



**TESTO COORDINATO
DEGLI ACCORDI
DEL SETTORE DEL CREDITO
IN MATERIA DI
AGIBILITÀ SINDACALI**

13 DICEMBRE 2003

**TESTO COORDINATO DEGLI ACCORDI DEL SETTORE
DEL CREDITO IN MATERIA DI AGIBILITÀ SINDACALI
13 DICEMBRE 2003**

tra

- l'Associazione Bancaria Italiana (ABI)

e

(omissis)

CAPITOLO I

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 aziende 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 11 luglio 1999.

Detta disciplina viene realizzata in modo da tenere conto del grado di rappresentatività di ciascuna delle organizzazioni predette, nell'ambito delle aziende conferenti all'ABI mandato di rappresentanza sindacale.

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. 1, 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. 1 – *(Criteri di determinazione dei permessi retribuiti a cedola)*

I lavoratori del settore del credito dipendenti dalle aziende 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. 9, 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.

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 aziende conferenti ad ABI mandato di rappresentanza sindacale) che risultino iscritti alle organizzazioni medesime al 30 settembre dell'anno precedente la decorrenza di ogni anno.

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 aziende associate, conferenti ad ABI mandato di rappresentanza sindacale;
- c) siano organizzate sulla base di sindacati provinciali – o strutture periferiche di cui all'art. 2, terzo comma – in almeno 20 province,

il monte ore annuale di permessi retribuiti di cui al secondo comma viene attribuito secondo i seguenti criteri:

- per i primi 18.500 iscritti, 10 ore e 30 minuti annui per ciascun iscritto;
- oltre i 18.500 e fino a 42.500 iscritti, 6 ore e 15 minuti annui per ciascun iscritto;
- oltre i 42.500 iscritti, 2 ore annue per ciascun iscritto.

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 aziende, in favore dell'organizzazione medesima alla predetta data del 30 settembre; 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.

Conseguentemente, le aziende, su tempestiva richiesta scritta della segreteria nazionale di ciascuna organizzazione sindacale dei lavoratori destinataria del presente accordo, comunicheranno alla stessa entro il mese di ottobre – tramite la propria associazione – il numero complessivo delle deleghe degli iscritti all'organizzazione sindacale medesima.

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

NORMA TRANSITORIA

Le cedole relative all'anno 2004 verranno attribuite secondo i seguenti criteri:

- a far tempo dal 1° gennaio 2004 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 ottobre 2001;
- entro il 31 marzo 2004 le aziende comunicheranno ad ABI il numero complessivo delle deleghe rilasciate dai lavoratori per l'esazione dei contributi sindacali alla data del 31 dicembre 2003;
- entro il 30 giugno 2004 ABI provvederà a ricalcolare le cedole spettanti per il 2004 a ciascuna organizzazione sindacale in base alle deleghe riscontrate in esito alla "conta" di cui all'alinea che precede, effettuando i necessari conguagli.

Art. 2 – *(Criteri di ripartizione territoriale)*

Il monte ore di permessi retribuiti di cui all'art. 1 viene ripartito annualmente (per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre) a cura di ciascuna organizzazione sindacale fra le proprie singole strutture territoriali nazionali, regionali e provinciali (o strutture periferiche di cui al terzo comma del presente articolo), tenendo anche conto di quanto previsto nel protocollo aggiuntivo n. 1.

All'atto della ripartizione dei permessi, come previsto al comma precedente, ciascuna organizzazione sindacale può prevedere che una quota dei permessi da attribuire a ciascuna struttura provinciale possa essere utilizzata anche da parte di lavoratori che rivestono cariche sindacali presso strutture di altra provincia nell'ambito, però, della stessa regione. Detta quota non può, comunque, eccedere il 30% del quantitativo di permessi della singola struttura provinciale.

La facoltà di cui al comma precedente è, altresì, riconosciuta all'organizzazione sindacale nel cui ambito vi siano strutture periferiche sostitutive dei sindacati provinciali. A tal fine, l'organizzazione sindacale interessata può optare per l'utilizzo da parte di dette strutture di

permessi relativi alle strutture medesime: detta opzione è globale e il suo esercizio deve riguardare, sul piano regionale, tutte le strutture periferiche territoriali della organizzazione sindacale interessata (e non solo una parte di esse).

I dati relativi alla ripartizione di cui al comma precedenti (da indicarsi in ore intere) devono essere comunicati all'ABI entro il mese di novembre dell'anno precedente quello di pertinenza e non possono essere modificati per la durata dell'anno stesso.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Qualora sulla ripartizione come sopra determinata da ciascuna organizzazione sindacale dei lavoratori l'ABI sollevasse osservazioni, l'organizzazione sindacale interessata le prenderà in esame e deciderà in merito tenendo conto di quanto prospettato dall'ABI stessa.

Art. 3 – (*Predisposizione e consegna delle cedole*)

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. 1.

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. 1 (arrotondando ad un'ora intera l'eventuale frazione di ora finale della dotazione complessiva annuale di ciascuna organizzazione) e dalla relativa ripartizione di cui all'art. 2.

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, nonché l'indicazione della struttura territoriale abilitata a fruire delle cedole stesse.

Art. 4 – (*Gestione informatica*)

Per la migliore applicazione di quanto contenuto nel presente capitolo viene introdotto, a far tempo del 1° marzo 2004, un sistema informatico di gestione secondo la metodologia concordata fra le Parti nel documento tecnico denominato "Programma e-cedole" allegato.

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 ha carattere sperimentale e sarà sottoposto a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti e comunque dopo due anni dalla sua introduzione.

Art. 5 – *(Criteri di utilizzo dei permessi a cedola)*

Il lavoratore che riveste una delle cariche di cui all'art. 1 e che intende fruire di permesso retribuito in applicazione di quanto previsto dal presente capitolo, è tenuto a comunicarlo per iscritto all'azienda 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. 3, corrispondente alla durata del permesso: detta comunicazione dovrà recare la firma di un componente l'organo esecutivo statutariamente previsto per la struttura di appartenenza.

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

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.

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.

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).

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

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.

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

DICHIARAZIONE DELLE O.S.L.

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. 6 – (*Trattamento per i dirigenti sindacali*)

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.

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.

Art. 7 – (*Fusioni tra organizzazioni sindacali*)

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.

Ai fini della determinazione e ripartizione territoriale 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. 1, si applicano le norme di cui al precitato art. 1 ed agli artt. 2 e 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.

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. 1 possono fruire di permessi nei limiti delle cedole residue a disposizione per l'anno stesso delle organizzazioni sindacali preesistenti, secondo la ripartizione territoriale già prefissata ai sensi dell'art. 2.

Art. 8 – (*Permessi non retribuiti*)

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

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 struttura periferica territoriale di cui all'art. 2, terzo comma) della organizzazione sindacale di appartenenza, con un preavviso di almeno una giornata lavorativa.

Art. 9 – (*Obblighi di comunicazione*)

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 invia, mediante lettera raccomandata a.r., alla direzione generale o centrale di ciascuna azienda, l'elenco completo dei nominativi da essa dipendenti che rivestano le cariche di cui all'art. 1.

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.

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.

Eventuali successive variazioni debbono essere segnalate alla direzione aziendale competente, mediante lettera raccomandata a.r., a cura dell'organo esecutivo statutariamente

previsto, a livello nazionale, regionale o provinciale (o di struttura periferica di cui all'art. 2, terzo comma) dell'organizzazione sindacale di appartenenza: dette segnalazioni esplicano i loro effetti solo a far tempo dal giorno successivo alla data in cui la raccomandata stessa risulta pervenuta alla predetta direzione aziendale.

Entro lo stesso mese di dicembre dell'anno precedente quello di pertinenza ciascuna segreteria nazionale provvede ad inviare all'ABI un riepilogo delle segnalazioni di cui al primo comma del presente articolo, relative a tutte le aziende, indicando per ciascun nominativo la carica sindacale rivestita, la piazza di lavoro e l'azienda presso la quale presta servizio.

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

Art. 10 – (*Aspettativa non retribuita*)

Il lavoratore indicato nell'art. 1, 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. 11 – (*Concentrazione di permessi a cedola presso singole aziende*)

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 la concentrazione di richieste di permesso su singole aziende e, in particolare, presso le aziende minori e nelle unità produttive con meno di 20 addetti.

In conseguenza di quanto sopra, qualora in un'azienda l'utilizzo dei permessi sindacali, per una o più delle organizzazioni sindacali stipulanti, risultasse significativamente superiore rispetto alla situazione media di settore, o comunque insorga controversia tra le singole aziende interessate e una o più delle organizzazioni sindacali circa la corretta applicazione del criterio di comportamento di cui al precedente comma, si procederà tra le segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali interessate e l'ABI ad un esame della situazione, al fine della ricerca di soluzioni coerenti con le predette previsioni ed adeguate ad incidere sull'eccedenza.

NORMA TRANSITORIA

In relazione alla esigenza riconosciuta di evitare la concentrazione su singole aziende di permessi sindacali retribuiti in misura significativamente superiore rispetto alla situazione media di settore, le Parti stipulanti individueranno in un apposito accordo, entro il 31 dicembre 2004, gli opportuni criteri e interventi rapportati alle singole organizzazioni sindacali, da adottare nell'ambito delle aziende interessate.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO N. 1

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

Le aziende 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. 1 – 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.

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 aziende interessate. A cura della segreteria nazionale dell'organizzazione interessata va trasmesso tempestivamente, per conoscenza, un riepilogo delle richieste relative ai congressi nazionali all'ABI.

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.

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.

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

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. 9 siano sempre effettuate dalla struttura organizzativa di competenza secondo quanto precisato nell'articolo stesso;
- b) le segnalazioni stesse evidenzino se trattasi di carica sindacale nazionale, regionale o provinciale (o di struttura periferica di cui all'art. 2, terzo comma);
- 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 struttura periferica di cui all'art. 2, terzo comma) che lo abilita ad usufruire dei permessi di cui al presente capitolo;
- d) sia sempre data comunicazione scritta all'azienda – 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.

Sulle modalità applicative di quanto disposto al terzo comma dell'art. 9 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.

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'azienda della loro assenza ogniqualvolta questa si realizzi, nei modi e nei termini di cui all'art. 5, 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'azienda 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. 5.

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'azienda, dovrà essere cura del lavoratore stesso preavvertire l'azienda, nei modi e nei termini di cui all'art. 5, 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'azienda per il caso in cui egli non ritenga di usufruire dei permessi già programmati e preannunciati all'azienda stessa: in tal caso, ovviamente, non dovranno essere consegnate le cedole orarie corrispondenti al periodo di assenza non più usufruita.

CAPITOLO II

DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI IN AZIENDA

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 aziende 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. 12 – (*Rappresentanze sindacali aziendali*)

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.

Ove nell'ambito di un'azienda 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.

Ad ogni effetto previsto dal presente capitolo, l'avvenuta costituzione di una rappresentanza sindacale aziendale nonché dell'organo di coordinamento di 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. 13 – (*Articolazioni territoriali*)

Presso le aziende 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 aziende in tema di agibilità sindacali.

Art. 14 – (*Permessi ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali*)

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

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;
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;
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. 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;
- 8 ore mensili, aumentabili – compatibilmente con le esigenze di servizio – fino ad 11 ore mensili, nelle unità produttive di cui ai punti 2 e 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 aziende 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. 12.

Ai dirigenti di cui sopra che siano anche preposti alle segreterie degli organi di coordinamento di cui al secondo comma dell'art. 12 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'azienda che occupi complessivamente fino a 1.000 dipendenti;
- b) due segretari per ciascun organo di coordinamento costituito nell'ambito di un'azienda che occupi complessivamente da 1.001 a 3.000 dipendenti;
- c) tre segretari per ciascun organo di coordinamento costituito nell'ambito di un'azienda che occupi complessivamente più di 3.000 dipendenti.

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

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

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.

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.

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.

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

Fermo quanto previsto dall'articolo che precede, 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 aziende del gruppo – la possibilità di distaccare a tempo pieno segretari degli organi di coordinamento nel rispetto della tabella che segue:

DISTACCHI A TEMPO PIENO DEI SEGRETARI DEGLI ORGANI DI COORDINAMENTO PER CIASCUN GRUPPO			
Numero dipendenti del gruppo	LIVELLI DI RAPPRESENTATIVITÀ		
	2 - 4%	oltre 4% e fino al 10%	oltre il 10%
da 3.500 a 7.000	0	0	1
da 7.001 a 10.000	1	2	2
da 10.001 a 20.000	1	2	3
da 20.001 a 30.000	1	3	4
oltre 30.000	1	3	5

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. 18 del ccnl 11 luglio 1999 laddove la stessa si costituisca.

I distacchi di cui sopra saranno riconosciuti annualmente tenendo conto dell'organico complessivo (ivi compresi i lavoratori con contratto di formazione e lavoro) e dei livelli di rappresentatività sindacale presso ciascun gruppo bancario al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

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

Art. 16 – (*Albi sindacali*)

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.

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

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

Analogo diritto di affissione nei predetti albi viene riconosciuto alle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 12.

Art. 17 – (*Locali per le rappresentanze sindacali aziendali*)

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. 12 – per l'esercizio delle loro funzioni – un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

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

Art. 18 – (*Contributi sindacali*)

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

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 aziende che hanno conferito alla stessa mandato di rappresentanza sindacale.

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

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

Art. 19 – (*Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali*)

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 12 può essere disposto secondo le norme di legge che regolano la materia.

Art. 20 – (*Unità produttive*)

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

Ai sensi dell'art. 18 del ccnl 11 luglio 1999, la delegazione sindacale ad hoc è costituita da dirigenti sindacali dipendenti da aziende facenti parte del gruppo bancario nel numero di almeno 1 dirigente per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del contratto stesso e per ciascuna azienda del gruppo coinvolta nella procedura, purché presso la stessa sia presente almeno una rappresentanza sindacale aziendale dell'organizzazione interessata. Il numero dei componenti la delegazione ad hoc non potrà comunque essere superiore a 7 per ciascuna organizzazione sindacale.

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

Ai dirigenti sindacali che fanno parte della delegazione di gruppo, ma che non usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 15, vengono concessi appositi permessi retribuiti per il tempo necessario alla partecipazione alle riunioni indette dalla azienda capogruppo.

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

Art. 22 – (*Assemblee del personale*)

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.

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.

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

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. 23, rispettando altresì le condizioni e i limiti ivi previsti. Deve, comunque, essere assicurato il servizio delle cassette di sicurezza.

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. 23 – (*Assemblee in orario di sportello*)

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.

Dette assemblee – fermo quant’altro stabilito al precedente art. 22 – dovranno avere durata non inferiore ad 1 ora ciascuna e non potranno coincidere in modo solo parziale con l’orario di sportello.

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

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. 24 – ***(Partecipazione alle assemblee di dirigenti esterni)***

Alle riunioni di cui ai precedenti artt. 22 e 23 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'Azienda;
- Segretari dell'organo di coordinamento cui fa capo la r.s.a. promotrice dell'assemblea.

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.

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

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. 22, comma da 2 a 5, ed all'art. 23 e relativa nota a verbale.

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'azienda interessata.

I lavoratori delle unità produttive che occupino da 5 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.

DICHIARAZIONI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI

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.

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'azienda e funzionalità degli impianti.

CAPITOLO III

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 26 – *(Questioni interpretative)*

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.

Art. 27 – *(Ambito di applicazione)*

Il presente accordo 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 aziende di credito, finanziarie e strumentali.

La presente normativa – che è unitaria e inscindibile per ogni sua parte e che non può essere comunque derogata dai destinatari dell'accordo – si applica esclusivamente alle aziende conferenti all'ABI mandato di rappresentanza sindacale e alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo.

Art. 28 – *(Scadenza)*

Il presente accordo scadrà il 31 dicembre 2006 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.

* * *

Il presente testo coordinato, completato il 19 febbraio 2004, raccoglie e sostituisce:

- la Convenzione 18 giugno 1970 per i diritti e le relazioni sindacali,
- l'accordo sulle assemblee del personale del 6 gennaio 1984,
- l'accordo 10 luglio 1996 per i permessi e trattamento per i dirigenti sindacali nazionali e di strutture periferiche territoriali,

- l'accordo 13 dicembre 2003 che ha modificato o integrato gli accordi predetti.

A far tempo dal 1° gennaio 2004, la Convenzione ACRI del 24 giugno 1970 ed il “connesso” accordo assemblee sono abrogati.

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 11 luglio 1999, 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'azienda per la quale si svolgono le trattative medesime (con invio di copia della comunicazione alle aziende dalle quali dipendono i lavoratori interessati).

INDICE

Capitolo I – Permessi e trattamento per i dirigenti sindacali nazionali e di strutture periferiche territoriali

- Art. 1 – Criteri di determinazione dei permessi retribuiti a cedola
- Art. 2 – Criteri di ripartizione territoriale
- Art. 3 – Predisposizione e consegna delle cedole
- Art. 4 – Gestione informatica
- Art. 5 – Criteri di utilizzo dei permessi a cedola
- Art. 6 – Trattamento per i dirigenti sindacali
- Art. 7 – Fusioni tra organizzazioni sindacali
- Art. 8 – Permessi non retribuiti
- Art. 9 – Obblighi di comunicazione
- Art. 10 – Aspettativa non retribuita
- Art. 11 – Concentrazione di permessi a cedola presso singole aziende

Protocollo aggiuntivo n. 1

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

Protocollo aggiuntivo n. 2

Segnalazione dei dirigenti sindacali e modalità di utilizzo dei permessi

Capitolo II – Diritti e relazioni sindacali in azienda

- Art. 12 – Rappresentanze sindacali aziendali
- Art. 13 – Articolazioni territoriali
- Art. 14 – Permessi ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali
- Art. 15 – Distacchi dei Segretari degli organi di coordinamento
- Art. 16 – Albi sindacali
- Art. 17 – Locali per le rappresentanze sindacali aziendali
- Art. 18 – Contributi sindacali
- Art. 19 – Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali
- Art. 20 – Unità produttive
- Art. 21 – Delegazioni sindacali a livello di gruppo bancario – Composizione

- Art. 22 – Assemblee del personale
- Art. 23 – Assemblee in orario di sportello
- Art. 24 – Partecipazione alle assemblee di dirigenti esterni
- Art. 25 – Assemblee nelle unità produttive di minori dimensioni

Capitolo III – Disposizioni finali

- Art. 26 – Questioni interpretative
- Art. 27 – Ambito di applicazione
- Art. 28 – Scadenza

Impegno delle Parti

Permessi per la contrattazione integrativa aziendale

Allegato

Programma e-cedole

PROGRAMMA E-CEDOLE

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

ALLEGATO AL TESTO COORDINATO DEGLI ACCORDI DEL SETTORE DEL CREDITO IN
MATERIA DI AGIBILITÀ SINDACALI DEL 13 DICEMBRE 2003

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 13 dicembre 2003, dipendenti degli istituti bancari. 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 13 dicembre 2003 (di seguito "aziende");
- certificazione del numero di iscritti e determinazione del totale delle ore fruibili per Sindacato, eseguita da ABI;
- suddivisione territoriale delle ore per Sindacato inviata dai Sindacati;
- 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 biennio si riferiscono.

In questo modo, il sistema può 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 13 dicembre 2003).

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 della ripartizione territoriale delle ore di permesso fruibili e controllo di quadratura con il totale monte ore inviato ai Sindacati, certificato da ABI

Ciascun Sindacato invia ad ABI (con le modalità dei punti C6 e C7) la ripartizione territoriale delle ore di permesso fruibili. 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 la ripartizione territoriale delle ore di permesso fruibili; viene prodotto un elenco Sindacati mancanti e di quelli acquisiti, relative all'anno in lavorazione).

B5. 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 (livello di abilitazione); 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).

B6. 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 quantità 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.

B7. Monitoraggio di ABI e delle Segreterie nazionali dei Sindacati delle ore di permesso disponibili per ogni Sindacato e ripartizione territoriale 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 / ripartizione territoriale, per periodo;
- totale permessi fruiti e disponibili x Sindacato, per periodo.

B8. 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.

B9. 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 attività. 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 la ripartizione territoriale (punto B4);
- liste di Sindacati che non hanno inviato l'anagrafica dirigenti (punto B5);
- liste di aziende che non hanno inviato le ore fruite mensili (punto B6).

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 file inviati dalle aziende, contenenti il numero degli iscritti sindacali. In fase di caricamento è necessario che vengano inseriti i parametri Banca e anno di validità. La funzione esegue il controllo se l'inserimento è già avvenuto in precedenza, per quella banca / anno. A questo punto, se quell'invio è già avvenuto, ABI può decidere se rifare il caricamento, ricoprendo i precedenti dati, altrimenti si tratta di un nuovo invio che deve essere comunque inserito.

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 acquisiti da ABI tramite la funzione C1, devono essere controfirmati su documento ufficiale inviato dai Sindacati, affinché ABI possa effettuare 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 può 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 la ripartizione territoriale, per l'anno di validità;
- 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, ripartizioni territoriali e relative ore fruibili, nell'anno di validità.

C6. Creazione di un foglio excel per la ripartizione territoriale per i Sindacati

Questa funzione permette di generare automaticamente, un file excel per ogni Sindacato per l'anno richiesto.

Nella schermata della funzione è necessario inserire l'anno a cui si fa riferimento per generare i vari file excel (uno per ogni Sindacato), con la struttura di ripartizione territoriale priva del numero di ore fruibili.

Lo scopo è quello di richiedere ai Sindacati la compilazione di tali file excel, con il numero ore fruibili inserite accanto ad ogni ripartizione territoriale. La numerazione delle cedole su ogni ripartizione territoriale, è calcolata in automatico dal file excel, attraverso l'inserimento del numero ore fruibile. Il file excel prodotto è suddiviso in modo che, ogni foglio contiene una tipologia territoriale (NAZIONALE, REGIONALE, PROVINCIALE_A, ecc.) ordinati gerarchicamente, in modo che la numerazione delle cedole sia complessivamente consecutiva.

Il file excel contiene anche il foglio NOTE, in cui ogni Sindacato può indicare eventuali modifiche da apportare.

C7. Caricamento in ABI delle ore ripartite territorialmente inviate dai Sindacati

I Sindacati inviano il file di cui al punto precedente contenente la ripartizione territoriale del monte ore. Il file, viene processato da questa funzione su richiesta

di ABI, che deve inserire i parametri Sindacato e anno invio. La funzione inserisce i dati relativi alla ripartizione territoriale delle ore nel data base ABI. In questa fase, ABI può richiamare la funzione di monitoraggio, che estrae una lista con totali del monte ore di pertinenza (SINDACATO) nell'anno di validità, oppure quella che evidenzia la lista dei Sindacati che non hanno ancora inviato la propria ripartizione territoriale per quel periodo (vedi punto B4).

C8. Caricamento in ABI dei dirigenti sindacali inviati dal Sindacato

I Sindacati inviano un file di anagrafica contenente i dirigenti sindacali. Il file viene processato da questa funzione su richiesta di ABI, che deve inserire i parametri Sindacato e anno di validità. La funzione inserisce i dati anagrafici dei dirigenti sindacali nel data base ABI. Vi è un controllo sui dati mancanti e sugli errori nei dati (vedi punto B5).

C9. Correzione in ABI degli errori e variazioni sull'anagrafica dirigenti sindacali

ABI può eseguire delle modifiche o delle correzioni di errori (errori durante il caricamento) sull'anagrafica dirigenti sindacali attraverso questa funzione. Vi è un controllo sui dati mancanti e sugli errori nei dati (vedi punto B5).

C10. Caricamento in ABI delle ore di permesso fruito dai dirigenti sindacali inviate dalle aziende

Le aziende inviano ad ABI trimestralmente un file contenente le ore di permesso fruito da ciascun dirigente sindacale, per Sindacato/ripartizione territoriale. ABI carica i dati del file, tramite questa funzione *client* che defalca, dal relativo monte ore di ripartizione territoriale, il valore dei permessi fruiti, oppure lascia l'informazione in attesa di elaborazione se non trova corrispondenza territoriale. Tale funzione oltre a defalcare le ore fruito, tiene nota (nel database) delle ore fruito per ogni dirigente sindacale, se trova corrispondenza tra l'anagrafica dirigenti e il file ore fruito.

Se ABI non riceve il predetto file deve utilizzare l'opzione forzatura (facente parte di questa funzione) per inserire traccia dell'invio non avvenuto. Vi è un controllo sui dati mancanti e sugli errori nei dati (vedi punto B6).

C11. Correzione in ABI degli errori di attribuzione sulle ore di permesso fruito dai dirigenti sindacali, inviate dalle aziende

Le ore di permesso fruito che non trovano corrispondenza nell'anagrafica dirigenti o non trovano il monte ore territoriale da cui defalcare, rimangono in attesa di elaborazione. ABI può associare il record ad uno dei dirigenti con dati

anagrafici molto simili, attraverso questa funzione client. Vi è un controllo sui dati mancanti e sugli errori nei dati (vedi punto B6).

C12. Procedura di ricalcolo ore fruito

Il ricalcolo delle ore fruito, avviene attraverso una procedura che rilegge tutti i dati che riguardano il periodo in lavorazione, comprese eventuali correzioni, e rimpiazza il vecchio valore con il nuovo calcolato. In questo modo ogni giorno sono disponibili i dati aggiornati rispetto ai nuovi caricamenti e alle variazioni.

C13. Monitoraggio di ABI e delle Segreterie nazionali dei Sindacati sulle ore di permesso disponibili per Sindacato e ripartizione territoriale

ABI e le Segreterie nazionali dei Sindacati, per quanto di competenza, possono accedere attraverso questa funzione internet alla base dati ABI, per controllare la disponibilità delle ore di permesso per Sindacato e ripartizione territoriale nel periodo in base alla richiesta dei propri dirigenti sindacali. Tale funzione estrae varie tipologie di liste a video o su stampa:

- possibilità di visualizzare per periodo le ore fruito;
- totale permessi fruiti per periodo /dirigente sindacale;
- totale permessi fruiti e disponibili per periodo/ Sindacato;
- totale permessi fruiti e disponibili per periodo / Sindacato / ripartizione terr.

C14. 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 fruito.

* * *

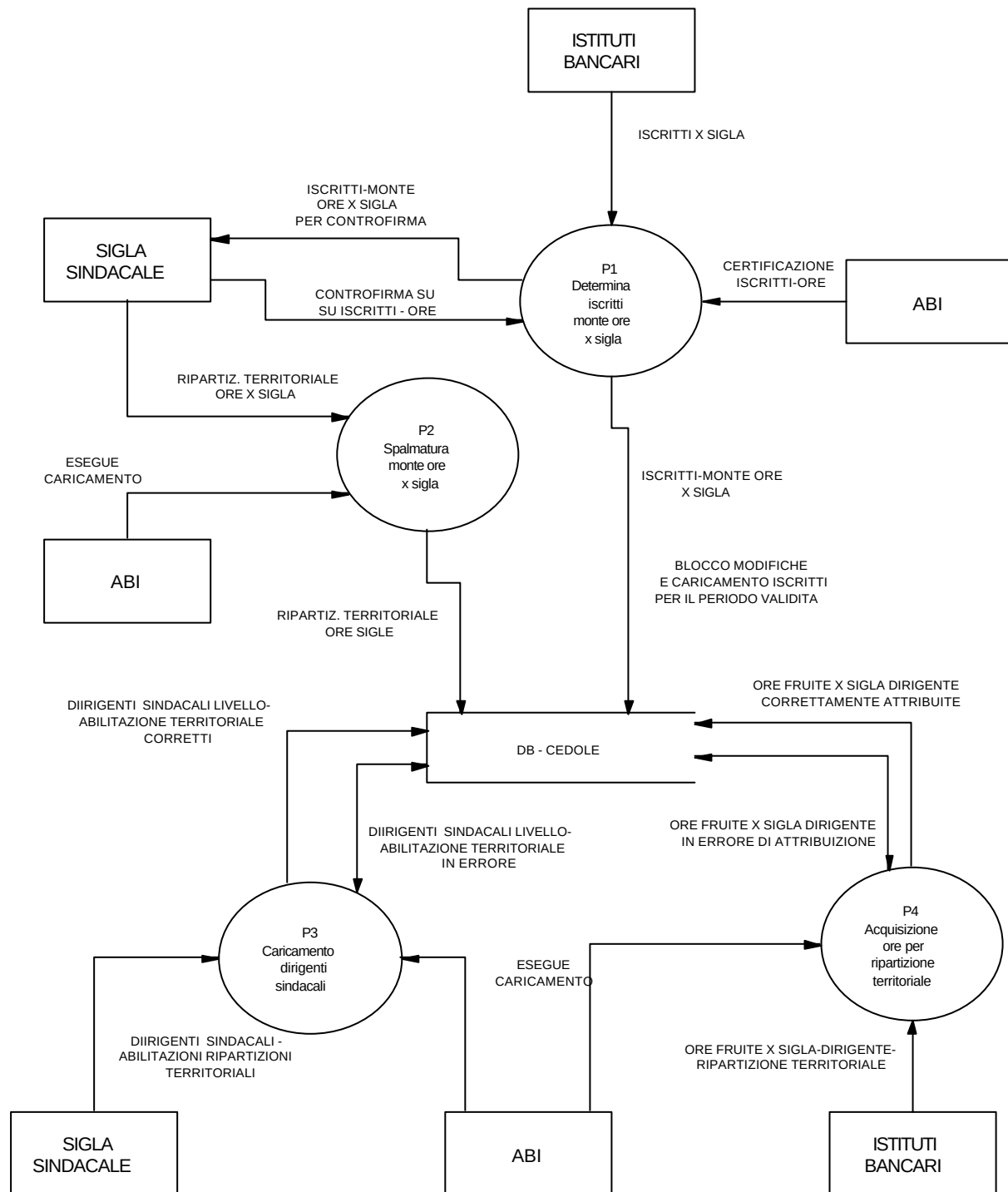
Ai sensi della previsione del Codice in materia di protezione di dati personali, secondo cui i dati devono essere conservati per il tempo strettamente necessario al trattamento, si conviene che i dati sensibili relativi a questo Programma sono conservati per un periodo di cinque anni, trascorsi i quali saranno cancellati alla presenza di rappresentanti delle parti stipulanti il Testo coordinato del 13 dicembre 2003.

* * *

In allegato: modello di informativa e consenso ai sensi del Codice in materia di protezione dei dati personali.

D. SCHEMA DFD DEL SISTEMA

DFD PROGETTO E-CEDOLE
MODELLO 1



INFORMATIVA E CONSENSO PROGRAMMA E-CEDOLE
--

Informativa

Ti informiamo sull'uso dei tuoi dati personali e sui tuoi diritti (d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, **Codice in materia di protezione dei dati personali**), ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4 del **Testo coordinato degli accordi del settore del credito in materia di agibilità sindacali** del 13 dicembre 2003.

Il Sindacato con sede in Via....., è **Titolare** del trattamento dei dati personali che ti riguardano nella tua qualità di dirigente sindacale secondo la disciplina del predetto Testo coordinato.

Per l'adempimento di specifici obblighi rivenienti dal citato Testo coordinato, è necessaria la comunicazione dei tuoi dati personali, di natura sensibile, all'Associazione Bancaria Italiana per il relativo trattamento e per tale ipotesi la legge richiede il tuo consenso.

Ti informiamo, altresì, che le modalità di utilizzo dei tuoi dati personali sono espressamente disciplinate nel Programma e-cedole a te già noto.

Ti chiediamo pertanto di esprimere il consenso, o meno, alla comunicazione di tali dati ad ABI per il relativo trattamento, ricordandoti che in caso di mancato consenso non potranno essere eseguite le conseguenti operazioni.

Ti ricordiamo che l'art. 7 del d.lgs. n. 196 del 2003, ti riconosce taluni diritti e che ai fini dell'esercizio di siffatti diritti, potrai rivolgerti all'addetto pro tempore a "Responsabile" a questi fini.

* * *

Consenso

Premesso che – come rappresentato nell'informativa che mi è stata fornita ai sensi del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 – i miei dati sensibili relativi alla carica di dirigente sindacale ai sensi del Testo coordinato del 13 dicembre 2003, sono comunicati ad ABI per il relativo trattamento, secondo le modalità di utilizzo espressamente previste nel predetto accordo e nell'allegato Programma e-cedole a me noto

do il consenso

nego il consenso

Nome e Cognome _____

Data _____

Firma _____