

ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 1°  
DICEMBRE 2000 PER I DIRIGENTI  
DIPENDENTI DALLE **IMPRESE** CREDITIZIE,  
FINANZIARIE E STRUMENTALI

Il 19 aprile 2005, in Roma

tra

– ABI

e

Omissis

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

## **Art. 1 – Parte economica**

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

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

**2. Tali incrementi si applicano sulle voci stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare, assegni ad personam derivanti dalla ristrutturazione tabellare.**

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

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

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

L'art. 13 del ccnl 1° dicembre 2000 in tema di “**Sistema incentivante - Azionariato**” è sostituito dal seguente:

Art. 2 – Sistema incentivante – Azionariato

Le Parti stipulanti avvieranno **entro 90 giorni dalla stipulazione del presente accordo di rinnovo** i lavori di una Commissione di studio per esaminare tutte le problematiche connesse alla materia anche alla luce delle esperienze maturate in altri settori, in Italia ed in Europa.

L'art. 14 del ccnl 1° dicembre 2000 in tema di **“Ferie”** è sostituito dal seguente:

#### Art. 3 – Ferie

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

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

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

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

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

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

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

8. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, al dirigente che non abbia già usufruito delle ferie relative all'anno in corso, viene liquidata la retribuzione corrispondente a tanti dodicesimi del periodo di ferie che gli sarebbe spettato nell'anno quanti sono i mesi interi di servizio prestato dal 1° gennaio dello stesso

~~anno (tale liquidazione deve avvenire moltiplicando ciascun giorno di ferie non fruito per 1,20) (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata).~~

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

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

L'art. 18 del ccnl 1° dicembre 2000 in tema di **“Malattie e infortuni”** è sostituito dal seguente:

Art. 4 – Malattie e infortuni

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

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

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

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

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

n.1825 secondo la comune interpretazione riportata nel Chiarimento a verbale in calce al presente articolo.

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

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

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

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

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

**9. Le aziende signaleranno ai dirigenti interessati, nei singoli casi, l'approssimarsi della scadenza del termine del periodo di comparto contrattualmente previsto.**

10. Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il dirigente, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di ~~quattro~~ **otto** mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità.

La durata di più periodi di aspettativa di cui al comma precedente non può tuttavia superare i ~~sei~~ **dodici** mesi in un quinquennio.

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



#### CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti hanno chiarito che la garanzia minima prevista dall'R.D.L. di cui al ~~4°~~ **3°** comma del presente articolo per l'ultimo periodo di malattia si riferisce al comparto per sommatoria e, in tale ambito, unicamente al trattamento economico da riservare al dirigente, senza alcun prolungamento del complessivo periodo di conservazione del posto previsto dal presente articolo.

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

#### ESEMPI A VERBALE:

1. Un dirigente che, ai sensi della tabella di cui al ~~3°~~ **2°** comma del presente articolo, ha diritto ad 8 mesi di comparto retribuito più ~~4~~ **8** mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 7 dei predetti 8 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comparto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tali da raggiungere gli 8 mesi), a 2 mesi di aspettativa con retribuzione al 50% e ad ulteriori ~~2~~ **6** mesi di aspettativa non retribuita.

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

## NORME TRANSITORIE

~~1. La nuova disciplina di cui al presente articolo si applica a far tempo dalla data di completamento della redazione del testo coordinato, considerando utili a tali fini anche le assenze per malattia o infortunio verificatesi antecedentemente a tale data. Tuttavia fino al 31 dicembre 2001 la predetta nuova disciplina non potrà determinare per il dirigente conseguenze meno favorevoli rispetto a quelle che sarebbero derivate in base alla pregressa disciplina.~~

~~2. Nei confronti del personale già destinatario del contratto collettivo ACRI 16 giugno 1995 in servizio al 1° dicembre 2000 ed in aspettativa non retribuita per malattia alla data di redazione del testo coordinato del presente contratto, la durata dell'aspettativa stessa è di 12 mesi.~~

L'art. 19 del ccnl 1° dicembre 2000 in tema di **“Maternità”** è sostituito dal seguente:

#### Art. 5 – **Maternità**

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

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

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

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

5. Il dirigente affidatario del minore (ai sensi dell'art. 10, legge 4 maggio 1983, n. 184) può avvalersi dell'astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, nei limiti indicati nella sentenza della Corte Costituzionale n. 341 del 15 luglio 1991.

