

6

## Accordo raggiunto anche per i metalmeccanici delle imprese cooperative

A completare la tornata dei rinnovi contrattuali dei metalmeccanici, dopo i contratti realizzati con la Fedemeccanica e Unionmeccanica-Confapi, è stato firmato nei giorni scorsi un terzo accordo: quello relativo ai lavoratori dipendenti di imprese cooperative. In questo caso, le controparti di Fim, Fiom e Uilim sono state l'Ancpil (Legacoop), la Federlavoro e Servizi (Confcooperative) e la

Aicpl (Agci). L'accordo raggiunto trova applicazione in circa 200 imprese e riguarda circa 10 mila lavoratori. In una dichiarazione congiunta Colonna, Falchi e Palmieri, coordinatori nazionali rispettivamente di Uilim, Fim e Fiom hanno rilevato che il nuovo contratto, per quanto riguarda orario, salario e previdenza complementare «si muove sulla falsariga dei contratti già firmati con Feder-

meccanica e Unionmeccanica», ma si caratterizza «per alcuni punti di qualità specifici». In particolare sono significativi i risultati conseguiti in tema di trattamenti malattia, permessi retribuiti per i lavoratori genitori di figli con meno di tre anni e lavoratori studenti. Rilevante, poi, come nell'accordo con Unionmeccanica, che l'intreccio opera-impiegati sia stato realizzato al 8° livello. Positivo anche il giudizio di Legacoop: «con questo rinnovo le cooperative hanno inteso offrire alle imprese uno strumento che colga le esigenze di competitività e di rapido adeguamento dei processi produttivi alle esigenze del mercato, in un'ottica di modernità che anche il sindacato ha positivamente colto».

# il documento

## Il contratto

# Dipendenti bancari cambiano orario, salario e gratifiche

Col nuovo contratto cambia il regime degli orari dei bancari, si riduce, anche se di poco, l'orario settimanale ma viene ampliato quello di sportello, nasce anche in questo comparto la banca delle ore in cui confluiranno le ore di straordinario fatte nel corso dell'anno, cambia (e tanto) anche la busta paga, a cominciare dal fatto che la quattordicesima viene riassorbita nello stipendio. Dopo aver pubblicato la settimana scorsa la parte relativa ai nuovi inquadramenti e all'area di applicazione del contratto, oggi dunque è la volta di altre due parti importanti dell'ipotesi di accordo raggiunta nelle scorse settimane: quelle relative a salario e orario.

### CAPITOLO IV ORARIO DI LAVORO

**1. Orario settimanale**  
L'orario di lavoro settimanale (di norma dal lunedì ai venerdì) è fissato in 37 ore e 30 minuti (40 ore per il personale di custodia addetto alla guardiana diurna e per i guardiani notturni), fatto salvo quanto previsto ai comma che seguono.

A far tempo dal 1° gennaio 2000, il lavoratore all'inizio di ogni anno e per l'anno stesso, può optare per: - fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate; - continuare ad osservare l'orario settimanale di cui al 1° comma, riversando nella banca delle ore la relativa differenza.

Quanto previsto al comma che precede determina l'assorbimento delle due giornate di riduzione di orario di cui all'art.56 dei ccnl 19 dicembre 1994 (art.53 per Acri). Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 19,15, ai lavoratori compete la riduzione di 1 ora dell'orario settimanale, oltre all'indennità di turno di L.7.700 (L.7.900 dal 1° gennaio 2000) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario. Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 19,15, ai lavoratori compete la riduzione di 1 ora dell'orario settimanale, oltre all'indennità di turno di L.7.700 (L.7.900 dal 1° gennaio 2000) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

L'orario settimanale di lavoro è fissato in 36 ore nei casi di articolazione: - su 4 (4 giorni x 9 ore) o su 6 (6 giorni x 6 ore) giorni; - dal lunedì pomeriggio al sabato mattina; - comprendente la domenica;

- in turni.

Sono escluse ulteriori riduzioni di orario e specifiche indennità.

A far tempo dal 1° gennaio 2001 viene riconosciuta annualmente una giornata di riduzione d'orario, da utilizzarsi con i criteri di cui all'art. 56 del ccnl 19 dicembre 1994 (art.53 per Acri).

**2. Orario di sportello**  
L'azienda ha facoltà di fissare l'orario giornaliero di lavoro in ciascuna unità operativa o produttiva, anche per gruppi omogenei di lavoratori, secondo i seguenti nastri orari:

- un nastro orario standard compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.15 per tutti i lavoratori;

- un nastro orario extra standard compreso fra le ore 7.00 e le ore 19.15, per una quota non superiore al 13% di tutto il personale dipendente dall'azienda ed al 10% delle succursali;

- articolazione dell'orario anche oltre i predetti nastri entro il limite del 2% per attività per le quali sussistano effettive esigenze operative, con intese con gli organismi sindacali aziendali che non comportino oneri aggiuntivi a carico delle aziende.

Per le attività di cui al punto 1. del capitolo I del presente contratto - sia che le medesime vengano esplesate direttamente o tramite enti autonomi - il nastro orario standard è compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.45 e quello extra standard è compreso fra le ore 7.00 e le 19.30.

Relativamente alle attività di intermediazione mobiliare, leasing, factoring e credito al consumo, il predetto orario extra standard può applicarsi ad una quota non superiore al 30% di tutto il personale dipendente dall'azienda, ovvero del personale addetto alle medesime attività, qualora le stesse siano esplesate direttamente dalle banche, fermi restando in quest'ultimo caso i limiti generali.

Per gli addetti ai centri servizi il nastro orario extra standard può essere adottato per un massimo del 30% del personale medesimo; detta percentuale è aggiuntiva rispetto a quella del 13% prevista dal 1° comma, 2° a linea che precede.

Dai nastri orari e dalle percentuali di cui alla presente norma restano, inoltre, escluse le succursali con orari speciali di cui al successivo punto 4, nn. da 2 a 6, ed i relativi addetti, nonché coloro che espletano le attività in turno di cui al successivo punto 3.

Resta fermo che dall'applicazione del complesso delle predette percentuali (esclusa quella del 2% di cui al 1° comma, terzo a linea) e di quella prevista per l'orario multiperiodale non può risultare "in flessibilità" più del 18% del personale dipendente dall'azienda. Nei casi in cui un gruppo bancario intenda presidiare, tramite una o più aziende dello stesso, specifici segmenti di mercato o di attività (quali banche specializzate in: "canali" telefonici o telematici, "canali" sportelli presso ipermercati, centri commerciali, grandi magazzini), le predette percentuali possono essere calcolate sul personale e sulle succursali complessivi

del gruppo medesimo ed il "risultato" utilizzato presso le predette aziende specializzate.

In tal caso la procedura di confronto di seguito disciplinata si svolgerà, per questo specifico aspetto, presso l'azienda capogruppo.

**3. Turni**

Per le attività appresso indicate l'azienda ha facoltà di adottare le seguenti articolazioni di orario, anche in turni giornalieri a carattere continuativo (1):

1. distribuzione nell'intero arco settimanale per 24 ore giornaliera relativamente a: a) sistemi di controllo centralizzato - a vari livelli - dei servizi di sicurezza; b) presidi di impianti tecnologici che assicurano servizi automatizzati all'utenza (quali bancomat, gestione sportelli automatici, POS, banca telematica); c) servizi di guardiana (vigilanza e custodia); d) gestione carte di credito e debito;

2. distribuzione dal lunedì al sabato nell'intero arco delle 24 ore: a) operatori in cambi, titoli e/o strumenti finanziari su mercati regolamentati e non, in relazione agli orari specifici dei mercati stessi; b) sistemi di pagamento;

3. distribuzione dal lunedì al sabato, fra le ore 6 e le ore 22: a) autisti; b) intermediazione mobiliare; c) centri servizi, centrali e periferici, limitatamente ad attività connesse a "fusi orari"; d) banca telefonica; e) servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile.

Lavoro domenicale nel caso di cui al punto 1, lett. d), nonché il lavoro domenicale e quello notturno nei casi di cui al punto 3, lett. c), d) ed e), possono essere effettuati da un limitato numero di addetti, strettamente necessari allo svolgimento delle attività di presidio "stabile".

L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione è compresa per oltre 2 ore fra le 22 e le 6, ed in misura pari alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore. Per turni si intendono articolazioni d'orario che iniziano o terminano fuori dell'orario extra standard.

**4. Orario di sportello**  
Nel corso della settimana l'orario di sportello è fissato in 40 ore disponibili per l'azienda. Tale limite può essere superato nelle succursali operanti presso: 1. centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini; 2. mercati (ortofruttili, ittici, etc.); 3. complessi industriali; 4. manifestazioni temporanee (fiere, mostre, congressi, stands); 5. sportelli cambio; 6. posti di confine o doganali, stazioni ferroviarie, marittime, aeree o autostradali.

Presso le succursali di cui al comma che precede, nonché presso quelle situate in località turistiche e presso strutture pubbliche o di pubblica utilità, l'azienda ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro e di sportello degli addetti in modo da ricomprendere il sabato. Il lavoro domenicale e l'apertura degli sportelli in tale giornata è possibile nei casi stabiliti dalla legge, fra i quali possono rientrare le fattispecie di cui al precedente 2° comma (esclusi i complessi industriali).

Presso le succursali situate in località turistiche, il lavoratore non può essere utilizzato nella giornata di sabato per più di 20 volte l'anno, ad eccezione dei casi, rispetto ai quali non opera alcun limite, in cui il suo orario settimanale è distribuito su sei giorni per sei ore al giorno, ovvero su quattro giorni per nove ore al giorno.

Il lavoratore può essere adibito allo sportello per un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri; in deroga al predetto limite, d'intesa fra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali - laddove lo consentano le condizioni tecniche ed organizzative (ad es., tempi necessari per le operazioni di chiusura) - la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 7 ore giornalieri.

### 5. Intervallo

Il personale - tranne che nei giorni semi-festivi - ha diritto ad un intervallo di 1 ora per la colazione. Tale intervallo viene attuato, salvo quanto previsto al comma successivo, fra le ore 13.25 e le ore 14.45. La durata dell'intervallo può essere ridotta o protratta, rispettivamente, fino a mezz'ora e fino a 2 ore, con intesa fra l'azienda e gli organismi sindacali aziendali.

Nei casi di orari diversi dal nastro standard, nonché laddove lo giustifichino le circostanze obiettive connesse alla consumazione del pasto e le esigenze del servizio - in particolare quelle connesse all'orario di sportello - l'intervallo per la colazione può essere attuato (anche mediante l'adozione di turni) con inizio non prima delle ore 12.00 e non dopo le ore 14.40.

**6. Prestazione in giorni festivi infrasettimanali**

Nei casi di prestazione in giorni festivi infrasettimanali, il lavoratore può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un corrispondente permesso, in sostituzione della retribuzione e delle relative maggiorazioni contrattualmente previste.

### 7. Orario multiperiodale

Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative o commerciali programmabili, l'azienda ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro, in modo da superare, in determinati periodi dell'anno, l'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti (36 ore nei casi di distribuzione su 4 o su 6 giorni), e da prevedere prestazioni ridotte in altri periodi dell'anno (...).

### 8. Banca delle ore

L'azienda ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore nel limite massimo di due ore al giorno o di dieci ore settimanali.

FLESSIBILITÀ. Le prestazioni aggiuntive, fino a 50 ore, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo della banca delle ore. Tale meccanismo opera - d'intesa fra l'azienda ed il lavoratore - anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.

**LAVORO STRAORDINARIO.** Oltre il limite di cui al comma che precede, le prime 50 ore danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o al compenso per lavoro straordinario, a richiesta del lavoratore. Le ulteriori 50 ore danno diritto al compenso per lavoro straordinario in applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali.

**CRITERI DI RECUPERO.** Nei primi 4 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra azienda e lavoratore. Trascorso tale termine, il lavoratore ha diritto al

recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'azienda di almeno:

- 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;

- 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;

- 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.

Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre 10 mesi dal predetto espletamento.

Gli accordi aziendali in atto in materia di banca delle ore verranno riesaminati in tale sede alla luce dei criteri definiti dalla presente norma.

### 9. Procedura sindacale

L'azienda, nel corso di un apposito incontro, comunica preventivamente agli organismi sindacali aziendali le articolazioni di orario di lavoro e di sportello, ivi compreso l'orario multiperiodale, stabilite in applicazione delle norme che precedono, nell'ambito di un complessivo piano annuale di gestione degli orari stessi. Tale informativa deve contenere l'indicazione delle ragioni tecniche, organizzative, produttive o di servizio che inducono ad adottare detti orari per quanto attiene all'utilizzo dei nastri orari eccedenti quello standard. L'azienda - su richiesta dei predetti organismi sindacali, da formulare entro tre giorni dal ricevimento dell'informativa - avvia una procedura di confronto - finalizzata a ricercare soluzioni condivise - che deve esaurirsi entro 15 giorni dall'informativa stessa, per quanto attiene all'utilizzo dei nastri orari eccedenti quello standard. Al termine della procedura l'azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati, tenendo conto delle esigenze dei lavoratori. Nella medesima occasione, le Parti procedono ad un esame dell'andamento della banca delle ore (...).

### CAPITOLO IX RIFORMA DELLA RETRIBUZIONE

A) In sede nazionale

#### 1. Tabelle retributive

Per il primo biennio (1998-1999) si confermano le previsioni in atto:

per il biennio successivo (2000-2001) si applicheranno per ciascun anno sulle voci stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare e "assegno ex intesa" le seguenti percentuali:

- 0,6% dal 1° ottobre 1999;
- 0,2% dal 1° gennaio 2000;
- 0,6% dal 1° febbraio 2000;
- 0,55% dal 1° ottobre 2000;
- 0,55% dal 1° febbraio 2001.

Per le aziende che, ai sensi del capitolo II, punto 1., 8° comma, continuano ad applicare le norme di cui ai ccnl ivi richiamati, le predette percentuali di incremento verranno applicate sulle corrispondenti voci tabellari. Le indennità e i compensi vari sono fissati, a far tempo dal 1° gennaio 2000, nelle misure di cui alla tabella che segue.

**2. Nuova struttura della retribuzione**  
Viene definita una nuova struttura della retribuzione improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione: la riforma viene realizzata "a costo zero", tanto per quel che concerne gli effetti nazionali, quanto per gli effetti aziendali, prevedendo, a far tempo dal 1° gennaio 2000, una struttura articolata per tutte le categorie di personale su 13 mensilità, sulle quali viene ridistribuito il premio annuale di rendimento nella misura standard di settore (misura utilizzata per la c.d. azienda tipo per il personale delle quattro aree professionali: 15% della retribuzione annua per i quadri direttivi 3° e 4° livello).

Le quote eventualmente eccedenti, per effetto di accordi aziendali, le misure di cui sopra vengono conservate aziendali e non sono suscettibili di ulteriori modificazioni quanto a criteri, misure e modalità di corrispondenza. Le quote medesime vengono riconosciute anche al personale assunto dopo la data di stipulazione del presente contratto dalle aziende che non

applicano un sistema di previdenza complementare nei confronti di detto personale nonché dei lavoratori assunti successivamente all'entrata in vigore del d. lgs. n.124 del 21/4/93.

Pertanto le nuove tabelle retributive nazionali saranno così strutturate:  
AREE PROFESSIONALI (dalla 1 alla 3) stipendio (in sostituzione: di paga di livello o paga base: indennità di ex scala mobile; indennità di mensa, EDR; l'equivalente di 1/13 della 14 mensilità; per Acri, anche indennità di carica); scatti di anzianità; importo ex ristrutturazione tabellare, per ciascuno scatto di anzianità; indennità varie (es. indennità di rischio, sotterraneo, concorso spese tranviarie, etc.).

**QUADRI DIRETTIVI** stipendio (in sostituzione, per gli appartenenti alla ex 4 area professionale - o ex quadri - delle voci indicate sopra per le tre aree professionali e per gli attuali funzionari di: stipendio, indennità direttiva, indennità di rappresentanza); scatti di anzianità; "assegno ex intesa"; importo ex ristrutturazione tabellare, per ciascuno scatto di anzianità; indennità varie (ad es. indennità di rischio, sotterraneo, etc.).

**3. Scatti di anzianità**  
A far tempo dalla data di stipulazione del presente contratto gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione); 4 anni per il 1° scatto in tutti i casi di assunzione, nonché in caso di passaggio dal 2° livello retributivo a quelli superiori dei quadri direttivi.

Per il personale destinatario dei ccnl 19/12/94 e del ccnl 22/6/95 (per Acri 16/6/95), in servizio rispettivamente al 19/12/94 e 1/7/95, resta confermato il numero degli scatti ivi stabilito. Gli scatti di anzianità per il personale delle aree professionali e per il 1° ed il 2° livello dei quadri direttivi spettano nel numero complessivo massimo di 8; per il 3° e 4° livello dei quadri direttivi spettano, in luogo dei precedenti, nel numero complessivo massimo di 7 e decorrono dalla data di assunzione o nomina.

Qualora nel passaggio dal 2° al 3° livello della categoria dei quadri direttivi emerga che l'interessato viene a beneficiare di un incremento annuo inferiore a L.3.000.000, l'azienda provvede a erogare la differenza necessaria a garantire comunque detto incremento minimo sotto forma di "assegno ex intesa". L'assegno in parola è riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi. L'assorbimento per effetto degli scatti di anzianità avviene in ragione della differenza tra la misura dello scatto prevista per il 3° livello retributivo e quella prevista per il 2° livello retributivo.

Tale differenza va mantenuta inalterata tempo per tempo rispetto alla retribuzione del quadro direttivo di 2° livello con pari anzianità.

B) In sede aziendale

#### 1. Premio aziendale

Il premio aziendale viene erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti nel contratto integrativo aziendale presso ciascun istituto, in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, nonché ad un migliore andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo anche conto degli apporti professionali; tale premio verrà parametrato in base all'inquadramento, tenendo anche conto degli apporti professionali, delle attività svolte e della funzione ricoperta (...).

#### 2. Premio di rendimento

Quale misura retributiva per le aziende che presentano squilibri misurabili attraverso indicatori tali da individuare lo stato di "pre-crisi" - che verranno individuati fra le Parti stipulanti, tramite una apposita Commissione paritetica nazionale, entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto - le Parti aziendali opereranno sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e/o altre erogazioni aziendali (fatta eccezione per il premio aziendale per il quale vale quanto appositamente previsto) in modo da contribuire a ristabilire, attraverso il recupero di quote delle predette erogazioni, il necessario equilibrio.

Nell'ambito delle procedure contrattuali previste, rispettivamente, agli artt.150 c.c.n.l. 19 dicembre 1994, 102 c.c.n.l. 22 giugno 1995 (e corrispondenti norme per Acri), il c.c.n.l. introdurrà - tra gli strumenti destinati a non disperdere il patrimonio umano e professionale - l'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore.

(2. FINE Le parti precedenti sono state pubblicate sul numero di Lavoro.it della scorsa settimana).

