ai sindacati, con arrotondamento ad 1 in caso di percentuale uguale o maggiore a 0,5%).

Ai fini di cui sopra si tiene conto dei criteri di cui ai comma 3 e 4 dell'art. 19 del presente accordo.

2. A tal fine i nominativi dei lavoratori designati devono essere preventivamente notificati, a cura delle organizzazioni sindacali di appartenenza, all'impresa capogruppo ed alle rispettive imprese interessate.

3. Ai dirigenti sindacali che fanno parte della delegazione di gruppo, ma che non usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 19, vengono concessi appositi permessi retribuiti per il tempo necessario alla partecipazione alle riunioni indette dalla impresa capogruppo.

4. Si conferma che la delegazione ad hoc è integrata da un segretario nazionale per ciascuna delle organizzazioni sindacali stipulanti coinvolte.

NORMA TRANSITORIA

I criteri di cui al comma 1 si applicano a far tempo dal 1° gennaio 2011. Fino al 31 dicembre 2010 resta fermo quanto previsto dall'art. 15 dell'accordo 13 dicembre 2003.

Art. 26 – *(Assemblee del personale)*

1. Nelle unità produttive che occupino più di 15 dipendenti i lavoratori hanno diritto di riunirsi, al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue per le quali viene conservata la normale retribuzione.

2. Le riunioni – che possono riguardare la generalità dei lavoratori occupati nell'unità produttiva o gruppi di essi – sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali con ordine del giorno su materie d'interesse sindacale, nonché su materie attinenti al rapporto di lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate alla Direzione aziendale competente con un preavviso di almeno 48 ore. In casi urgenti, tale preavviso può essere abbreviato d'accordo con la Direzione aziendale competente.

3. L'ora ed il locale della riunione devono essere preventivamente concordati tra le rappresentanze sindacali aziendali promotrici della assemblea e la Direzione aziendale competente.

4. Le riunioni indette durante l'orario di lavoro possono svolgersi esclusivamente dopo l'intervallo meridiano e, per le unità produttive di cui al successivo art. 27, rispettando altresì le condizioni e i limiti ivi previsti. Deve, comunque, essere assicurato il servizio delle cassette di sicurezza.

5. Presso la Direzione generale o centrale e il centro contabile (meccanografico od elettronico) le riunioni possono svolgersi anche durante l'orario di lavoro antimeridiano a condizione che le riunioni medesime:

a) possano svolgersi in locali diversi da quelli aperti al pubblico;
b) non incidano sulla operatività dello sportello ove la Direzione generale o centrale svolga anche funzioni di Direzione di sede.

Art. 27 – *(Assemblee in orario di sportello)*

1. Nelle unità produttive ove sia adottato un orario di sportello di durata superiore alle 5 ore con utilizzo totale o parziale del periodo eccedente le 5 ore dopo l'intervallo meridiano le rappresentanze sindacali aziendali hanno facoltà di indire assemblee in concomitanza con l'orario di sportello pomeridiano, alle condizioni di cui ai comma seguenti.

2. Dette assemblee – fermo quant'altro stabilito al precedente art. 26 – dovranno avere durata non inferiore ad 1 ora ciascuna e non potranno coincidere in modo solo parziale con l'orario di sportello.

3. Tale diritto può essere esercitato in ogni unità produttiva nel limite massimo di tre volte l'anno per ogni sigla stipulante il presente accordo.

5. Le rappresentanze sindacali aziendali che intendano avvalersi della facoltà di cui sopra, dovranno comunicare alla Direzione aziendale competente, con un minimo di 3 giorni lavorativi interi di preavviso, la data proposta per lo svolgimento dell'assemblea e la sua durata, anche al fine di una adeguata informativa all'utenza da parte della Direzione aziendale competente. In casi eccezionali e di particolare urgenza, tale preavviso può essere ridotto, d'accordo con la Direzione aziendale competente, purché siano sempre salvaguardate le esigenze di informativa all'utenza. Dette assemblee non potranno comunque coincidere con:

- il giorno 27 di ciascun mese (o la giornata lavorativa immediatamente precedente, laddove il giorno 27 sia non lavorativo) ovvero, laddove risulti più utile ai fini del pagamento degli stipendi e delle pensioni, quell'altro giorno del mese che a tali fini sarà individuato aziendalmente per le unità produttive interessate;
- la fine del mese (o il giorno lavorativo immediatamente successivo, laddove detta

giornata sia non lavorativa) ovvero altro giorno del mese individuato aziendalmente per le unità produttive interessate;
- gli ultimi 2 giorni utili ai fini della riscossione delle imposte a mezzo autotassazione.

NOTA A VERBALE

La previsione di cui al terzo comma del presente articolo non riguarda le riunioni indette esclusivamente per gruppi di lavoratori la cui attività non risulti indispensabile ai fini della regolare operatività dei servizi di sportello e sempreché dette riunioni possano svolgersi in locali diversi da quelli aperti al pubblico.

Art. 28 – *(Partecipazione alle assemblee di dirigenti esterni)*

1. Alle riunioni di cui ai precedenti artt. 26 e 27 possono partecipare, in numero complessivamente non superiore a 2, dirigenti sindacali:
- facenti parte degli organi direttivi, ai vari livelli territoriali, delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo che abbiano costituito proprie r.s.a. nell'impresa;
- Segretari dell'organo di coordinamento cui fa capo la r.s.a. promotrice dell'assemblea.

2. Ai fini di cui al comma che precede, i nominativi e le qualifiche dei predetti due dirigenti sindacali dovranno essere preventivamente comunicati per iscritto alla Direzione aziendale competente dalla r.s.a. che ha indetto la riunione.

3. I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali promotrici delle riunioni sono tenuti ad assumere tutti i provvedimenti necessari al fine di garantire alla Direzione aziendale competente un regolare ed ordinato svolgimento delle riunioni.

Art. 29 – *(Assemblee nelle unità produttive di minori dimensioni)*

1. Nelle unità produttive che occupino da 8 a 15 dipendenti, i lavoratori possono riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro nei limiti di 8 ore annue (per le quali viene conservata la normale retribuzione) e nel rispetto di quanto previsto all'art. 26, comma da 2 a 5, ed all'art. 27 e relativa nota a verbale.

2. Le riunioni di cui sopra sono indette, singolarmente o congiuntamente, dai sindacati territorialmente competenti delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo. Alle riunioni può partecipare, per ciascuna delle organizzazioni sindacali promotrici, un dirigente sindacale esterno, previa comunicazione scritta del suo nominativo e qualifica, da parte di detta organizzazione, alla Direzione aziendale competente: tale dirigente va designato dalla organizzazione stessa nell'ambito dei componenti i propri organi direttivi al competente livello territoriale, ovvero fra i segretari dell'organo di coordinamento delle proprie r.s.a. presso l'impresa interessata.

3. I lavoratori delle unità produttive che occupino da 3 a 7 dipendenti possono partecipare, nel limite di 5 ore annue, alle assemblee indette presso l'unità produttiva più vicina presso la quale l'assemblea stessa sia indetta a norma del presente accordo, assicurando comunque l'operatività degli sportelli.

DICHIARAZIONI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori confermano che - secondo le assicurazioni già, a suo tempo, fornite al riguardo - le rappresentanze sindacali aziendali, nell'esercizio della facoltà di stabilire, con il dovuto preavviso, la data per la convocazione di assemblee durante l'orario di lavoro, non mancheranno

di tenere nella dovuta considerazione quelle esigenze di servizio di carattere obiettivo e non differibili che venissero prospettate dalle Direzioni aziendali competenti ai fini di un breve differimento della data stessa.

2. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori confermano, altresì, che, come già di fatto praticato in passato, continueranno ad adottare i criteri atti ad assicurare comunque, anche nel corso delle assemblee del personale, i presidi relativi alla sicurezza dell'impresa e funzionalità degli impianti.

IMPEGNO DELLE PARTI

Permessi per la contrattazione integrativa aziendale

Le Parti stipulanti si danno atto che verranno concessi appositi permessi retribuiti ai lavoratori i quali, secondo le previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro 8 dicembre 2007, parteciperanno agli incontri per la stipulazione dei contratti integrativi aziendali.

A tal fine i nominativi dei lavoratori designati a fruire dei permessi devono essere preventivamente notificati, a cura delle organizzazioni sindacali di appartenenza, all'impresa per la quale si svolgono le trattative medesime (con invio di copia della comunicazione alle imprese dalle quali dipendono i lavoratori interessati).

CCNL 8 dicembre 2007

Art. 20 (Relazioni sindacali di gruppo)

Il comma 1 è modificato come segue:

1. Fermi gli accordi di gruppo in essere, in considerazione della variabilità e diversificazione dell'organizzazione societaria dei gruppi bancari, la capogruppo e la delegazione sindacale di gruppo costituita ai sensi dell'art. 25 dell'accordo 7 luglio 2010 in materia di libertà sindacali, o comunque costituite con apposite intese, possono definire specifici Protocolli di intesa, al fine di disciplinare le relazioni sindacali di gruppo e/o materie o parti di esse attribuite al secondo livello di contrattazione dal presente contratto, ovvero al fine di svolgere al medesimo livello le procedure sindacali demandate alla sede aziendale dagli artt. 46, 66, 70, 80 e 84 del presente contratto, nel rispetto dei principi di non sovrapposizione e non duplicazione nelle sedi aziendali. Tali Protocolli di intesa esplicano i loro effetti nei confronti delle aziende facenti parte del Gruppo.

* * *

La dichiarazione delle Organizzazioni sindacali in calce al contratto 8 dicembre 2007 relativa all'art. 20 del predetto contratto è depennata.

CCNL 8 dicembre 2007

Art. 26 – *(Decorrenza e procedura di rinnovo – Materie demandate)*

I comma 4, 5 e 6 sono sostituiti dai seguenti

4. I contratti integrativi intervengono tra l'impresa – che può a tal fine richiedere l'assistenza dell'ABI – ed un'apposita delegazione sindacale costituita da un numero massimo di componenti che si determina in ragione di 5 moltiplicati per il numero di organizzazioni sindacali che hanno iscritti nell'impresa.

5. Il numero dei componenti la delegazione sindacale, come sopra determinato, viene ripartito fra le predette organizzazioni sindacali con i seguenti criteri:

- 2 componenti per ciascuna organizzazione sindacale che ha iscritti nell'impresa;
- ulteriori componenti per ciascuna organizzazione sindacale con i requisiti di cui sopra – nel limite massimo di 3 – in proporzione alla rispettiva rappresentatività in azienda (numero di iscritti a ciascun sindacato rispetto al totale degli iscritti ai sindacati).

Della delegazione come sopra determinata, fanno parte dirigenti sindacali esterni all'azienda nei limiti, per ciascuna organizzazione, di 1 nel caso di 2 componenti e di 2 nel caso di più componenti.

6. I nominativi dei componenti la delegazione devono essere preventivamente resi noti alla Direzione dell'impresa ad opera delle organizzazioni stesse.

ABI

PROGRAMMA E-CEDOLE

GESTIONE INFORMATICA DEI PERMESSI SINDACALI A CEDOLA DEI DIRIGENTI SINDACALI NAZIONALI E DI STRUTTURE PERIFERICHE TERRITORIALI

ALLEGATO ALL'ACCORDO IN MATERIA DI LIBERTÀ SINDACALI DEL 7 LUGLIO 2010

SOMMARIO

A. DESCRIZIONE DEL PROGRAMMA

B. ACQUISIZIONE E MONITORAGGIO DEI DATI

C. FUNZIONI DEL SISTEMA

D. SCHEMA DFD DEL SISTEMA

A. DESCRIZIONE DEL PROGRAMMA

Il programma E-CEDOLE ha la finalità di informatizzare il processo di fruizione delle ore di permesso da parte dei dirigenti sindacali abilitati ai sensi dell'accordo 7 luglio 2010, dipendenti degli istituti conferenti ad ABI il mandato di rappresentanza sindacale.
Il sistema necessita di informazioni (dati), che costituiscono la base per il processo di fruizione delle ore di permesso da parte dei dirigenti sindacali.

Il sistema viene alimentato con:

- numero iscritti per Sindacato inviati dalle aziende destinatarie dell'accordo 7 luglio 2010 (di seguito "aziende");
- certificazione del numero di iscritti e determinazione del totale delle ore fruibili per Sindacato, eseguita da ABI;
- anagrafica dirigenti sindacali inviati dal Sindacato;
- ore fruite dai dirigenti sindacali inviate dalle aziende.

Le informazioni di cui sopra, vengono fornite al sistema in fasi asincrone, dai Sindacati, dalle aziende e da ABI. Per le caratteristiche di asincronia dell'arrivo dei flussi di input e per la possibilità che alcuni di essi contengano errori, è necessario che il sistema metta in condizioni ABI di controllare, periodicamente, lo stato di completamento dei dati e di intervenire sugli stessi.

B. ACQUISIZIONE E MONITORAGGIO DEI DATI

Di seguito vengono riportate le necessità operative nell'ambito del programma E-CEDOLE per l'acquisizione e monitoraggio dei dati.

B1. Acquisizione in ABI degli iscritti ad ogni Sindacato inviati dalle aziende

Il processo informatico permette l'ingresso delle informazioni, inviate dall'azienda, relative al numero di iscritti ad ogni Sindacato. Avviene su richiesta dell'ABI, che deve dichiarare al sistema, da quale azienda provengono le informazioni da caricare, e a quale anno si riferiscono.
In questo modo, il sistema puó controllare tutte le acquisizioni avvenute e dare modo all'ABI di decidere se caricare nuovamente le stesse informazioni ricoprendo le vecchie oppure no. Eventuali informazioni con errori vengono marcate, in attesa che ABI le corregga.
Avviene inoltre, su richiesta dell'ABI, il monitoraggio delle informazioni mancanti o errate, con la produzione di un listato di errori o dati mancanti ove ve ne fossero (Es. non tutte le aziende hanno inviato il numero di iscritti per sigla: elenco delle aziende mancanti e di quelle arrivate). Il sistema permette la modifica del numero iscritti per azienda / Sindacato, ove vi fossero degli errori.
Una volta che le informazioni sono state inviate da tutte le aziende, sono complete e sono state certificate in accordo con i Sindacati (vedi punto B3), vengono bloccate le modifiche e le acquisizioni per il periodo in lavorazione.

B2. Invio da ABI del numero totale iscritti e totale delle ore fruibili al Sindacato di appartenenza, per la certificazione

ABI deve inviare ad ogni Sindacato, tra quelli che le aziende hanno espresso nell'invio degli iscritti sindacali (vedi punto B1), il numero di iscritti ed il totale delle ore fruibili (la quantità di ore fruibili viene calcolata dal programma secondo le regole espresse nell'accordo 7 luglio 2010).

Le informazioni da inviare, il numero degli iscritti ed il totale delle ore fruibili, sono fornite dal sistema su richiesta dell'ABI, e vengono estratte sotto forma di liste a video o cartacee. In questa fase viene eseguito il controllo sulla completezza dei dati (vedi punto B1) in modo che l'utente non invii dati parziali al Sindacato per la certificazione.

B3. Certificazione in ABI del numero degli iscritti e del monte ore per il Sindacato di appartenenza

In seguito alla ricezione in ABI delle lettere di conferma sul totale iscritti e il totale ore fruibili, inviate da ogni Sindacato, l'ABI procede alla certificazione delle quantità di iscritti e di ore, per ogni Sindacato.

B4. Acquisizione in ABI dei dirigenti sindacali inviati da ogni Sindacato e gestione degli errori

Ogni Sindacato (tra quelli indicati dalle aziende nell'invio del numero di iscritti, vedi punto B1) invia ad ABI, tramite file, l'anagrafica dei dirigenti sindacali contenente: Anno; Sindacato; Cognome; Nome; Codice fiscale; Codice ABI; Azienda; Carica sindacale rivestita (saltuario/continuativo); Località sede; Località provincia.
ABI procede alla acquisizione nel sistema di tali informazioni.
Questa fase avviene su richiesta di ABI, che deve dichiarare al sistema il Sindacato associato alle informazioni da caricare, e l'anno cui si riferiscono.
In questo modo il sistema può controllare tutte le acquisizioni avvenute e dare modo ad ABI di decidere se caricare nuovamente le stesse informazioni ricoprendo le vecchie oppure no. Eventuali informazioni con errori vengono marcate, in attesa che ABI le corregga.
Avviene, inoltre, su richiesta di ABI, il monitoraggio delle informazioni mancanti o errate, con la produzione di un listato di errori o dati mancanti ove ve ne fossero (Es. non tutti i Sindacati hanno inviato l'anagrafica dirigenti sindacali; viene prodotto un elenco dei Sindacati mancanti e di quelli acquisiti, relativi all'anno in lavorazione).

B5. Acquisizione in ABI delle ore fruite da ogni dirigente sindacale inviate dalle aziende e ricalcolo delle ore utilizzate su ciascun monte ore

Ogni azienda invia ad ABI le ore utilizzate da ogni dirigente sindacale. ABI procede all'acquisizione nel sistema di tali informazioni.
Questa fase avviene su richiesta di ABI, che deve dichiarare al sistema l'azienda associata alle informazioni da caricare, e l'anno-mese cui si riferiscono.
In questo modo, il sistema può controllare tutte le acquisizioni avvenute e dare modo ad ABI di decidere se caricare nuovamente le stesse informazioni ricoprendo le vecchie oppure no. Eventuali informazioni con errori vengono marcate, in attesa che ABI le corregga. Se alcune delle aziende interessate, non inviano il loro file per un certo anno/mese, il sistema permette ad ABI di tenere traccia di tale informazione, attraverso l'uso della funzione di forzatura. Questa funzione inserisce comunque l'invio da una certa azienda con le quantitá a zero (ABI dovrà ovviamente indicare a quale azienda si riferisce la forzatura).

Avviene inoltre, su richiesta di ABI, il monitoraggio delle quantità errate, quantità caricate, e informazioni mancanti o errate, con la produzione di un listato di errori o dati mancanti ove ve ne fossero (Es. non tutte le aziende hanno inviato le ore fruite dai propri dipendenti / dirigenti sindacali; viene prodotto un elenco delle aziende mancanti e di quelle acquisite, relative all'anno in lavorazione).

Il sistema calcola, in automatico, il totale delle ore utilizzate da ciascun dirigente sindacale, senza intervento da parte di ABI.

B6. Monitoraggio di ABI e delle Segreterie nazionali dei Sindacati delle ore di permesso disponibili per ogni Sindacato con varie tipologie di OUTPUT

Questo requisito consente all'ABI (situazione complessiva) e alle Segreterie nazionali dei Sindacati (per i dati di rispettiva spettanza) di vedere la disponibilità delle ore fruibili e il totale delle ore fruite secondo vari criteri, quali ad esempio:

- totale permessi fruiti x dirigente sindacale, per periodo;
- totale permessi fruiti e disponibili x Sindacato, per periodo.

B7. Monitoraggio delle aziende sui propri dirigenti sindacali e sulle ore di permesso usufruite

Le aziende possono accedere, per quanto di competenza, attraverso questa funzione alla base dati di ABI per visualizzare le informazioni relative ai propri dirigenti abilitati alla fruizione di permessi e le corrispondenti ore fruite.

B8. Richiesta di liste a video o cartacee, per ogni tipologia di informazioni presenti nel sistema

ABI può estrarre dal sistema, tipologie di dati relative alle varie fasi di attivitá. Queste informazioni possono essere liste a video o su carta, per controllare l'andamento del sistema. Di seguito vengono riportati alcuni esempi:

- liste di aziende che non hanno inviato gli iscritti sindacali (punto B1);
- liste di Sindacati che non hanno inviato l'anagrafica dirigenti (punto B4);
- liste di aziende che non hanno inviato le ore fruite mensili (punto B5).

Così per tutte le fasi di caricamento e tutte le altre fasi di utilizzo del sistema, descritte in "Acquisizione e monitoraggio dei dati".

C. FUNZIONI DEL SISTEMA

C1. Caricamento in ABI del numero iscritti ad ogni Sindacato inviati dalle aziende

Questa funzione permette ad ABI di acquisire i dati inseriti dalle aziende, contenenti il numero degli iscritti sindacali. In fase di caricamento ciascuna azienda si identificherà con apposita password e registrerà i dati degli iscritti. L'azienda validerà i dati con il tasto consolida e la scheda memorizzata sarà non più modificabile. L'azienda dovrà contattare ABI per eventuali modifiche. ABI sbloccherà la scheda consentendo all'impresa le modifiche, purché la richiesta pervenga entro i termini di certificazione dei valori alle osl.
In questa fase ABI può richiamare una delle funzioni di monitoraggio, che estrae eventuali errori o dati mancanti, con la possibilità di visualizzare o stampare tali anomalie (Es. non tutte le aziende hanno inviato il numero di iscritti: elenco delle aziende mancanti e di quelle che hanno inviato i dati).

C2. Calcolo o/e Estrazione in ABI del numero iscritti, monte ore per Sindacato da inviare ai Sindacati per la certificazione

Calcolo del numero iscritti e del totale monte ore per Sindacato, eseguito tramite funzione *client* ABI. Questa funzione esegue il calcolo del monte ore o/e il conteggio del numero iscritti, per Sindacato. Esegue il controllo sulla completezza dei dati, descritto nel punto B1. Questo controllo riguarda la completezza dei dati in modo che ABI non invii dati parziali al Sindacato per la certificazione.
La funzione permette quindi la stampa dei *report* da inviare ai Sindacati, per la richiesta di conferma di attendibilità. Tali dati, inviati dalle Aziende e acquisisti da ABI tramite la funzione C1, devono essere controfirmati su documento ufficiale inviato dai Sindacati, affinché ABI possa effettuarne la certificazione.
I *report* sono di due tipi:

- Totale iscritti per Sindacato, per anno validità;

- Totale iscritti per Sindacato - Banca, per anno validità.

C3. Ricezione cartacea dei report controfirmati (attività esterna al sistema)

C4. Certificazione in ABI del numero degli iscritti, monte ore per Sindacato

Per ciascun documento ufficiale inviato dal Sindacato, che conferma l'attendibilità del numero iscritti e totale ore fruibili inviategli (funzione C3), ABI certifica i dati di ciascun documento, attraverso questa funzione Client.
Tale funzione lavora per Sindacato e permette la modifica, l'inserimento e quindi la certificazione dei dati controfirmati.

C5. Monitoraggio del sistema da parte di ABI

Il sistema, a richiesta di ABI, deve eseguire una scansione della situazione dei dati al suo interno. Questa funzione evidenzia le scadenze relativamente alle attività da svolgere nel sistema, in modo che non si accumulino dati da processare. Tutte queste sotto-funzioni sono richiamate a richiesta, anche in fase di caricamento, se ABI lo ritiene opportuno. Il risultato puó essere a video o da stampare.
Le liste individuate sono:

- lista di aziende che non hanno inviato il numero di iscritti sindacali, nel periodo;
- lista di Sindacati che non hanno inviato l'anagrafica dirigenti, per l'anno di validità;
- lista di aziende che non hanno inviato le ore fruite per periodo;
- lista delle ore fruite per dirigente sindacale, nell'anno di validità;
- lista ore fruite per Sindacato, nell'anno di validità;
- lista Sindacati e relative ore fruibili, nell'anno di validità.

C6. Caricamento in ABI dei dirigenti sindacali inviati dal Sindacato