L'art. 21 del ccnl 1° dicembre 2000 in tema di **“Missioni e trasferimenti”** è sostituito dal seguente:

Art. 6 – Missioni e trasferimenti

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

**2.** I relativi trattamenti vengono determinati dall'azienda sulla base dei criteri generali previsti per i quadri direttivi ~~di 3° e 4° livello~~ dal contratto nazionale ~~11 luglio 1999~~ **12 febbraio 2005**.

L'art. 35 del ccnl 1° dicembre 2000 in tema di **“Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti”** è sostituito dal seguente:

Art. 7 – Rapporti fra il contratto nazionale  
e le normative preesistenti

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

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

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

~~Le controversie collettive aventi ad oggetto l'interpretazione di norme del presente contratto possono venire congiuntamente esaminate dalle Parti stipulanti per un tentativo di amichevole definizione.~~

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

L'art. 36 del ccnl 1° dicembre 2000 in tema di **“Decorrenze e scadenze”** è sostituito dal seguente:

Art. 8 – Decorrenze e scadenze

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

**2.** Il presente contratto:

- per la parte normativa decorre dalla data della sua stipulazione e scadrà il 31 dicembre ~~2003~~ **2007**;
- per il 1° biennio, la parte economica decorre dal 1° gennaio ~~2000~~ **2004** e scadrà il 31 dicembre ~~2004~~ **2005** , fermo quanto previsto ~~dagli artt. 8, 9 e 10~~ **dall'art. 1**;
- per il 2° biennio, la parte economica decorrerà dal 1° gennaio ~~2002~~ **2006** e scadrà il 31 dicembre ~~2003~~ **2007**.

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

**Art. 9 - Commissione nazionale sulla rappresentanza sindacale**

**Ai sensi di cui all'art. 32 del ccnl 1° dicembre 2000, le Parti costituiranno entro 90 giorni dalla stipula del presente accordo di rinnovo una commissione paritetica per definire i criteri e le modalità per il riconoscimento di organismi sindacali aziendali autonomi per i dirigenti.**

*Nota a verbale*

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

#### **DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

**Le Parti si danno atto che i principi e gli impegni contenuti nel Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario, stipulato il 16 giugno 2004, si intendono riferiti anche alla categoria dei dirigenti, per quanto compatibile con la relativa disciplina contrattuale.**



#### **Art. 10 – Disposizione finale**

**Le Parti stipulanti si incontreranno entro 60 giorni dalla stipulazione del presente accordo di rinnovo per la definizione del testo coordinato del contratto collettivo nazionale di lavoro.**

#### **DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

**Le Parti si danno atto che gli accordi stipulati il 12 febbraio 2005 in tema di trattamento di fine rapporto e Fondi di previdenza aziendali e di determinazione dell'importo dell'assegno straordinario di sostegno al reddito si applicano anche alla categoria dei dirigenti.**

## DIRIGENTI

### A far tempo dal 1 gennaio 2005 misure mensili

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

### A far tempo dal 1 febbraio 2005 misure mensili

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

### A far tempo dal 1 luglio 2005 misure mensili

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

### A far tempo dal 1 dicembre 2005 misure mensili

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

una tantum dal 1/1/2004 al 31/12/2004

	importi
	scatto ed importo ex
	ristrutturazione tabellare
<b>DIRIGENTI</b>	1.055,71                      24,29

Gli incrementi retributivi devono essere applicati sull'assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare