

**UNITÀ
SINDACALE**

MANUALE DEL SINDACALISTA UNISIN

II EDIZIONE

SETTORE CREDITO

A CURA DELLA SEGRETERIA NAZIONALE

Coordinatore

Joseph Fremder

Autore Testi

Tommaso Vigliotti

Ringraziamenti a

Francesca Del Conte

Roberto Ferrari

Dedichiamo questo manuale a due amici che ci hanno lasciato

*“E sempre allegri bisogna stare che il nostro pianger fa male al re,
fa male al ricco ed al cardinale diventan tristi se noi piangiam”*

ENZO JANNACCI

*“A me non interessa chiedervi se siete o non siete credenti,
vi chiedo però se siete credibili. È questo che un giorno Dio chiederà a
ciascuno di noi”*

DON ANDREA GALLO

PREMESSA

Questo manuale vuole essere un “compagno di viaggio” per ogni lavoratrice ed ogni lavoratore che decide di cimentarsi nella sempre più complessa attività sindacale.

Oggi le leggi, gli accordi, le scelte politiche e persino una certa filosofia di fondo che serpeggia tra i cittadini per arrivare sino alle aule di Tribunale sembrano “remare” contro il soggetto più debole, il lavoratore, a beneficio di poteri forti ed imprese.

È proprio ed anche per questi motivi che UNISIN ha deciso di aiutare il giovane sindacalista, obbligato a crescere tra mille difficoltà con questo prezioso manuale che vuole essere di veloce e facile consultazione anche attraverso una serie di sezioni che, oltre a descrivere l’argomento e le sue regole, si avvalgono di ben visibili e rapide FAQ (domande e risposte).

UNISIN negli ultimi anni ha intensificato la formazione e l’aggiornamento dei Quadri Sindacali attraverso una serie di corsi di altissimo livello riconosciuti dai fruitori come indispensabili per “tenere il passo” con i velocissimi cambiamenti in atto.

Questo manuale intende supportare ed integrare proprio questa formazione, diventando uno strumento fondamentale in grado di accompagnare il sindacalista (anche il più smaliziato) nei confronti con le Direzioni sia in quelli con i propri iscritti e con tutte le lavoratrici ed i lavoratori.

Il consiglio che UNISIN vuole dare ai suoi sindacalisti è quello di tenere sempre con sé questo manuale in ogni occasione, pronto per l’uso, pronto per una risposta, pronto per riaccendere una lampadina e ridare luce quando ce n’è bisogno.

INTRODUZIONE	14
1. IL SINDACATO	18
• Definizioni	18
2. CENNI STORICI SU FALCRI E SILCEA	19
• La Falcri	19
• Il Silcea	19
3. UNISIN	20
4. UNISIN E CONFSAL	21
5. FONTI DEL DIRITTO SINDACALE	23
6. NATURA GIURIDICA DEL SINDACATO	25
• Elementi costitutivi	26
• Rappresentanza e Rappresentatività	26
7. ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO	28
• Fonti delle Libertà Sindacali e della contrattazione	28
• Costituzione RSA	28
• Unità Produttiva	29
• Segretari RSA e permessi	29
• Conteggio numero dipendenti	30
• Garanzie	31
• Locali per le RSA	32
• Bacheca sindacale	32
• Organo di Coordinamento	33
• <i>Segretari O.d.C. e permessi</i>	33
• <i>Garanzie Segretari O.d.C.</i>	33
• Coordinamenti Territoriali (in Azienda)	34
• Comunicazione permessi	34
• Permessi a cedola e Dirigenti territoriali	34

• Relazioni Sindacali a livello di Gruppo	36	• Impugnazione del licenziamento	68
• Diritto di proselitismo	37	• Revoca del licenziamento	68
• Diritto di assemblea	38	• Tentativo obbligatorio di conciliazione	69
• <i>Modalità</i>	38	• <i>F.A.Q. - Frequently Asked Questions</i>	71
• <i>Esclusioni</i>	39	11. CONTRATTAZIONE AZIENDALE	73
• <i>Dirigenti esterni</i>	39	• Incontro annuale	73
• <i>Assemblee di Unità Produttive fino a 15 dipendenti</i>	39	• Incontri semestrali	74
• Referendum	40	• Accorpamenti	75
• <i>Referendum e assemblee con voto certificato</i>	40	• Contrattazione di secondo livello (ex CIA)	76
• <i>F.A.Q. - Frequently Asked Questions</i>	41	• <i>Materie della contrattazione di secondo livello</i>	76
8. DIRITTO DI SCIOPERO	48	• <i>Delegazione trattante</i>	77
• Fonti normative	48	• <i>Iter di rinnovo</i>	78
• Tentativo di conciliazione	48	• <i>Assemblee con voto certificato</i>	79
• Svolgimento del tentativo di conciliazione	49	• <i>Esigibilità</i>	79
• Proclamazione e durata dello sciopero e obbligo di preventiva corretta pubblicizzazione	49	• Premio Aziendale	79
• Sanzioni	50	• Premio Variabile di risultato	81
• Revoca dello sciopero	51	• Detassazione	81
• <i>F.A.Q. - Frequently Asked Questions</i>	53	• <i>Opzione welfare</i>	83
9. DIRITTI SINDACALI	58	• <i>F.A.Q. - Frequently Asked Questions</i>	85
• Diritti Sindacali individuali e diritti del Sindacato	58	12. CONTRATTAZIONE NAZIONALE	89
• La tutela del Sindacato (repressione della condotta antisindacale)	58	• Iter Rinnovo CCNL	89
• La tutela del lavoratore (procedimento disciplinare)	59	• Apposito elemento della retribuzione	90
• <i>F.A.Q. - Frequently Asked Questions</i>	61	• Assemblee con voto certificato	90
10. LICENZIAMENTO	64	• Esigibilità	91
• Giusta causa e giustificato motivo	64	• <i>F.A.Q. - Frequently Asked Questions</i>	93
• La nuova disciplina del reintegro (art. 18)	65	13. DEROGHE ALLA LEGGE ED AL CCNL: ART 8.	96
		14. FONDO DI SOLIDARIETÀ DEL CREDITO	98

15. FOC	103	• 23. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	163
16. CASDIC	105	• F.A.Q. - Frequently Asked Questions	165
17. PROSOLIDAR	105	24. CENNI PREVIDENZA COMPLEMENTARE	168
18. SALUTE E SICUREZZA	107	25. DISTACCO	172
• RSA e RLS: ruolo e competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro	107	• F.A.Q. - Frequently Asked Questions	175
19. CONTROLLO A DISTANZA	108	26. FERIE	178
20. TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO	110	• F.A.Q. - Frequently Asked Questions	181
• Apprendistato professionalizzante	111	27. TRASFERIMENTO	184
• Contratto di inserimento	116	• F.A.Q. - Frequently Asked Questions	185
• Contratto di somministrazione di lavoro	117	28. LA COSTITUZIONE E IL MONDO DEL LAVORO	187
• Contratto a tempo determinato	118	29. ALLEGATI	195
• Contratto a tempo parziale	122	• Statuto dei Lavoratori (aggiornato L. 92/2012)	196
• Stage	124	• Accordo Libertà Sindacali 7 luglio 2010	220
• F.A.Q. - Frequently Asked Questions	129	• Linee d'indirizzo per prevenire o ridurre i danni fisici e psichici dei lavoratori bancari correlati alle rapine	251
21. ASSETTI CONTRATTUALI	140	30. MODULISTICA	267
• Protocollo 23 luglio 1993 ed Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie;	141	31. RIFORMA MERCATO DEL LAVORO (L. 92/2012): DIRITTI E LAVORO FLASH "SPECIALE RIFORMA"	281
• Accordo Quadro 22 gennaio 2009 e Accordo Interconfederale 15 aprile 2009	143		
• Accordo Interconfederale 28 giugno 2011	146		
• Accordo Quadro assetti contrattuali del Settore del Credito 24 ottobre 2011	149		
• Accordo Interconfederale sulla Rappresentanza 31 maggio 2013 e Testo Unico della Rappresentanza del 10 gennaio 2014	150		
22. ACCORDO PRODUTTIVITÀ 16 NOVEMBRE 2012	153		
• La divisione tra CGIL e CISL - UIL	161		

INTRODUZIONE

Affidiamo al Decalogo la definizione di Unità Sindacale Falcri - Silcea.

UNITÀ SINDACALE È UNA SCELTA DI LIBERTÀ

perché

1. **UNITÀ SINDACALE** si ispira al pieno rispetto ed osservanza del metodo democratico **in ogni sua espressione interna ed esterna**, nella piena indipendenza da ogni raggruppamento **a carattere partitico e promuovendo la solidarietà e la cooperazione fra tutte le lavoratrici, i lavoratori ed i Sindacati**, sia in Italia, sia a livello europeo ed internazionale;
2. **UNITÀ SINDACALE** persegue l'obiettivo della stabilità occupazionale **quale valore per la persona, la famiglia e la società, nella convinzione che la precarizzazione del lavoro sia fonte di pericolo sociale e comporti non trascurabili costi umani**;
3. **UNITÀ SINDACALE** si impegna per restituire ai giovani prospettive e dignità, **nella convinzione che proprio attraverso di loro sia possibile rilanciare il futuro del nostro Paese**;
4. **UNITÀ SINDACALE** opera per il superamento di ogni discriminazione, **con l'obiettivo di garantire parità di trattamento ed uguale dignità ad ogni diversità, riconoscendo a ciascuna lo stesso valore senza gerarchie o priorità**;
5. **UNITÀ SINDACALE** promuove la responsabilità sociale dell'**impresa ed i temi della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro con particolare attenzione ai soggetti in condizioni di svantaggio e disagio sociale**;
6. **UNITÀ SINDACALE** ritiene che vadano perseguiti e tutelati tutti quei valori utili a garantire identità, ruolo e professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori. **Nel Settore del Credito la precarietà, gli eccessivi carichi di lavoro,**

l'annullamento delle figure professionali, la scarsa qualità e quantità dei percorsi formativi, le distorsioni introdotte dai sistemi incentivanti e dalle politiche di budget, le fusioni e le concentrazioni operate con motivazioni e risultati la cui positività per il sistema e per la stessa clientela non sono facilmente individuabili, lo scorporo ed il decentramento di lavorazioni proprie del settore, la cessione di rami d'azienda con interpretazioni forzate di leggi e regole poste a tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti, sono tutti aspetti che certamente offuscano e svisano, fino ad annullarli, i valori enunciati;

7. **UNITÀ SINDACALE** è convinta che il profitto non possa e non debba prevalere sul diritto a lavorare in modo dignitoso, **non possa e non debba consentire ritmi e carichi di lavoro intollerabili, continue pressioni su obiettivi e risultati, incessanti trasformazioni dei processi produttivi ed organizzativi con il conseguente disorientamento personale e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori;**

8. **UNITÀ SINDACALE** crede nei valori della "democrazia economica" per la sua rilevanza in termini di soggettività sociale e pertanto si adopera affinché **l'impresa, e in particolare l'impresa bancaria, allarghi la propria governance ai rappresentanti degli stakeholders diversi dagli azionisti, a cominciare dai rappresentanti dei lavoratori, della clientela e del territorio. Le sedi di governo dell'impresa potranno in tal modo divenire effettivamente il momento di sintesi strategica delle istanze dei diversi portatori di interesse;**

9. **UNITÀ SINDACALE** considera un impegno inderogabile assicurare al lavoro prestato una giusta, garantita e trasparente remunerazione;

10. **UNITÀ SINDACALE** è convinta che le risorse a disposizione del sistema bancario debbano essere canalizzate in processi produttivi capaci di produrre una **"ricchezza" stabile e sostenibile nel medio - lungo periodo e**

che non siano più accettabili manovre di bilancio di breve respiro incapaci di rispondere alle istanze del Paese, dell'occupazione e del lavoro ed alle necessità di riequilibrare il reddito disponibile delle famiglie. In questo senso ritiene non più accettabili stipendi e premi dei vertici aziendali di importi che si ottengono moltiplicando per centinaia di volte lo stipendio delle lavoratrici e dei lavoratori.

Non è più accettabile, inoltre, che una significativa massa salariale sia erogata in termini assolutamente discrezionali e secondo criteri di incentivazione assolutamente non valutabili dal Sindacato.

Unità Sindacale ritiene che gli incrementi retributivi legati alla produttività debbano essere governati anche dal Sindacato affinché possano rispondere correttamente al valore del lavoro prodotto, in un'ottica di qualità della prestazione, anche in stretta correlazione con la qualità del rapporto con la clientela.

1. IL SINDACATO

Definizioni

Il Sindacato è il mezzo attraverso il quale i lavoratori si associano per rappresentare i propri interessi verso i datori di lavoro e contrattare con essi le condizioni di lavoro ed economiche.

L'attività sindacale si concretizza a diversi livelli: nazionale, territoriale, aziendale.

Il Sindacato rappresenta l'insieme dei lavoratori di un'Azienda (Sindacato Aziendale, RSA, O.d.C.¹), di un settore (Sindacato Nazionale, Federazione, Segreteria Nazionale) o di più categorie (Confederazione) di fronte, rispettivamente, alla proprietà/Direzione Aziendale, alle Associazioni datoriali (ABI, Equitalia, Riscossione Sicilia) ed al Governo e Confindustria su questioni economiche, salariali, normative e sociali di interesse collettivo.

Il Sindacato è legittimato a firmare contratti ed accordi che hanno valenza "erga omnes", su tutti i lavoratori della platea di riferimento.

Il Sindacato è, pertanto, **struttura di rappresentanza** e **struttura contrattuale**.

La Costituzione della Repubblica Italiana disciplina l'attività sindacale all'art. 39

L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

¹ Per le definizioni di RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale) e O.d.C. (Organo di Coordinamento) si rimanda ai paragrafi dedicati.

2. CENNI STORICI SU FALCRI E SILCEA

La Falcri

La Falcri - Federazione Autonoma Lavoratori del Credito e del Risparmio Italiani - nasce nel 1950 a Milano nella Cassa di Risparmio delle Province Lombarde. Nel 1952 nasce la Federazione Nazionale che raggruppa le Associazioni Falcri sorte nel biennio anche in numerose altre Casse di Risparmio. Il contesto del Settore del Credito (bancario) era allora profondamente diverso dall'attuale, e si fondava sulla distinzione tra: banche di interesse nazionale, casse di risparmio e banche popolari.

L'elemento caratterizzante della Falcri è l'autonomia delle Singole Strutture (Associazioni) Aziendali che compongono la Federazione Nazionale, così garantendo anche un forte radicamento territoriale.

Da febbraio 2009 la Falcri aderisce alla confederazione Confsal.

Dal 27 gennaio 2011, la Falcri è divenuta sezione del nuovo soggetto sindacale Unità Sindacale Falcri - Silcea, aderente alla Confederazione Confsal.

Il Silcea

Il Silcea - Sindacato Italiano Lavoratori Credito Enti Assimilati - è un Organismo apartitico e democratico pluricategoriale avente lo scopo della tutela degli interessi e dello sviluppo del prestigio morale e professionale dei lavoratori, anche autonomi, dei settori: credito - finanziario - assicurativo - agenti di cambio - esattorie e ricevitorie - parabancario - servizi ausiliari - settori o servizi che aderiscano al Silcea anche a mezzo di associazioni o comitati già costituiti. Possono essere iscritti al Silcea i lavoratori in attività di servizio, i pensionati e i lavoratori sottoposti a procedure per riduzione del personale a seguito di tensioni occupazionali iscritti al "Fondo di Solidarietà per il Sostegno del Reddito" o a Fondi equivalenti. Dal 27 gennaio 2011, il Silcea è divenuto sezione del nuovo soggetto sindacale Unità Sindacale Falcri - Silcea, aderente alla Confederazione Confsal.

3. UNISIN

Il 27 gennaio 2011 Falcri e Silcea hanno dato vita, unendosi in un nuovo soggetto, a Unità Sindacale Falcri - Silcea.

Proponiamo dallo Statuto di Unità Sindacale Falcri - Silcea alcuni elementi qualificanti:

1.1. *È costituito il nuovo Sindacato denominato UNITÀ SINDACALE FALCRI-SILCEA (di seguito indicata anche come UNITÀ SINDACALE), con sede legale in Roma, al Viale Liegi n. 48/b, quale organismo unitario della Federazione FALCRI, del Sindacato SILCEA e di tutti i rispettivi iscritti...*

1.2. *Tale nuovo soggetto è apartitico, non persegue scopo di lucro e gode di piena autonomia giuridica ed amministrativa...*

1.3. *Il nuovo organismo unitario si ispira al pieno rispetto ed alla osservanza del metodo democratico, nella piena indipendenza da ogni raggruppamento a carattere partitico.*

Falcri e Silcea uniti insieme in Unità Sindacale rappresentano:

- 100 anni di storia
- Circa 150 strutture
- Circa 25.000 iscritti

4. UNISIN E CONFSAL

La CONF.S.A.L (Confederazione Nazionale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori) è la maggiore Confederazione Italiana di Sindacati Autonomi e la 4ª in assoluto.

La CONF.S.A.L. è sorta nel luglio del 1979 per volontà di due forti formazioni autonome, lo SNALS e l'UNSA.

Lo scopo che indusse queste due forti Strutture Sindacali a dar vita ad una nuova Confederazione fu quello di creare una base di partenza per tentare la totale unificazione del Sindacalismo Autonomo Italiano.

In questo contesto la CONF.S.A.L. si pose e tutt'oggi opera e si muove come punto di riferimento e polo aggregante per accelerare questo processo.

La CONF.S.A.L. si prefigge di operare per la "realizzazione della tutela e della valorizzazione della persona umana del lavoratore inteso come fondamentale protagonista della vita economica e sociale del Paese".

L'organizzazione della struttura e l'iniziativa operativa della CONF.S.A.L. è conseguentemente ancorata a saldi principi di democrazia, pluralismo e indipendenza come supporti necessari finalizzati a garantire un effettivo protagonismo partecipativo.

Interpretando, altresì, le aspettative del mondo del lavoro deluso dalla politica dei Sindacati a forte caratterizzazione ideologico-partitica, la nostra Confederazione si propone di perseguire e raggiungere nel tempo e in un contesto unitario con le altre formazioni autonome i seguenti obiettivi:

- creare una valida alternativa al sindacalismo ideologico che spesso si è mosso in una visione ristretta o distorta degli interessi del mondo del lavoro;
- affermare una linea di azione sindacale meno rituale e demagogica e quindi più sollecita a porre la propria attenzione agli interessi generali della collettività;
- ricercare la perequazione e l'indispensabile giustizia retributiva dei

lavoratori in una visione tesa all'affermazione ed esaltazione della professionalità e della meritocrazia;

- attivare adeguate strategie di promozione sociale finalizzate al recupero del sistema economico per garantire più alti livelli di qualità della vita di tutti i lavoratori.

La CONF.S.A.L. è una delle Confederazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Tale riconoscimento le è stato conferito per il settore pubblico dalle rilevazioni dell'ARAN - Agenzia per la Rappresentanza Negoziata delle pubbliche amministrazioni e per il settore privatistico dalle rilevazioni del Ministero del Lavoro in forza di contratti e negoziati stipulati - nonché della diffusione sul territorio nazionale.

La CONF.S.A.L. è presente nei seguenti Organismi Istituzionali:

- CNEL - Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro con due rappresentanti;
- CIV - Comitato Indirizzo e Vigilanza dell'INPDAP con due rappresentanti;
- CIV - IPOST (Postelegrafonici) con 1 rappresentante;
- in sottocomitati INPDAP con due rappresentanti;
- Nel Comitato Nazionale INPS Pensionati Dipendenti con un rappresentante;
- in Comitati Regionali e Provinciali INPS e NEI CLES - Comitati per l'emersione del lavoro sommerso;
- Comitato di Sorveglianza PON - Piani Occupazionali Nazionali.

Con la nascita di Unità Sindacale Falcri - Silcea il 27 gennaio 2011, il nuovo soggetto unitario ha fatto propria l'adesione alla CONF.S.A.L. della Falcri avvenuta nel febbraio 2009.

5. FONTI DEL DIRITTO SINDACALE

Il lavoro subordinato è regolato da un insieme di norme che costituiscono il Diritto del Lavoro. Al suo interno si possono distinguere diversi ambiti: il Diritto del Lavoro in senso stretto che è inerente la disciplina del rapporto individuale di lavoro; il Diritto Sindacale che norma le vicende e gli interessi collettivi; il Diritto della Previdenza Sociale (o della sicurezza sociale) che regola l'erogazione di beni e servizi in particolari situazioni di bisogno.

Elemento caratterizzante del Diritto Sindacale è il riferimento ad aspetti, momenti ed attori collettivi. Oggetto della sua disciplina sono, infatti, l'organizzazione collettiva dei lavoratori e dei datori di lavoro, il contratto collettivo di lavoro, gli strumenti di conflitto collettivo (sciopero, serrata). Tra gli attori collettivi rientrano le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, Le Organizzazioni dei Datori di Lavoro, lo Stato e le Istituzioni Pubbliche.

Le Fonti del Diritto Sindacale, così come quelle del Diritto in Generale, possono essere Pubbliche e Private; interne ed esterne.

Pubbliche: Costituzione; Codice Civile (Libro V e Leggi speciali); Legislazione Ordinaria.

Private: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro; Contrattazione di secondo livello, che può essere aziendale (ex CIA) o di gruppo e territoriale²; Accordi aziendali; Usi e Consuetudini.

Interne: tutte le Fonti citate sopra.

Esterne³: Fonti Comunitarie (Trattato istitutivo della CEE, Trattato di Maastricht, Regolamenti e Direttive⁴); Trattati di Lavoro Internazionali (Convenzioni⁵ dell'OIL - Organizzazione Internazionale del Lavoro; Atto Unico Europeo).

² Nel Settore del Credito il secondo livello di contrattazione è costituito esclusivamente dall'ambito aziendale o di gruppo (art. 6, comma 1, secondo alinea, CCNL 19/01/2012).

³ Le Fonti Esterne appartengono alla categoria delle Fonti Pubbliche.

⁴ I Regolamenti sono Atti Generali ed obbligatori, di diretta applicazione nei paesi membri. Le Direttive sono Atti legislativi che stabiliscono un obiettivo che tutti i paesi dell'UE devono realizzare e necessitano di atti normativi propri degli Stati membri affinché possano essere applicate.

⁵ Le convenzioni dell'OIL sono Trattati che necessitano della ratifica da parte degli Stati membri per divenire vincolanti nel Diritto Interno di ogni singolo Stato.

Nell'Ordinamento Giuridico Italiano vige il principio generale di **gerarchia delle Fonti**, in base al quale norme di rango inferiore non possono porsi in contrasto con norme di rango superiore.

Livelli di gerarchia delle Fonti

- Costituzionali: Costituzione e Leggi Costituzionali;
- Internazionali o Comunitarie: Trattati Internazionali e Atti Normativi Comunitari (Direttive e Regolamenti); Sentenze della Corte di Giustizia Europea "dichiarative" del Diritto Comunitario (Corte Cost. Sent. n. 170/1984);
- Primarie: Leggi Ordinarie e Atti aventi forza di Legge (Decreti Legge, Decreti Legislativi, Leggi speciali); Leggi Regionali e delle Province Autonome di Trento e Bolzano;
- Secondarie: Regolamenti Governativi; Regolamenti Ministeriali; Regolamenti di altri enti pubblici;
- Fonti Contrattuali: Contratto Collettivo (Confederale, Nazionale di categoria, Aziendale); Contratto individuale;
- Usi.

In merito al rapporto gerarchico tra Fonti di Diritto Sindacale di diverso livello (ad esempio tra Accordo Aziendale e CCNL o tra Accordo Aziendale e Legge), si rimanda all'approfondimento sull'art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138 (CAP. 13).

6. NATURA GIURIDICA DEL SINDACATO

Nell'Ordinamento Giuridico Italiano il Sindacato si pone come Associazione non riconosciuta.

L'art. 39 della Costituzione, infatti, oltre a sancire la libertà dell'Organizzazione Sindacale, prevede l'obbligo di registrazione che però non ha mai trovato concreta attuazione.

Art. 39 Costituzione della Repubblica Italiana

L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

In quanto Associazioni non riconosciute, dunque, seguono la disciplina del Codice Civile⁶:

Art. 36 Ordinamento e amministrazione delle Associazioni non riconosciute.

L'ordinamento interno e l'amministrazione delle Associazioni non riconosciute come persone giuridiche sono regolati dagli accordi degli associati.

Le dette Associazioni possono stare in giudizio nella persona di coloro ai quali, secondo questi accordi, è conferita la presidenza o la direzione.

Art. 37 Fondo comune.

I contributi degli associati e i beni acquistati con questi contributi costituiscono il fondo comune dell'Associazione.

Finché questa dura, i singoli associati non possono chiedere la divisione del

⁶ Libro Primo "Delle persone e della famiglia", Titolo II "Delle persone giuridiche", Capo III "Delle associazioni non riconosciute e dei comitati".

fondo comune, né pretenderne la quota in caso di recesso.

Art. 38 Obbligazioni.

Per le obbligazioni assunte dalle persone che rappresentano l'Associazione, i terzi possono far valere i loro diritti sul fondo comune. Delle obbligazioni stesse rispondono anche personalmente e solidalmente le persone che hanno agito in nome e per conto dell'associazione.

Elementi Costitutivi

Da tali disposizioni emerge che gli elementi costitutivi del Sindacato sono:

- soci promotori
- atto costitutivo
- statuto
- fondo comune
- soci - Iscritti

Rappresentanza e Rappresentatività

La Rappresentanza è lo strumento giuridico che legittima tutte le Associazioni Sindacali ad agire in nome e per conto degli associati. Il concetto di Rappresentanza può essere definito come la possibilità che le decisioni siano assunte non da tutti, ma da quelle persone che sono a ciò designate, di regola attraverso una procedura democratica.

L'Organizzazione Sindacale rappresenta gli interessi collettivi della categoria, che non necessariamente coincidono con quelli dei singoli. Ed è proprio in questo che risiede la differenza con il concetto di Rappresentanza proprio del diritto privato, in cui il fine è il perseguimento di uno specifico interesse individuale. La Rappresentatività è una qualifica che consente a talune Associazioni di assumere, in casi determinati previsti dalla Legge, la Rappresentanza di interessi che riguardano l'intero gruppo professionale, oggettivamente

considerato. Essa può essere definita come la capacità di un Sindacato di ottenere un comportamento uniforme da parte dei lavoratori. La Legge spesso prevede che taluni diritti siano riconosciuti solo ai Sindacati che godono di Rappresentatività, e non anche a tutte le Organizzazioni Sindacali.

Criteri di individuazione della Rappresentatività sono:

- numero di iscritti e loro rapporto con il complesso dei lavoratori della categoria di appartenenza;
- stabilità dell'Organizzazione e sua diffusione sul territorio nazionale;
- stipulazione di Contratti Collettivi ad ampio raggio applicativo.

Frequentemente si fa riferimento, in tema di Rappresentatività a "Sindacati maggiormente rappresentativi" ed a "Sindacati comparativamente più rappresentativi".

7. ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO

Fonti delle Libertà Sindacali e della contrattazione

Le Fonti che disciplinano le agibilità sindacali nel Settore del Credito sono:

- Legge 20 maggio 1970 n° 300 - Statuto dei Lavoratori;
- Accordo in materia di Libertà Sindacali del 7 luglio 2010;
- Accordo Quadro sugli assetti contrattuali del Settore del Credito del 24 ottobre 2011;
- CCNL 19 gennaio 2012.

Costituzione RSA

Art. 19 Legge 20 maggio 1970 n° 300; Art. 15 Accordo in materia di Libertà Sindacali 7 luglio 2010.

In ogni Unità Produttiva, che occupi più di 15 dipendenti, possono essere costituite Rappresentanze Sindacali Aziendali, con almeno 8 iscritti alla Organizzazione Sindacale, nell'ambito delle Associazioni sindacali firmatarie di Contratti Collettivi di Lavoro applicati nell'Unità Produttiva.

La costituzione di una RSA si comunica all'Azienda mediante lettera raccomandata a.r. con le firme di almeno 8 lavoratori dell'Unità Produttiva iscritti al Sindacato (si veda il modello "A" nella sezione "Modulistica" - cap. 30).

La RSA dura in carica per il tempo previsto dallo Statuto delle rispettive Organizzazioni, e comunque per un massimo di 4 anni. Trascorso tale periodo, la comunicazione di costituzione RSA va rinnovata.

Unità Produttiva

Art. 35 Legge 20 maggio 1970 n° 300; Art. 24 Accordo in materia di Libertà Sindacali 7 luglio 2010.

Per Unità Produttiva si intende:

- la Direzione Generale o Centrale;
- il Centro Contabile (meccanografico o elettronico);
- il complesso delle dipendenze comunque denominate (sedi, succursali, agenzie, filiali, uffici, etc.) operanti nell'ambito dello stesso Comune.

Nel computo del numero di dipendenti dell'Unità Produttiva si considera anche il personale distaccato e coloro i quali sono assunti con contratti diversi da quello a tempo indeterminato; i lavoratori part-time si computano come unità intere.

Segretari RSA e permessi

Art. 23 Legge 20 maggio 1970 n° 300; Art. 17 Accordo in materia di Libertà Sindacali 7 luglio 2010.

La definizione del numero di Segretari di RSA è stabilita in base ai seguenti criteri:

- nelle Unità Produttive fino a 200 dipendenti:
1 **Segretario** con permessi retribuiti⁷ (senza obbligo di corresponsione di cedole) pari ad 1 ora e un quarto all'anno moltiplicato per il numero dei dipendenti;
- nelle Unità Produttive fino a 3000 dipendenti:
1 **Segretario ogni 300 dipendenti** o frazione di 300 con permessi retribuiti (senza obbligo di corresponsione di cedole) pari a 11 ore mensili;
- nelle Unità Produttive con più di 3000 dipendenti:
1 **Segretario ogni 500 dipendenti** o frazione di 500 con permessi retribuiti (senza obbligo di corresponsione di cedole) pari a 11 ore mensili.

⁷ Si tratta di permessi cui si ha diritto senza obbligo di corresponsione di cedole.

Ai Segretari RSA spettano, inoltre, 3 giorni di permesso all'anno per partecipare alle riunioni dell'Organo di Coordinamento. Tali permessi sono ridotti a due giorni nei casi di imprese che operino in una sola Regione o in due Regioni limitrofe.

Almeno ulteriori 8 giorni all'anno di permessi non retribuiti sono riconosciuti ai Dirigenti della RSA per la partecipazione a congressi e convegni di natura sindacale.

Conteggio numero dipendenti

Nel conteggio del numero dei dipendenti dell'Unità Produttiva, ai fini dell'individuazione dell'esatto numero di Segretari RSA e del relativo numero di ore di permesso, si conteggiano tutti i dipendenti con contratto di lavoro a **tempo indeterminato**.

I dipendenti **distaccati** entrano nel conteggio così come i lavoratori assunti con forme diverse dal contratto a tempo indeterminato.

Il personale con orario di lavoro ridotto (**part-time**) si computa in proporzione all'orario di lavoro svolto (articolo 6 D.Lgs 25/02/2000 n° 61, modificato dal comma 4 lettera p D.Lgs. 10/09/2003, n. 276).

I dipendenti con contratto di inserimento non si computano (art. 59 comma 2 D.Lgs. 10/09/2003, n. 276⁸).

I lavoratori con **contratto a tempo determinato** si computano solo se la durata del contratto stesso è superiore a 9 mesi (art. 8 D. Lgs. 368/01).

I lavoratori assunti con **contratto di apprendistato** si computano ai sensi dell'art. 32, comma 11 CCNL 19 gennaio 2012⁹.

⁸ Il contratto di inserimento è stato abrogato dalla L. 28 giugno 2012, n. 92.

⁹ Tale articolo del CCNL riporta l'Accordo sull'apprendistato professionalizzante del Settore del Credito del 24 aprile 2012, sottoscritto a seguito della riforma introdotta dal Testo Unico dell'Apprendistato, D.Lgs 14 settembre 2011, n° 167.

Garanzie

Artt. 18 e 22 Legge 20 maggio 1970 n° 300; Art. 23 Accordo in materia di Libertà Sindacali 7 luglio 2010.

Il Dirigente Sindacale è titolare di alcune garanzie fondamentali a tutela del libero svolgimento della propria attività ed a difesa da eventuali atti discriminatori e condizionamenti da parte del datore di lavoro:

- art. 22 Legge 300/1970 - Trasferimento ad altra Unità Produttiva. Il sindacalista può essere trasferito dalla propria Unità Produttiva ad Unità Produttiva diversa solo previo nulla osta del Sindacato di appartenenza. La richiesta di nulla osta al trasferimento da parte del datore di lavoro va indirizzata al Sindacato territoriale.
- art. 18 Legge 300/1970 - Reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento discriminatorio.

Tali tutele si applicano sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico.

Titolari di tali tutele sono quei lavoratori ai quali le Organizzazioni Sindacali riconoscono una funzione stabile e preminente a livello aziendale nella RSA.

La tutela di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, così come modificato dalla L. 92/2012 (si veda il Capitolo 10), è ovviamente riferita a tutti i lavoratori e non è esclusiva del sindacalista (come invece quella prevista dall'art. 22). In considerazione, però, del particolare ruolo svolto dal Dirigente Sindacale e del suo maggiore rischio di esporsi ad eventuali ritorsioni da parte del datore di lavoro, per il sindacalista il diritto al reintegro rappresenta una tutela ulteriormente importante.

Locale RSA

Art. 27 Legge 20 maggio 1970 n° 300; Art. 21 Accordo in materia di Libertà Sindacali 7 luglio 2010.

L'Azienda ha l'obbligo, nelle Unità Produttive con almeno 200 dipendenti, di mettere a disposizione delle RR.SS.AA. un idoneo locale comune (si veda il modello "B" nella sezione "Modulistica" - cap. 30).

Per le Unità Produttive con meno di 200 dipendenti, le RR.SS.AA. costituite hanno diritto, su richiesta e con breve preavviso, ad un locale idoneo per le proprie riunioni.

Il locale deve essere interno all'Unità Produttiva o nelle immediate vicinanze.

Bacheca Sindacale

Art. 25 Legge 20 maggio 1970 n° 300; Art. 20 Accordo in materia di Libertà Sindacali 7 luglio 2010.

L'Azienda è tenuta a mettere a disposizione, presso ciascuna Unità Produttiva, albi (bacheche) collocati in luoghi accessibili a tutti i lavoratori per l'affissione di comunicati e di informazioni di carattere sindacale (si veda il modello "C" nella sezione "Modulistica" - cap. 30). Il testo dei comunicati deve essere portato tempestivamente a conoscenza della Direzione Aziendale.

Si possono affiggere comunicati sindacali della RSA, della Segreteria Provinciale e della Segreteria Nazionale.

Le imprese dovranno altresì prevedere, laddove tecnicamente possibile, l'istituzione di una bacheca elettronica.

Organo di Coordinamento

Art. 19 Legge 20 maggio 1970 n° 300; Artt. 15, 17 e 18 Accordo in materia di Libertà Sindacali 7 luglio 2010.

Nelle Aziende con più RR.SS.AA. appartenenti alla stessa Organizzazione Sindacale possono essere istituiti Organi di Coordinamento.

La costituzione dell'Organo di Coordinamento si comunica all'Azienda mediante lettera raccomandata a.r. con le firme dei componenti la Segreteria dell'Organo di Coordinamento (si veda il modello "D" nella sezione "Modulistica" - cap. 30).

Segretari O.d.C. e permessi

L'Organo di Coordinamento si compone di un numero di Segretari con diritto a permessi retribuiti secondo i criteri che seguono¹⁰.

- nelle Aziende che occupano **fino a 1000 dipendenti**:
 - 1 Segretario di O.d.C. con permessi retribuiti pari a **15 ore** mensili (sostitutive dei permessi da Dirigente RSA);
- da 1001 a 3000 dipendenti:
 - 2 Segretari di O.d.C. con permessi retribuiti pari a **19 ore** mensili (sostitutive dei permessi da Dirigente RSA);
- oltre 3000 dipendenti:
 - 3 Segretari di O.d.C. con permessi retribuiti pari a **25 ore** mensili (sostitutive dei permessi da Dirigente RSA).

Garanzie Segretari O.d.C.

Art. 18 Accordo in materia di Libertà Sindacali 7 luglio 2010.

In aggiunta alle garanzie proprie dei Dirigenti Sindacali, i Segretari degli Organi di Coordinamento godono dell'ulteriore tutela in caso di trasferimento/cessione di ramo d'azienda (ai sensi dell'art. 2112 c.c.) dell'unità operativa/produttiva presso cui si risulta in organico, di poter chiedere di essere assegnato ad una diversa unità operativa/produttiva della società cedente.

¹⁰ Vedi nota 7

Tale diritto è limitato ad un solo Segretario O.d.C. per ciascuna Unità operativa/produttiva e per ciascuna Organizzazione Sindacale.

La richiesta di assegnazione ad altra Unità operativa/produttiva deve essere accompagnata dal "benestare" all'accoglimento della Segreteria Nazionale dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza e sarà accolta dall'Azienda.

Coordinamenti territoriali

Art. 16 Accordo in materia di Libertà Sindacali 7 luglio 2010.

Presso le Aziende con oltre 5.000 dipendenti con una struttura organizzativa particolarmente complessa e diffusamente distribuita sul territorio è possibile costituire attraverso accordi aziendali un coordinamento (ad esempio per area o regione) che accorpi funzioni in capo alle Rappresentanze Sindacali Aziendali del territorio di competenza.

Comunicazione permessi

Artt. 23/24 Legge 20 maggio 1970 n° 300; Art. 17 Accordo in materia di Libertà Sindacali 7 luglio 2010.

Tutti i permessi finora citati vanno comunicati mediante comunicazione scritta alla Direzione Aziendale competente da parte della rispettiva RSA, da inviare di regola almeno 24 ore prima.

I permessi non retribuiti vanno comunicati almeno 3 giorni prima.

Permessi a cedola e Dirigenti territoriali

Art. 30 Legge 20 maggio 1970 n° 300; Artt. 4/5/6/7/8 e Protocollo Aggiuntivo n. 2 Accordo in materia di Libertà Sindacali 7 luglio 2010.

Oltre ai permessi finora illustrati propri del Rappresentante Sindacale Aziendale, esistono permessi cosiddetti "a cedola" per i Dirigenti Sindacali nazionali e territoriali.

Mentre i permessi per Dirigenti RSA e Segretari O.d.C. sono in funzione, rispettivamente, del numero di dipendenti dell'Unità Produttiva e dell'impresa, i permessi a cedola vengono distribuiti dall'ABI alle OO.SS in base al numero degli iscritti (secondo i criteri previsti dall'Accordo in materia di Libertà Sindacali del 7 luglio 2010).

Ogni O.S. li ripartisce tra le proprie Strutture periferiche e/o aziendali secondo criteri interni.

I Dirigenti territoriali sono segnalati dalla Segreteria Nazionale all'ABI e così investiti della titolarità di utilizzo dei permessi a cedola.

Per l'utilizzo di tali permessi, il Dirigente Sindacale è tenuto a darne comunicazione per iscritto all'Azienda con un preavviso di norma di almeno una giornata lavorativa.

Le cedole relative ai permessi usufruiti vanno consegnate o contestualmente alla comunicazione di cui sopra, oppure entro 48 ore dal rientro.

Coloro i quali usufruiscono in via continuativa di permessi a cedola, seppur in caso di assenze parziali dal servizio, possono consegnare le cedole riferite ai permessi utilizzati nel mese, entro il quinto giorno del mese successivo.

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

Nel caso in cui la durata del permesso sia superiore a 3/5 della durata dell'orario antimeridiano o pomeridiano, il permesso stesso sarà riferito all'intera durata dell'orario antimeridiano o pomeridiano.

Nel caso in cui l'orario di lavoro non preveda l'intervallo (pausa pranzo) qualora la durata del permesso sia superiore a 3/5 della durata dell'orario di lavoro giornaliero il permesso stesso sarà riferito all'intera durata dell'orario di lavoro giornaliero.

Le cedole non utilizzate entro l'anno di riferimento possono essere fruite entro il mese di gennaio dell'anno successivo.

Relazioni Sindacali a livello di Gruppo

Art. 25 Accordo in materia di Libertà Sindacali 7 luglio 2010; Artt. 21/22 CCNL 19 gennaio 2012.

La Capogruppo e la Delegazione Sindacale di Gruppo possono definire specifici protocolli di intesa per disciplinare le Relazioni Sindacali di gruppo e/o materie o parti di esse attribuite al secondo livello di contrattazione dal CCNL, o per svolgere a livello di gruppo le procedure sindacali relative a: sistema incentivante, premio variabile di risultato, formazione, sviluppo professionale e valutazione del personale, inquadramenti.

A livello di Gruppo può essere esaminata anche la situazione inerente la mobilità infragruppo.

In particolare possono stabilirsi, a livello di Gruppo, le condizioni ed i criteri per la determinazione del Premio Aziendale.

La Delegazione Sindacale di Gruppo è costituita da un numero massimo di Dirigenti sindacali dipendenti da imprese del Gruppo, nella misura di 7 componenti per ciascuna delle OO.SS. che abbiano costituito almeno un O.d.C. nelle aziende del Gruppo.

Tale numero di componenti è ripartito tra le OO.SS.:

- 2 per ogni O.S. in possesso dei requisiti sopra esposti;
- ulteriori componenti per ciascuna O.S. in possesso dei requisiti sopra esposti, nel limite massimo di 8, in proporzione alla Rappresentatività di Gruppo¹¹.

I nominativi dei componenti la Delegazione Sindacale di Gruppo devono essere preventivamente notificati alla capogruppo e alle rispettive imprese interessate.

La Delegazione è integrata da un Segretario Nazionale per ciascuna O.S. coinvolta, con funzioni di coordinamento.

Nei casi di rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni (comprese le fusioni) che coinvolgono due o più imprese del gruppo si applica la procedura relativa

alle ristrutturazioni (art. 17 CCNL 19/01/2012) o alle tensioni occupazionali (art. 20 CCNL 19/01/2012) direttamente a livello della capogruppo, che ha una durata massima di 50 giorni, salvo diverse intese tra le Parti. L'impresa può farsi assistere dall'ABI.

La negoziazione ha ad oggetto le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale quali: trasferimenti, distacchi, livelli occupazionali, interventi formativi e di riqualificazione.

Al di fuori dei casi di riorganizzazioni/ristrutturazioni e di tensioni occupazionali, Relazioni Sindacali di gruppo possono riguardare l'illustrazione dei piani industriali. In tal caso la Delegazione Sindacale di gruppo può essere integrata con un massimo di tre Rappresentanti Sindacali delle Aziende interessate dai piani industriali illustrati.

Diritto di proselitismo

Art 26 Legge 20 maggio 1970 n° 300; Art. 22 Accordo in materia di Libertà Sindacali 7 luglio 2010.

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e svolgere attività per la propria Organizzazione Sindacale all'interno dell'Unità Produttiva senza compromettere il normale svolgimento del lavoro.

L'art. 22 dell'Accordo in materia di Libertà Sindacali del 7 luglio 2010 disciplina unicamente l'aspetto relativo alle modalità di riscossione dei contributi sindacali e alla relativa informativa che le Aziende sono tenute alla Segreteria Nazionali. Queste previsioni valgono per tutte le Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'Accordo indipendentemente dalla costituzione della RSA.

¹¹ La Rappresentatività è misurata come rapporto tra il numero di iscritti di ogni O.S. rispetto al totale degli iscritti ai Sindacati nelle aziende del Gruppo.

Diritto di assemblea

Art. 20 Legge 20 maggio 1970 n° 300; Art. 26/27/28/29 Accordo in materia di Libertà Sindacali 7 luglio 2010.

Modalità

Nelle Unità Produttive che occupino più 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.

L'assemblea può essere indetta dalle RR.SS.AA. dell'Unità Produttiva, singolarmente o congiuntamente, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro (si veda il modello "E" nella sezione "Modulistica" - cap. 30).

La data è individuata dalla RSA promotrice; l'assemblea è indetta e comunicata all'Azienda con preavviso di almeno 48 ore o 3 giorni lavorativi interi in caso di coincidenza con l'orario di sportello. In casi urgenti, il preavviso può essere abbreviato in accordo con la Direzione Aziendale competente.

I locali all'interno dei quali si svolgerà l'assemblea sono concordati dalla RSA promotrice con la Direzione Aziendale.

L'orario deve essere concordato con la Direzione Aziendale, non può essere inferiore ad un'ora e deve essere previsto dopo l'intervallo meridiano.

Per le Unità Produttive con attività di sportello deve possibilmente coincidere con l'orario di apertura pomeridiano. In tali casi, ogni O.S. può indire al massimo tre assemblee all'anno.

Nelle Unità Produttive in cui sia adottato un orario di sportello superiore alle 5 ore e questo si svolga in tutto o in parte nel pomeriggio, l'assemblea deve essere indetta in corrispondenza con l'orario di sportello pomeridiano. La durata non può essere inferiore ad un'ora e non può coincidere in modo solo parziale con l'orario di sportello.

Deve essere comunque garantito il servizio delle cassette di sicurezza.

Per la Direzione Generale o il CED, l'assemblea può svolgersi anche durante l'orario antimeridiano.

Esclusioni

L'assemblea non può essere effettuata:

- il giorno 27 del mese (o la giornata lavorativa immediatamente precedente, laddove il giorno 27 sia non lavorativo) o, comunque, in giornata coincidente con pagamento di stipendi e pensioni;
- a fine mese (o la giornata lavorativa immediatamente successiva, laddove detta giornata sia non lavorativa);
- negli ultimi due giorni utili per la riscossione delle imposte.

Dirigenti esterni

Possono partecipare all'assemblea Dirigenti Sindacali esterni all'Unità Produttiva, nel numero massimo di due per ogni RSA promotrice:

- facenti parte degli Organi Direttivi, ai vari livelli territoriali;
- Segretari dell'O.d.C. relativo alla RSA promotrice dell'assemblea.

I nominativi e le qualifiche dei Dirigenti esterni devono essere preventivamente comunicati per iscritto alla Direzione Aziendale dalla RSA che ha indetto l'assemblea.

Assemblee in Unità Produttive fino a 15 dipendenti

Nelle Unità Produttive da 8 a 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto ad 8 ore annue per la partecipazione alle assemblee.

Le assemblee sono indette dai Sindacati Territoriali e può partecipare un solo Dirigente Sindacale esterno per ogni O.S. promotrice, con cariche territoriali o in qualità di componente dell'O.d.C.

Nelle Unità Produttive da 3 a 7 dipendenti, i lavoratori hanno diritto a 5 ore annue per la partecipazione alle assemblee indette presso l'Unità Produttiva più vicina dove l'assemblea stessa sia stata convocata, assicurando comunque l'operatività di sportello.

Referendum

Art. 21 Legge 20 maggio 1970 n° 300.

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipare di tutti i lavoratori appartenenti alla Unità Produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai Contratti Collettivi di Lavoro anche Aziendali.

Referendum ed Assemblee con voto certificato

Artt. 4/5 Accordo Quadro sugli assetti contrattuali del Settore del Credito del 24 ottobre 2011; Artt. 7/28/29 CCNL 19 gennaio 2012.

Il concetto di referendum previsto dall'art. 21 dello Statuto dei Lavoratori non va confuso con le Assemblee con voto certificato introdotte dall'Accordo Quadro sugli assetti contrattuali del Settore del Credito del 24 ottobre 2011 e dal CCNL del 19 gennaio 2012. Ferma, dunque, l'ipotesi di referendum tra i lavoratori secondo la disciplina di Legge, nel Settore del Credito sono previste le cosiddette assemblee con voto certificato come strumento di partecipazione dei lavoratori alle decisioni assunte in sede di Relazioni Sindacali tra ABI e OO.SS. nazionali (nel caso di rinnovo del CCNL) e tra Azienda e Sindacato aziendale (nel caso di contratto di secondo livello).

Rimandiamo ai capitoli 11 (Contrattazione Aziendale) e 12 (Contrattazione Nazionale) per quanto concerne le assemblee con voto certificato e l'esigibilità dei contratti, nell'ambito della contrattazione di secondo livello e nazionale di categoria del Credito.

FAQ

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

Quando è possibile costituire una RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale)?

In ogni Unità Produttiva, che occupi più di 15 dipendenti, possono essere costituite RSA, con almeno 8 iscritti alla O.S., nell'Ambito delle associazioni Sindacali firmatarie di Contratti Collettivi di Lavoro applicati nell'Unità Produttiva.

Che cosa si intende per unità produttiva?

- la Direzione Generale o Centrale;
- il Centro Contabile (meccanografico o elettronico);
- il complesso delle dipendenze comunque denominate (sedi, succursali, agenzie, filiali, uffici, etc.) operanti nell'ambito dello stesso comune.

In che modo il numero di dipendenti è computato ai fini della determinazione delle dimensioni (superiore a 15 dipendenti o meno)?

Nel computo del numero di dipendenti dell'Unità Produttiva, si considera anche il personale distaccato e coloro i quali sono assunti con contratti diversi da quello a tempo indeterminato; i lavoratori part-time si computano come unità intere.

Quanti Dirigenti sindacali possono comporre le RR.SS.AA. e a quali permessi hanno diritto?

- Nelle Unità Produttive fino a 200 dipendenti:
1 Dirigente con permessi retribuiti pari ad 1 ora ed un quarto all'anno moltiplicato per il numero dei dipendenti;
- Nelle Unità Produttive fino a 3000 dipendenti:
1 Dirigente ogni 300 dipendenti o frazione di 300 con permessi retribuiti pari a 11 ore mensili;
- Nelle Unità Produttive con più di 3000 dipendenti:
1 Dirigente ogni 500 dipendenti o frazione di 500 con permessi retribuiti pari a 11 ore mensili.

I Segretari RSA hanno diritto, inoltre, a 3 giorni di permesso all'anno per partecipare alle riunioni dell'Organo di Coordinamento. Tali permessi si riducono a due giorni nei casi di imprese che operino in una sola Regione o in due Regioni limitrofe.

In che modo il numero di dipendenti è computato ai fini delle Libertà Sindacali?

Si conteggiano tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato. I dipendenti distaccati entrano nel conteggio così come i lavoratori assunti con forme diverse dal contratto a tempo indeterminato.

Il personale con orario di lavoro ridotto (part-time) si computa in proporzione all'orario di lavoro svolto (articolo 6 D. Lgs. 25/02/2000 n. 61, modificato dal comma 4 lettera p D. Lgs. 10/09/2003, n. 276).

I dipendenti con Contratto di inserimento non si computano (art. 59 comma 2 D. Lgs. 10/09/2003, n. 276).

I Lavoratori con contratto a tempo determinato si computano solo se la durata del contratto stesso è superiore a 9 mesi (art. 8 D. Lgs. 368/01).

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato si computano ai sensi dell'art. 32, comma 11 CCNL 19 gennaio 2012.

Come si comunica all'Azienda la costituzione di una RSA?

Mediante lettera raccomandata a.r. con le firme di almeno 8 lavoratori dell'Unità Produttiva iscritti al Sindacato (si veda modello "A").

È possibile trasferire i Dirigenti delle RR.SS.AA.?

Il trasferimento dall'Unità Produttiva è possibile solo previo nulla osta dell'Associazione Sindacale di Appartenenza.

Le RR.SS.AA. hanno diritto ad usufruire di locali?

L'Azienda ha l'obbligo, nelle Unità Produttive con almeno 200 dipendenti, di mettere a disposizione delle RSA un idoneo locale comune (si veda modello "B") o - per Unità Produttive con meno di 200 dipendenti - di fornirne uno

apposito per le riunioni, a richiesta delle RR.SS.AA. Il locale deve essere interno all'Unità Produttiva o nelle immediate vicinanze.

Come può la RSA comunicare con i lavoratori?

Le RR.SS.AA. hanno diritto di affiggere, su appositi spazi (c.d. bacheca) messi a disposizione dal datore di lavoro in luogo accessibile a tutti i lavoratori, le proprie pubblicazioni o materiale di interesse sindacale e del lavoro (si veda modello "C").

Che cos'è l'Organo di Coordinamento delle RR.SS.AA.?

Nelle Aziende con più RR.SS.AA. appartenenti alla stessa Organizzazione Sindacale possono essere istituiti Organi di Coordinamento.

Come si comunica all'Azienda la costituzione dell'Organo di Coordinamento?

Mediante lettera raccomandata a.r. con le firme dei componenti la Segreteria dell'Organo di Coordinamento (si veda modello "D").

Di quanti Dirigenti Sindacali si compone l'Organo di Coordinamento e a quali permessi retribuiti hanno diritto i suoi componenti?

- nelle Aziende che occupano fino a 1000 dipendenti:
1 Segretario di O.d.C. con permessi retribuiti pari a 15 ore mensili (sostitutive dei permessi da Dirigente RSA);
- da 1001 a 3000 dipendenti:
2 Segretari di O.d.C. con permessi retribuiti pari a 19 ore mensili (sostitutive dei permessi da Dirigente RSA);
- oltre 3000 dipendenti:
3 Segretari di O.d.C. con permessi retribuiti pari a 25 ore mensili (sostitutive dei permessi da Dirigente RSA).

Possono essere previsti ulteriori Organismi Sindacali?

Presso le Aziende con oltre 5.000 dipendenti con una struttura organizzativa

particolarmente complessa e diffusamente distribuita sul territorio è possibile costituire attraverso accordi aziendali un coordinamento (ad esempio per area o regione) che accorpi funzioni in capo alle Rappresentanze Sindacali Aziendali del territorio di competenza.

Quando si ricorre alla contrattazione di gruppo?

Nel caso di processi di riorganizzazione e di ristrutturazione delle Aziende del Gruppo attraverso momenti di: informazione, consultazione, negoziazione. La Capogruppo e la Delegazione Sindacale di Gruppo possono concordare di svolgere a livello di Gruppo le procedure sindacali relative a: premio aziendale, sistema incentivante, premio variabile di risultato, formazione, sviluppo professionale e valutazione del personale, inquadramenti, mobilità infragruppo.

Come è composta la Delegazione di Gruppo?

La Delegazione Sindacale di Gruppo è costituita da un numero massimo di Dirigenti Sindacali dipendenti da imprese del Gruppo, nella misura di 7 componenti per ciascuna delle OO.SS. che abbiano costituito almeno un O.d.C. nelle aziende del Gruppo.

Tale numero di componenti è così ripartito tra le OO.SS.: 2 per ogni O.S. in possesso dei requisiti sopra esposti; ulteriori componenti per ciascuna O.S. in possesso dei requisiti sopra esposti, nel limite massimo di 8, in proporzione alla Rappresentatività di Gruppo.

Tale Delegazione è integrata da un Segretario Nazionale per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali coinvolte, con funzioni di coordinamento.

Per l'illustrazione dei piani industriali, la Delegazione Sindacale di Gruppo può essere integrata con un massimo di tre Rappresentanti Sindacali delle Aziende interessate dai piani industriali.

Nei casi di rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni e di tensioni occupazionali l'impresa può farsi assistere dall'ABI.

Quali sono le materie di negoziazione?

Sono quelle relative alle ricadute sulle condizioni di lavoro del personale quali: trasferimenti, distacchi, livelli occupazionali, interventi formativi e di riqualificazione.

È possibile svolgere attività di proselitismo all'interno dei locali aziendali?

Sì, purché non si rechi pregiudizio al normale svolgimento dell'attività aziendale.

Chi può indire le assemblee?

Le RR.SS.AA. dell'Unità Produttiva, singolarmente o congiuntamente, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro. Gli Organi Direttivi Territoriali per le Unità Produttive da 8 a 15 dipendenti. I lavoratori delle Unità Produttive che occupino da 5 a 7 dipendenti possono partecipare alle assemblee indette presso l'Unità Produttiva più vicina.

Esiste l'obbligo di adeguato preavviso?

L'obbligo di preavviso è di 48 ore o di 3 giorni lavorativi in caso di coincidenza con l'orario di sportello.

L'Azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione i locali per le assemblee?

L'ora ed i locali devono essere preventivamente concordati dalla RSA promotrice con la Direzione Aziendale (si veda modello "E").

Esistono dei limiti alla durata e all'orario dell'assemblea?

La durata non può essere inferiore ad un'ora e deve essere prevista dopo l'intervallo meridiano.

Per le Unità Produttive con attività di sportello deve possibilmente coincidere con l'orario di apertura pomeridiano.

Deve essere comunque garantito il servizio delle cassette di sicurezza.

Per la Direzione Generale o il CED, l'assemblea può svolgersi anche

nell'orario meridiano a condizione che possano svolgersi in locali diversi da quelli aperti al pubblico e non incidano sull'operatività di sportello ove la Direzione Generale o Centrale svolga anche funzioni di Direzione di sede.

Sono previsti dei giorni in cui non è possibile effettuare assemblee?

L'assemblea non può essere effettuata:

- il giorno 27 del mese (o la giornata lavorativa immediatamente precedente, laddove il giorno 27 sia non lavorativo) o, comunque, in giornata coincidente con il pagamento di stipendi e pensioni;
- a fine mese (o la giornata lavorativa immediatamente successiva, laddove detta giornata sia non lavorativa);
- negli ultimi due giorni utili per la riscossione delle imposte.

Possono partecipare Dirigenti Sindacali esterni all'Unità Produttiva?

Possono partecipare Dirigenti Sindacali esterni all'Unità Produttiva facenti parte degli Organi Direttivi (ai vari livelli territoriali) od in quanto componenti l'O.d.C., nel numero massimo di due per ogni RSA promotrice. Nelle Unità Produttive da 8 a 15 dipendenti, può partecipare un Dirigente Sindacale esterno per ogni O.S. promotrice, nell'ambito dei componenti i propri Organi Direttivi al competente livello territoriale, o in qualità di componente dell'O.d.C. I nominativi e le qualifiche devono essere preventivamente segnalati per iscritto alla Direzione (si veda modello "E").

I lavoratori possono partecipare alle assemblee indette da qualsiasi RSA?

Sì ma con il limite di:

- 10 ore annue, durante l'orario di lavoro, se occupati in Unità Produttive con più di 15 dipendenti;
- 8 ore annue, durante l'orario di lavoro, se occupati in Unità Produttive da 8 a 15 dipendenti;
- 5 ore annue se occupati in Unità Produttive da 5 a 7 dipendenti.

8. DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 40 Costituzione; Legge 146 del 12 giugno 1990 modificata dalla Legge 83 dell'11 aprile 2000; Accordo Nazionale 23 gennaio 2001 per la regolamentazione dell'esercizio del Diritto di sciopero nel Settore del Credito

Fonti normative

Le Fonti normative che regolamentano il Diritto di sciopero sono di livello costituzionale (art. 40 della Costituzione Italiana), e primario (Legge 12 giugno 1990 n° 146, modificata dalla Legge 11 aprile 2000 n° 83). Nel Settore del Credito, lo sciopero è ulteriormente disciplinato dall'Accordo del 23 gennaio 2001.

La normativa disciplina l'esercizio del Diritto di sciopero nell'ambito dei cosiddetti "servizi pubblici essenziali", tra i quali ricomprende anche il Settore del Credito.

È obbligatorio esperire preventivamente alla proclamazione un tentativo di conciliazione.

Tentativo di conciliazione

L'art. 4 dell'Accordo del 23 gennaio 2001 prevede l'istituzione della Commissione Nazionale per l'esperimento del tentativo preventivo di conciliazione. Gli Organismi Sindacali che intendono proclamare uno sciopero devono preventivamente inoltrare una richiesta (si veda modello "F" nella sezione "Modulistica" - cap. 30) di intervento della Commissione.

La richiesta di tentativo di conciliazione va inviata, se si tratta di vertenze collettive aziendali, dagli Organismi Sindacali Aziendali: all'ABI, alle rispettive Segreterie Nazionali e per conoscenza all'Azienda.

Per vertenze collettive nazionali, la richiesta va inoltrata: al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e per conoscenza all'ABI.

La Commissione Nazionale per l'esperimento del tentativo di conciliazione, che ha sede a Roma presso l'ABI, in piazza del Gesù 49, cap. 00186,

è composta di Rappresentanti, individuati di volta in volta, di ABI e delle Segreterie Nazionali delle OO.SS. che intendono proclamare lo sciopero. Le stesse ABI e Segreterie Nazionali possono delegare propri Rappresentanti a livello locale.

Svolgimento del tentativo di conciliazione

Il tentativo di conciliazione ha luogo presso gli uffici dell'ABI di Roma o di Milano, fatta salva la facoltà della Commissione di decidere di svolgerlo in sede locale. Il tentativo deve esaurirsi entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta. Il giorno di ricezione della stessa non è computato.

Se la richiesta perviene oltre le ore 17.00, si intende pervenuta il giorno successivo. La Commissione redigerà apposito verbale di riunione (si veda modello "I" nella sezione "Modulistica" - cap. 30). Se entro i 5 giorni di cui sopra la Commissione non si dovesse riunire si ritiene espletato il tentativo di conciliazione.

Proclamazione e durata dello sciopero ed obbligo di preventiva corretta pubblicizzazione

Se il tentativo di conciliazione non sortisce effetti, le OO.SS. possono proclamare lo sciopero con un obbligo di dare preavviso per iscritto (si vedano i modelli "G" e "H" nella sezione "Modulistica" - cap. 30) all'Azienda e all'Autorità competente ad adottare l'Ordinanza di cui all'art. 8 della Legge 146/90 che provvede alla trasmissione alla Commissione di Garanzia almeno 10 giorni di calendario prima, dando notizia dell'esito negativo del tentativo di conciliazione e precisando la data e la durata, le modalità di attuazione e le motivazioni dello sciopero.

In caso di sciopero nazionale di categoria l'obbligo di preavviso è adempiuto mediante comunicazione delle Segreterie Nazionali a Agenzie di Stampa di primaria importanza, Televisione, Radio, almeno 5 quotidiani a diffusione nazionale (anche via fax entro le ore 17.00

del giorno precedente i 10 di cui all'obbligo di preavviso pur di consentire la diffusione dell'informazione almeno 10 giorni prima). Tale comunicazione verrà contemporaneamente inviata per conoscenza anche all'ABI.

La durata massima per esperire un'azione di sciopero, relativamente a ciascuna proclamazione, non può essere superiore a 45 giorni comprese le procedure di conciliazione e di preavviso. Oltre tale termine occorrerà riattivare la procedura di conciliazione.

Si può proclamare uno sciopero in qualsiasi giorno eccetto il mercoledì o, se festivo, il giorno lavorativo immediatamente successivo. Per i turni di lavoro dopo le ore 17,00 dei centri servizi e dei servizi informatici e internet, mai di martedì.

N.B.: se uno sciopero viene proclamato per le giornate di venerdì e lunedì, nel computo della durata e del conseguente addebito (per coloro che vi aderiscono), sono da considerarsi anche il sabato e la domenica (quindi 4 giornate).

Uno sciopero non può mai superare la durata di 48 ore consecutive, in particolare se in prossimità di festività e comunque se si determina la sospensione dei servizi per oltre 4 giorni consecutivi.

Sanzioni

I lavoratori che si astengono dal lavoro aderendo ad uno sciopero indetto in violazione degli obblighi previsti dall'Accordo del 23 gennaio 2001 sono soggetti a sanzioni disciplinari ai sensi delle norme di Legge e Contrattuali (si veda la sezione sulle sanzioni disciplinari al cap. 9) con esclusione del licenziamento. I provvedimenti disciplinari subiti dal lavoratore nel caso summenzionato non costituiscono precedente ai fini della recidiva.

Revoca dello sciopero

La revoca di uno sciopero deve essere effettuata almeno 5 giorni prima della data prevista per la sua effettuazione.

Tale norma può essere derogata solo in virtù di un accordo tra le parti o se vi sia stato intervento della Commissione di Garanzia o dell'Autorità competente alla precettazione. Fuori di tali norme la revoca dello sciopero è considerata forma sleale di azione sindacale.

In ogni caso non si considera forma sleale di azione sindacale la revoca spontanea di uno sciopero intervenuta prima che sia stata data informazione all'utenza e almeno 5 giorni prima della data indicata per lo sciopero. La revoca deve essere effettuata nelle stesse forme in cui è stato preavvisato lo sciopero.

FAQ

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

Da quali Fonti è regolamentato il Diritto di sciopero nel Settore del Credito?

Le Fonti normative che regolamentano il Diritto di sciopero sono di livello costituzionale (art. 40 della Costituzione Italiana), e primario (Legge 12 giugno 1990 n. 146, modificata dalla Legge 11 aprile 2000 n. 83).

Nel Settore del Credito, lo sciopero è ulteriormente disciplinato dall'Accordo del 23 gennaio 2001. Ricordiamo che, per effetto delle norme succitate, il Settore del Credito è annoverato tra i "servizi pubblici essenziali".

Quali sono gli adempimenti preliminari alla proclamazione dello sciopero?

È obbligatorio esperire, preventivamente alla proclamazione, il tentativo di conciliazione.

In cosa consiste e come si effettua il tentativo di conciliazione?

L'art. 4 dell'Accordo del 23 gennaio 2001 prevede l'istituzione della Commissione Nazionale per l'esperimento del tentativo preventivo di conciliazione. Gli Organismi Sindacali Aziendali che intendono proclamare uno sciopero devono preventivamente inoltrare una richiesta (si veda modello "F") di intervento della Commissione.

A chi va inviata la richiesta per il tentativo di conciliazione?

Se si tratta di vertenze collettive aziendali, la richiesta va inviata, dagli Organismi Sindacali Aziendali: all'ABI, alle rispettive Segreterie Nazionali e per conoscenza all'Azienda. Per vertenze collettive nazionali, la richiesta va inoltrata: al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e per conoscenza all'ABI.

Da chi è composta la Commissione Nazionale per l'esperimento del tentativo di conciliazione?

La Commissione Nazionale, che ha sede a Roma presso l'ABI, in piazza del Gesù 49, cap. 00186, è composta di Rappresentanti, individuati di volta in volta, dell'ABI e delle Segreterie Nazionali delle OO.SS. che intendono

proclamare lo sciopero. Le stesse ABI e Segreterie Nazionali possono delegare propri Rappresentanti a livello locale.

Come si svolge il tentativo di conciliazione?

Il tentativo di conciliazione ha luogo presso gli uffici dell'ABI di Roma o di Milano, fatta salva la facoltà della Commissione di decidere di svolgerlo in sede locale. Il tentativo deve esaurirsi entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta. Il giorno di ricezione della stessa non è computato nella decorrenza dei termini. Se la richiesta perviene oltre le ore 17.00, si intende pervenuta il giorno successivo. La Commissione redigerà apposito verbale di riunione (si veda modello "I"). Se entro i 5 giorni, di cui sopra, la Commissione non si dovesse riunire, il tentativo di conciliazione si ritiene espletato.

Come e con che preavviso va proclamato lo sciopero?

Se il tentativo di conciliazione non sortisce effetti, le OO.SS. possono proclamare lo sciopero con un obbligo di dare preavviso per iscritto (si vedano i modelli "G" e "H") all'Azienda e all'Autorità competente ad adottare l'Ordinanza di cui all'art. 8 della Legge 146/90 che provvede alla trasmissione alla Commissione di Garanzia almeno 10 giorni di calendario prima, dando notizia dell'esito negativo del tentativo di conciliazione e precisando la data e la durata, le modalità di attuazione e le motivazioni dello sciopero. In caso di sciopero nazionale di categoria, l'obbligo di preavviso è adempiuto mediante comunicazione delle Segreterie Nazionali ad Agenzie di Stampa di primaria importanza, Televisione, Radio, almeno 5 quotidiani a diffusione nazionale (anche via fax entro le ore 17.00 del giorno precedente, i 10 di cui all'obbligo di preavviso, pur di consentire la diffusione dell'informazione almeno 10 giorni prima). Tale comunicazione verrà contemporaneamente inviata per conoscenza anche all'ABI.

Quanto può durare complessivamente un'azione di sciopero?

La durata massima per esperire un'azione di sciopero, relativamente a

ciascuna proclamazione, non può essere superiore a 45 giorni comprese le procedure di conciliazione e di preavviso. Oltre tale termine occorrerà riattivare la procedura di conciliazione.

In quali giorni si può proclamare uno sciopero?

In tutti i giorni eccetto il mercoledì o, se festivo, nel giorno lavorativo immediatamente successivo. Per i turni di lavoro dopo le ore 17,00 dei centri servizi e dei servizi informatici e internet, mai di martedì.

N.B.: se uno sciopero viene proclamato per le giornate di venerdì e lunedì, nel computo della durata e del conseguente addebito (per coloro che vi aderiscono), sono da considerarsi comprese anche il sabato e la domenica (quindi 4 giornate).

Quanto può durare uno sciopero?

Uno sciopero non può mai superare la durata di 48 ore consecutive, in particolare se in prossimità di festività e comunque se si determina la sospensione dei servizi per oltre 4 giorni consecutivi.

Quali sono le sanzioni in caso di mancato rispetto delle norme sullo sciopero?

I lavoratori che si astengono dal lavoro aderendo ad uno sciopero indetto in violazione degli obblighi previsti dall'Accordo del 23 gennaio 2001 sono soggetti a sanzioni disciplinari, ai sensi delle norme di Legge e Contrattuali previste (si veda la sezione sulle sanzioni disciplinari al cap. 9), con esclusione del licenziamento. I provvedimenti disciplinari subiti dal lavoratore nel caso summenzionato non costituiscono precedente ai fini della recidiva.

Come si effettua la revoca di uno sciopero proclamato?

La revoca di uno sciopero deve essere effettuata almeno 5 giorni prima della data prevista per la sua effettuazione. Tale norma può essere derogata solo in virtù di un accordo tra le Parti o se vi sia stato un intervento della Commissione di Garanzia o dell'Autorità competente alla precettazione.

Fuori di tali norme la revoca dello sciopero è considerata una forma sleale di azione sindacale. In ogni caso, non si considera forma sleale di azione sindacale, la revoca spontanea di uno sciopero intervenuta prima che sia stata data informazione all'utenza ed almeno 5 giorni prima della data indicata per lo sciopero. La revoca deve essere effettuata nelle stesse forme in cui è stato preavvisato lo sciopero.

9. DIRITTI SINDACALI

Artt. 2104, 2105, 2106 Codice Civile; Artt. 7/18/28 Legge 20 maggio 1970 n° 300; Art. 44 CCNL 19/01/2012; Legge 15 luglio 1966 n° 604.

Diritti Sindacali Individuali e Diritti del Sindacato

È innanzitutto di fondamentale importanza distinguere tra Diritti Sindacali in capo al singolo lavoratore e Diritti Sindacali propri del Sindacato.

Nel caso di violazione dei primi, trattandosi di diritti di rilievo esclusivamente individuale, per la loro salvaguardia l'Ordinamento non riconosce al Sindacato legittimazione ad agire in giudizio.

I Diritti Sindacali propri del Sindacato, invece, costituiscono espressione della stessa possibilità del Sindacato di organizzarsi e utilizzare liberamente tutti gli strumenti di autotutela necessari a salvaguardare lo svolgimento della propria attività ed il perseguimento delle tipiche finalità sindacali¹².

La tutela del Sindacato (repressione della condotta antisindacale)

Art. 28 Legge 20 maggio 1970 n° 300.

Non esiste una elencazione tassativa dei comportamenti antisindacali la cui individuazione è per lo più lasciata all'elaborazione giurisprudenziale. L'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori disciplina lo strumento giudiziario attraverso il quale è possibile tutelarsi contro un eventuale comportamento antisindacale.

“Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero” il Sindacato, su iniziativa degli Organismi Locali (Territoriali), può esercitare le prerogative previste dall'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori e denunciare l'Azienda per comportamento antisindacale.

Il Giudice del Lavoro, nei due giorni successivi, ascolta le Parti e, qualora accerti la sussistenza dell'atteggiamento lesivo dei Diritti Sindacali, ordina con

Decreto la cessazione della condotta e/o degli atti incriminati e la rimozione degli effetti.

È ammesso ricorso entro 15 giorni ed il Giudice decide con Sentenza immediatamente esecutiva.

La tutela del lavoratore (procedimento disciplinare)

Artt. 2104, 2105, 2106 Codice Civile; Legge 15 luglio 1966 n° 604; Art. 7 Legge 20 maggio 1970 n° 300; Art. 44 CCNL 19 gennaio 2012.

Il datore di lavoro può adottare provvedimenti nei confronti del lavoratore che violi le norme deontologiche contenute nel codice disciplinare (che deve essere affisso e accessibile a tutti) e che si macchi di inadempimenti rispetto all'obbligo di diligenza professionale.

I provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL sono:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore ai 10 giorni;
- il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro (giusta causa);

In casi particolari è possibile l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare.

Il datore di lavoro per poter adottare una sanzione disciplinare deve contestare l'addebito al lavoratore rispettando i requisiti di specificità, di immediatezza e di immutabilità. La contestazione per iscritto è obbligatoria solo per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale.

¹² Si veda in proposito il Capitolo 5.

Il lavoratore, per rispondere alla contestazione, può produrre, entro 5 giorni dalla contestazione medesima, le proprie controdeduzioni e difese in forma orale o scritta. Prima che siano trascorsi 5 giorni non possono essere irrogate sanzioni più gravi del rimprovero verbale. Nel corso del procedimento disciplinare il lavoratore, facendone espressa richiesta, può farsi assistere da un Rappresentante dell'Associazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Il provvedimento disciplinare deve essere necessariamente notificato al lavoratore.

Si ha recidiva qualora, nell'arco di due anni il lavoratore, reiteri il comportamento già oggetto di un provvedimento disciplinare. La recidiva deve essere preventivamente contestata al lavoratore. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

È possibile impugnare il provvedimento disciplinare: il lavoratore, entro 20 giorni dalla notifica della sanzione, può richiedere, attraverso il Sindacato, la costituzione di un Collegio di Conciliazione ed Arbitrato. In questo caso, fino alla pronuncia del Collegio, la sanzione resta sospesa. In alternativa può adire l'Autorità Giudiziaria.

Le sanzioni (diverse dal licenziamento) non potranno comportare "mutamento definitivo del rapporto di lavoro" (comma 4, art. 7, Legge 300/1970).

In casi particolari ed in relazione alla natura della violazione o alla necessità di accertamenti, l'Azienda può allontanare temporaneamente il lavoratore dal servizio in attesa della conclusione dell'iter della contestazione e dell'eventuale provvedimento disciplinare definitivo. Tale sospensione cautelare non è una sanzione e, quindi, può essere adottata prima del termine dei 5 giorni previsti per l'adozione del provvedimento. Durante tale periodo il lavoratore è retribuito a tutti gli effetti.

FAQ

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

Dove sono contenute le norme disciplinari?

Nel codice disciplinare, le cui norme devono essere affisse in luogo interno all'Azienda e accessibile a tutti.

Cosa deve fare il datore di lavoro per adottare una sanzione disciplinare?

Addebitare il comportamento al lavoratore rispettando i requisiti di specificità, immediatezza e immutabilità.

È obbligatoria la contestazione per iscritto?

Solo per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale.

Come può il lavoratore rispondere alla contestazione?

Il lavoratore può produrre, entro 5 giorni dalla contestazione, le proprie controdeduzioni e difese in forma orale o scritta.

Prima che siano trascorsi 5 giorni non possono essere irrogate sanzioni più gravi del rimprovero verbale.

Nel corso del procedimento disciplinare il lavoratore, facendone espressa richiesta, può farsi assistere da un Rappresentante dell'Associazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Quali sono i provvedimenti disciplinari?

I provvedimenti disciplinari previsti dal C.C.N.L. sono:

- *il rimprovero verbale;*
- *il rimprovero scritto;*
- *a sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore ai 10 giorni;*
- *il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);*
- *il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro (giusta causa).*

In casi particolari è possibile l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare.

Il provvedimento disciplinare deve essere necessariamente notificato al lavoratore?

Sì.

Quando si ha la recidiva?

Qualora nell'arco di due anni il lavoratore reiteri il comportamento già oggetto di un provvedimento disciplinare. La recidiva deve essere preventivamente contestata al lavoratore. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

È possibile impugnare il provvedimento disciplinare?

Il lavoratore, entro 20 giorni dall'applicazione della sanzione, può richiedere, attraverso il Sindacato, la costituzione di un Collegio di Conciliazione ed Arbitrato. In questo caso, fino alla pronuncia del Collegio, la sanzione resta sospesa. In alternativa può adire l'Autorità Giudiziaria.

10. LICENZIAMENTO

Art. 2119 Codice Civile; Legge 15 luglio 1966 n° 604; Art. 18 Legge 20 maggio 1970 n° 300; Art. 77 CCNL 19 gennaio 2012.

La Legge n° 92 del 28 giugno 2012, cosiddetta Riforma del Lavoro Fornero, ha profondamente modificato la disciplina del licenziamento di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, apportando sostanziali variazioni in particolare all'Istituto del reintegro.

Per affrontare il tema del licenziamento è necessario partire dalla definizione e dalla distinzione di due concetti fondamentali quelli di: giusta causa e di giustificato motivo.

Giusta causa e giustificato motivo

Art. 2119 Codice Civile; Art. 3 Legge 15 luglio 1966 n° 604; Art. 77 CCNL 19 gennaio 2012.

Si ha **giusta causa** di licenziamento nei casi di inadempimenti, talmente gravi, da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, in quanto viene meno il rapporto fiduciario (non sussiste l'obbligo di preavviso).

Il **giustificato motivo** si distingue in: soggettivo e oggettivo.

Il **giustificato motivo soggettivo** di licenziamento consiste in un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore. L'inadempienza non è però così grave da impedire la prosecuzione del rapporto di lavoro, a differenza della giusta causa, per cui vige l'obbligo di dare preavviso.

Si ha **giustificato motivo oggettivo** quando il licenziamento è reso necessario da una riorganizzazione del lavoro, da ragioni relative all'attività produttiva (ad esempio innovazioni tecnologiche, modifica dei cicli produttivi), ovvero da una crisi aziendale.

La **giusta causa** ed il **giustificato motivo soggettivo** rientrano nel novero dei licenziamenti disciplinari.

La nuova disciplina del reintegro (art. 18)

Art. 18 Legge 20 maggio 1970 n° 300 (modificato dalla L. 28 giugno 2012 n° 92).

La Riforma del Lavoro Fornero - Legge n° 92 del 28 giugno 2012 - apporta sostanziali modifiche all'Istituto del reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo.

Resta il limite dei 15 dipendenti per la sua applicazione ma viene fortemente modificata la disciplina della tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo. La sua nuova formulazione contempla tre tipologie di licenziamenti, con tre diversi regimi sanzionatori, a seconda che il Giudice ne accerti:

- il carattere discriminatorio o i motivi illeciti;
- l'inesistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa nei casi di licenziamenti disciplinari;
- l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo nei licenziamenti definiti economici o oggettivi.

Per i **licenziamenti discriminatori** (la norma si applica indipendentemente dal numero di dipendenti dell'impresa o dell'unità produttiva) resta invariata la precedente previsione normativa, per cui il Giudice stabilisce il reintegro ed un risarcimento che comprenda un'indennità dal giorno del licenziamento sino a quello del reintegro, dedotto quanto percepito nel periodo di estromissione per altre attività lavorative e con un limite minimo di cinque mensilità, cui si aggiunge il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Il lavoratore può chiedere, in luogo del reintegro, una indennità pari a 15 mensilità, che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. Tale disciplina si applica anche in caso di licenziamento dichiarato inefficace, in quanto intimato in forma orale.

Per i **licenziamenti soggettivi o disciplinari** (la norma si applica nelle imprese o Unità Produttive che occupino oltre 15 dipendenti), è lasciato alla discrezionalità del Giudice stabilire, in base alla gravità dell'illegittimità del

licenziamento, il reintegro ed un indennizzo (nella misura massima di 12 mensilità), oppure dichiarare risolto il rapporto di lavoro e condannare il datore di lavoro al solo indennizzo (e non al reintegro), da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità (determinato tenendo conto dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti, delle dimensioni dell'attività, del comportamento delle parti).

Il Giudice deciderà per il reintegro (e un'indennità), qualora non ricorrano gli estremi del giustificato motivo soggettivo o di giusta causa addotti dal datore di lavoro, per **insussistenza del fatto contestato** o perché esso è punibile con una sanzione conservativa, sulla base di quanto previsto dai Contratti Collettivi o Codici Disciplinari. Opererà, invece, per il solo indennizzo in tutte le altre ipotesi in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o di giusta causa.

Nei casi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per **violazione del requisito di motivazione** o della procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori o dell'art. 7 della Legge 604/66, si applica il solo indennizzo con un'indennità omnicomprensiva tra 6 e 12 mensilità, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale del datore di lavoro.

Se il Giudice accerta anche un **difetto di giustificazione del licenziamento**, potrà discrezionalmente decidere secondo quanto previsto per i licenziamenti soggettivi o disciplinari.

Licenziamenti oggettivi o economici (la norma si applica nelle imprese o Unità Produttive che occupino oltre 15 dipendenti): viene riproposta la discrezionalità del Giudice tra reintegro (con aggiunta di un indennizzo nella misura massima di 12 mensilità) ed il solo indennizzo.

Il Giudice potrà, però, condannare il datore di lavoro al reintegro del lavoratore licenziato solo nelle ipotesi in cui accerti l'**infondatezza delle motivazioni** o la **"manifesta insussistenza"** delle cause del licenziamento.

In tutti gli altri casi il Giudice, pur accertando che non vi siano i presupposti del giustificato motivo oggettivo, dichiara risolto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al solo indennizzo da 12 a 24 mensilità.

La discrezionalità del Giudice si ha, infine, qualora il motivo oggettivo consista nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, e nei casi in cui ci sia stata violazione dei termini di conservazione del posto nei casi di infortunio, malattia, gravidanza o puerperio (art. 2110 codice civile).

Riportiamo di seguito una tabella riepilogativa delle diverse fattispecie di licenziamento ed una comparazione con la disciplina previgente.

LICENZIAMENTO ART. 18	ANTE RIFORMA	RIFORMA FORNERO
DISCRIMINATORIO Si applica indipendentemente dal numero di dipendenti dell'impresa.	Se il Giudice non riscontra discriminazione, il licenziamento è confermato.	INVARIATO
	Se il Giudice riconosce che c'è stata discriminazione, annulla il licenziamento e stabilisce il reintegro (con un risarcimento). Il lavoratore può optare per un'indennità in luogo del reintegro.	INVARIATO
DISCIPLINARE (SOGETTIVO) Si applica nelle aziende con più di 15 dipendenti.	Se il Giudice ritiene fondati i motivi disciplinari, il licenziamento è confermato.	INVARIATO
	Se il Giudice riscontra che non ci sono validi motivi disciplinari, stabilisce il reintegro del lavoratore (che potrebbe anche optare per l'indennizzo). Di fatto non ci sono differenze tra i licenziamenti disciplinari ed economici.	Il Giudice può discrezionalmente decidere tra: a) Se il motivo disciplinare non sussiste o se è punibile con sanzione conservativa, stabilirà il reintegro (con un risarcimento di massimo 12 mensilità); b) In tutti gli altri casi di ingiustificato motivo disciplinare, il Giudice stabilisce il solo indennizzo tra 12 e 24 mensilità.
ECONOMICO (OGGETTIVO) INDIVIDUALE (applicabile in aziende con più di 15 dipendenti e fino ad un massimo di 4 dipendenti in 120 giorni).	Se il Giudice riconosce i motivi economici il licenziamento è valido.	INVARIATO
	Se il Giudice riscontra che non sussistono i motivi economici, stabilisce il reintegro del lavoratore (che potrebbe anche optare per l'indennizzo). Di fatto non ci sono differenze tra i licenziamenti disciplinari ed economici.	Se il Giudice riscontra che non sussistono i motivi economici, stabilisce il reintegro del lavoratore (che potrebbe anche optare per l'indennizzo). Di fatto non ci sono differenze tra i licenziamenti disciplinari ed economici. Se il Giudice non riscontra la validità del motivo economico addotto dall'azienda, stabilisce un indennizzo tra 12 e 24 mensilità. Solo nel caso in cui il Giudice riscontra la "manifesta insussistenza" dei motivi addotti dall'Azienda può stabilire il reintegro (con un risarcimento di massimo 12 mensilità).

Impugnazione del licenziamento

Art. 6 Legge 15 luglio 1966 n° 604.

Qualora il licenziamento sia dovuto a giusta causa o a giustificato motivo soggettivo la Legge n. 604/1966 (così come modificata dalla Legge n. 92/2012) prevede che il datore di lavoro debba comunicare per iscritto il licenziamento al lavoratore. La comunicazione del licenziamento deve riportare i motivi che lo hanno determinato.

In assenza della comunicazione, o nel caso in cui essa non specifichi i motivi del licenziamento, lo stesso è inefficace.

Il lavoratore può impugnare il licenziamento entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, o dalla comunicazione dei motivi che lo hanno determinato (se non contestuale) con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, ed anche mediante l'intervento dell'Organizzazione Sindacale.

Entro i successivi 180 giorni, il lavoratore deve provvedere - pena l'inefficacia dell'impugnazione - al deposito del Ricorso nella cancelleria del Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro, oppure alla comunicazione alla controparte della richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato.

In quest'ultimo caso, qualora la conciliazione o l'arbitrato siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo per il relativo espletamento, il ricorso al Giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Revoca del licenziamento

Art. 18 Legge 20 maggio 1970 n° 300 (modificato dalla L. 28 giugno 2012 n° 92).

Il licenziamento può anche essere revocato, da parte del datore di lavoro, entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore. Il rapporto di lavoro si intende ripristinato, senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla

retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, ma senza le sanzioni previste nei casi di licenziamenti dichiarati nulli.

Tentativo obbligatorio di conciliazione

Art. 7 Legge 15 luglio 1966 n° 604.

La Riforma Fornero ha reso obbligatorio il tentativo di conciliazione nei casi di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo¹³.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (in caso di Azienda con più di 15 dipendenti) deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione Territoriale del Lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore. In tale comunicazione, il datore di lavoro, deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo, indicando i motivi del licenziamento medesimo e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

La Direzione Territoriale del Lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore, nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla Commissione Provinciale di Conciliazione (prevista dall'art. 410 del codice di procedura civile).

In caso di impedimento legittimo e documentato, del lavoratore a presenziare all'incontro la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

In caso di assenza del datore di lavoro alla procedura di conciliazione, il personale incaricato dalla DTL provvederà a redigere il verbale e la procedura si considera espletata.

L'Azienda ed il lavoratore possono essere assistite dalle rispettive Organizzazioni di Rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della Rappresentanza Sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

¹³ La Legge 4 novembre 2010, n. 183 (nota come Collegato Lavoro) ha modificato l'art. 410 c.p.c., rendendo facoltativo il tentativo di conciliazione (l'obbligo permane solo per i contratti certificati), che in precedenza era previsto come obbligatorio. La Riforma Fornero lo ha reso obbligatorio per i casi di licenziamenti intimati per giustificato motivo oggettivo (nelle imprese con più di 15 dipendenti).

La procedura in sede di Commissione di Conciliazione si conclude entro 20 giorni dalla trasmissione della convocazione, salvo il caso in cui le Parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. In tale sede le parti esaminano anche soluzioni alternative al recesso.

Si redige un verbale del tentativo di conciliazione.

È possibile che le Parti si presentino all'incontro convocato presso la DTL con un accordo già raggiunto in sede sindacale: in tal caso gli Uffici della DTL dovranno operare un'attenta verifica dei presupposti e del contenuto dell'accordo stesso.

In caso di fallimento del tentativo di conciliazione, oppure nel caso di superamento dei termini sopra indicati, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

Il comportamento complessivo delle Parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di Commissione Provinciale di Conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal Giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria.

La procedura di conciliazione non si applica in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto.

FAQ

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

È prevista una particolare procedura per il licenziamento?

Qualora il licenziamento sia avvenuto per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, la Legge n. 604/1966 prevede che il datore di lavoro debba comunicare per iscritto il licenziamento al lavoratore. Tale comunicazione del licenziamento deve indicare i motivi che lo hanno determinato. Il lavoratore può impugnare il licenziamento entro 60 gg. con atto scritto.

È previsto il reintegro in caso di licenziamento ingiusto?

Sì, nel caso di licenziamento discriminatorio.

In caso di licenziamento disciplinare (giustificato motivo soggettivo), è lasciato alla discrezionalità del Giudice ordinare il reintegro (nei soli casi in cui il motivo del licenziamento risulti insussistente oppure punibile con una sanzione conservativa) oppure il solo indennizzo (in tutti gli altri casi).

In caso di licenziamento economico (giustificato motivo oggettivo), è lasciato alla discrezionalità del Giudice ordinare il reintegro (nei soli casi in cui accerti la manifesta insussistenza del motivo alla base del licenziamento) oppure il solo indennizzo (in tutti gli altri casi).

Può essere revocato il licenziamento?

Sì. Il datore di lavoro può proporre la ricostituzione del rapporto di lavoro entro il termine di 15 giorni dalla dall'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore. In tal caso, il rapporto di lavoro si ripristina senza soluzione di continuità, ed il datore di lavoro è tenuto a pagare al lavoratore le mensilità maturate dalla data di licenziamento a quella del reintegro.

È obbligatorio il tentativo di conciliazione?

Sì, ma solo nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

11. CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Artt. 1/5 Accordo Quadro sugli assetti contrattuali del Settore del Credito del 24 ottobre 2011; artt. 6/12/13/28/29 CCNL 19 gennaio 2012.

I Contratti Collettivi Aziendali o di Gruppo possono prevedere norme volte ad assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze degli specifici contesti aziendali. Possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative di regolamentazioni anche disciplinate dal CCNL, relativamente a materie quali la prestazione lavorativa, gli orari di lavoro e l'organizzazione del lavoro.

Incontro annuale

Art. 12 CCNL 19 gennaio 2012.

Su richiesta anche di una sola O.S. aziendale, l'Azienda, ogni anno nel corso di un apposito incontro, fornisce agli Organismi Sindacali aziendali un'informativa sui seguenti argomenti di, che saranno oggetto di valutazione fra le Parti:

- **prospettive strategiche** (andamento economico e produttivo, con riferimento ad indicatori di bilancio; previsioni; processi di riconversione e di riposizionamento strategico, di revisione dei processi organizzativi, produttivi e distributivi; modalità applicative degli accordi sottoscritti e di realizzazione del piano industriale; verifica delle ricadute derivanti dall'applicazione degli Accordi aziendali o di gruppo su ristrutturazioni/riorganizzazioni, trasferimenti d'azienda, occupazione);
- **profilo strutturale** (personale in servizio al 31 dicembre, suddiviso per Unità Produttive; andamento dell'occupazione e destinazione dei nuovi assunti; trasferimenti effettuati ad Unità Produttive situate in comune diverso; rotazioni; utilizzo delle diverse tipologie di contratto di lavoro, stage compresi; andamento occupazionale e fasce orarie dei lavoratori/lavoratrici a tempo parziale; sull'andamento occupazionale complessivo; distribuzione territoriale degli sportelli con indicazioni previsionali sull'apertura di ciascuno sportello e sul numero dei addetti);

- **qualità delle risorse umane** (orari di lavoro, formazione del personale, sviluppo professionale e valutazione del personale, sistema incentivante; flessibilità in tema di lavoro a tempo parziale, mansioni del personale e telelavoro);
- **interventi specifici** (interventi effettuati o previsti per l'eliminazione delle barriere architettoniche; provvedimenti adottati o in corso di realizzazione in materia di sicurezza e a favore delle lavoratrici e dei lavoratori colpiti da eventi criminosi, dati sulle rapine; misure tecniche o organizzative adottate ed interventi informativi e formativi svolti in tema di antiriciclaggio; posizioni di lavoro e sussidi informatici e/o tecnici per i soggetti disabili; azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici).

La Delegazione Sindacale può essere composta di un massimo di tre Dirigenti dell'O.S. Aziendale, con permessi a carico dell'Azienda.

Si può tenere, su richiesta del Sindacato Aziendale, un incontro di verifica semestrale sui temi dell'incontro annuale.

Incontri semestrali

Art. 13 CCNL 19 gennaio 2012.

Su iniziativa anche di una sola O.S. Aziendale si tengono incontri semestrali su problemi relativi ai carichi ed ai ritmi di lavoro, agli organici, alle condizioni igienico-ambientali dove il lavoro si svolge ed alla tutela fisica dei lavoratori/lavoratrici per l'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato.

Per quanto di competenza territoriale, potrà essere effettuata una verifica sull'applicazione degli accordi aziendali o di gruppo e verrà fornita una informativa in merito agli eventi criminosi.

Sarà redatto un apposito verbale contenente le dichiarazioni conclusive della Direzione Aziendale e le osservazioni dei Rappresentanti Sindacali Aziendali.

Gli incontri semestrali si svolgono presso le Direzioni locali secondo la competenza territoriale stabilita da ciascuna impresa in rapporto alla propria organizzazione interna. Nelle imprese che abbiano succursali in non più di 12 province, si svolgono presso la Direzione Generale o Centrale.

Gli incontri semestrali devono svolgersi - unitariamente con tutte le Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL su richiesta anche di una sola di esse - entro 15 giorni dalla richiesta stessa.

Le OO.SS. devono notificare tempestivamente all'impresa i nominativi dei propri Dirigenti che parteciperanno agli incontri stessi, con permessi a carico dell'Azienda. Il numero dei Dirigenti non può essere superiore a tre ovvero a quattro per ogni Organizzazione, a seconda che le/i lavoratrici/ lavoratori ai quali si riferiscono gli incontri siano complessivamente inferiori o superiori a 300 unità.

In presenza di decentramenti organizzativi per aree o comparti territoriali, gli incontri semestrali potranno essere effettuati tra l'impresa e un coordinamento sindacale di area o di comparto territoriale (di cui al Cap. 7 - Coordinamenti Territoriali).

Accorpamenti

Art. 12 CCNL 19 gennaio 2012.

Le imprese fino a 1.500 dipendenti possono accorpare nell'incontro annuale le procedure relative a incontri semestrali, appalti, orari di lavoro, formazione, valutazione professionale del personale.

Contrattazione di secondo livello (ex CIA)

Art. 5 Accordo Quadro sugli assetti contrattuali del Settore del Credito del 24 ottobre 2011; Artt. 28/29 CCNL 19 gennaio 2012.

I Contratti di secondo livello hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali.

Per la tornata contrattuale conseguente al rinnovo del CCNL del 19/01/2012, i contratti di secondo livello non possono avere decorrenza anteriore al 1° gennaio 2012 e scadranno il 31 dicembre 2014.

Materie della contrattazione di secondo livello

Le materie demandate dal CCNL alla Contrattazione Integrativa Aziendale sono:

- premio aziendale, salvo quanto previsto in tema di premio variabile di risultato;
- garanzie relative alla sicurezza sul lavoro;
- tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro;
- assistenza sanitaria;
- previdenza complementare.

Nei contratti di secondo livello vengono inseriti gli accordi in materia di inquadramenti.

La contrattazione di secondo livello deve rispettare i demandi stabiliti.

A livello aziendale è prevista una verifica sulle richieste presentate con obbligo di comunicazione dell'esito positivo all'ABI e alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.; la contrattazione avrà avvio solo dopo che le Parti Aziendali avranno comunicato all'ABI e alle Segreterie Nazionali dell'esito positivo della verifica.

Nel caso di esito negativo, la verifica si sposta a livello nazionale tra Segreterie Nazionali e ABI, in presenza dei rappresentanti dell'Azienda e delle relative Strutture Sindacali.

La procedura dura un massimo di 30 giorni (fino a 15 per la fase aziendale e fino a 15 per la fase nazionale) nell'ambito dei 3 mesi della fase di moratoria (si veda il paragrafo sull'Iter di rinnovo).

Le previsioni, in ordine alle prescrizioni sui demandi, devono intendersi nel senso più favorevole per il mantenimento delle norme contenute in regolamentazioni aziendali che non siano state oggettivamente sostituite, in quanto incompatibili, da corrispondenti norme concordate a livello di CCNL. Ciò comporta che eventuali norme aziendali integrative e migliorative in vigore per effetto della preesistente contrattazione mantengono comunque la loro efficacia.

Delegazione trattante

L'Azienda può richiedere l'assistenza dell'ABI.

La Delegazione Sindacale è costituita da un numero massimo di componenti che si determina moltiplicando per 5 il numero di Organizzazioni Sindacali che hanno iscritti nell'Azienda.

Tale numero viene ripartito fra le OO.SS. con i seguenti criteri:

- 2 componenti per ciascuna Organizzazione Sindacale che ha iscritti nell'impresa;
- ulteriori componenti per ciascuna Organizzazione Sindacale che ha iscritti nell'impresa fino ad un massimo di 3 in proporzione alla rispettiva Rappresentatività in Azienda;
- della Delegazione così determinata, fanno parte Dirigenti Sindacali esterni all'Azienda nei limiti, per ciascuna organizzazione, di 1 nel caso di Organizzazioni che abbiano diritto a soli 2 componenti, e di 2 nel caso Organizzazioni che abbiano diritto a più componenti.

I nominativi dei componenti la Delegazione devono essere preventivamente resi noti alla Direzione Aziendale da parte delle Organizzazioni Sindacali.

Iter di rinnovo

Le richieste di rinnovo devono essere presentate in tempo utile a consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza.

Esiste un periodo di moratoria, durante la fase di contrattazione, che va dai due mesi dalla presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza del contratto di secondo livello e, comunque, per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo. Durante tale periodo, le Parti, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Nei casi in cui il contratto di secondo livello non sia stato ancora rinnovato dopo 5 mesi dalla scadenza, o dopo 5 mesi dalla data di presentazione della piattaforma se successiva, è previsto l'intervento dell'ABI e delle Segreterie Nazionali dei Sindacati interessati che si incontreranno, entro il mese successivo, in presenza dei Rappresentanti dell'impresa interessata e delle relative Strutture Sindacali, per la ricerca di soluzioni condivise.

In caso di difficoltà temporali nel fornire alle imprese e/o alle Delegazioni Sindacali Aziendali l'assistenza richiesta, Azienda e OO.SS. Aziendali concorderanno opportune intese per consentire all'ABI e/o alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni interessate di essere presenti alle trattative stesse, senza pregiudizio per le decorrenze.

Nei casi di Gruppi Bancari, la contrattazione può svolgersi a livello di capogruppo con la Delegazione Sindacale di Gruppo.

Le ipotesi di piattaforma e i contratti di secondo livello saranno sottoposti ad un percorso di assemblee dei lavoratori, con voto certificato.

Assemblee con voto certificato

L'art. 5 dell'Accordo Quadro sugli assetti contrattuali del Settore del Credito del 24 ottobre 2011, infatti, stabilisce che "Le OO.SS. firmatarie del presente Accordo dichiarano che intendono sottoporre ad un percorso di Assemblee dei lavoratori, chiamate ad esprimersi con voto certificato, le ipotesi di piattaforma e i contratti di cui al comma che precede" (contratti di secondo livello, n.d.r.). L'art. 28, comma 16 del CCNL del 19/01/2012 conferma che: "Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto dichiarano che intendono sottoporre ad un percorso di assemblee dei lavoratori, chiamate ad esprimersi con voto certificato, le ipotesi di piattaforma e i contratti di cui al presente articolo."

Esigibilità

Per il secondo livello di contrattazione, l'esigibilità è fondata sul fatto che "I contratti di secondo livello esplicano efficacia nei confronti di tutto il personale dipendente dell'Azienda/e interessata/e e vincolano tutte le Organizzazioni Sindacali, ad ogni livello, presenti aziendalmente se gli Organismi Sindacali - legittimati a trattare ai sensi delle norme vigenti - che li sottoscrivono rappresentano la maggioranza dei lavoratori ivi iscritti" (art. 5 Accordo Quadro sugli assetti contrattuali del Settore del Credito del 24 ottobre 2011). La norma è confermata testualmente dall'art. 29 del CCNL del 19/01/2012.

Premio Aziendale

Artt. 48/52 CCNL 19 gennaio 2012.

Il premio aziendale è la parte di retribuzione collegata agli incrementi di produttività del lavoro, della qualità e di altri elementi di competitività, nonché ad un migliore andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo anche conto degli apporti professionali.

Il Premio Aziendale rientra tra le materie di competenza della Contrattazione di secondo livello, ma può essere regolamentato anche da un accordo ad hoc a livello Aziendale o di Gruppo.

L'accordo sui criteri e le condizioni di erogazione del premio aziendale deve essere raggiunto entro il mese di aprile dell'anno di riferimento. In mancanza di accordo entro tale termine, possono intervenire l'ABI e le Segreterie Nazionali che si incontreranno entro il mese di giugno dello stesso anno, in presenza dei Rappresentanti dell'impresa interessata e delle relative Strutture Sindacali, per la ricerca di soluzioni condivise.

I principali indicatori (uno o più parametri depurati da componenti straordinarie positive o negative ed opportunamente ponderati) per la definizione del premio aziendale possono essere:

- **indicatori di redditività** (ROE, ROA, utile attività ordinarie su patrimonio, risultato lordo di gestione corretto per il rischio su totale attivo, etc.);
- **indicatori di efficienza** (costi operativi/margine di intermediazione, costi operativi/attività fruttifere, costo del lavoro/margine di intermediazione, costo del lavoro per dipendente, etc.);
- **indicatori di produttività** (VAP, valore aggiunto per dipendente, margine di intermediazione per dipendente, fondi intermediati per dipendente, ricavi da servizi per dipendente, impieghi più raccolta per dipendente, etc.);
- **indicatori di qualità** definiti a livello aziendale;
- **indicatori di rischio** (sofferenze/impieghi, etc.);
- **indicatori di struttura** (raccolta indiretta/raccolta diretta, gestioni patrimoniali/raccolta, etc.).

Non si dà luogo all'erogazione del premio aziendale in caso di risultato delle attività ordinarie negativo.

Il premio aziendale viene erogato al personale che abbia superato il periodo di prova, sotto forma di una tantum; ed al personale con un giudizio professionale di sintesi positivo.

La sua computabilità nel Trattamento di Fine Rapporto viene definita a livello aziendale.

Nel caso di assenza dal servizio, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza retribuita, tale riduzione non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore, la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno.

I periodi di assenza per ferie non danno luogo alla riduzione dell'entità del premio.

I periodi di congedo di maternità (per gravidanza o puerperio) non danno luogo alla riduzione del premio per un periodo di astensione di cinque mesi.

Per le società controllate (e carenti di autonomia economica) il premio aziendale può essere determinato sulla base di indicatori relativi alle performance del Gruppo e/o della Capogruppo.

Premio variabile di risultato

Azienda e OO.SS. (Aziendali o a livello di Gruppo) possono prevedere con accordo di accorpate in un unico premio, denominato premio variabile di risultato, il premio aziendale ed il sistema incentivante. Tale premio variabile di risultato si determina sulla base di criteri, concordati tra le parti, di produttività e/o redditività aziendale e/o di gruppo, nonché di altri obiettivi, anche di carattere qualitativo, generali o specifici per gruppi omogenei di posizioni lavorative, tenendo conto anche degli apporti professionali individuali.

Detassazione

DPCM 22 gennaio 2013.

Dal 2008 sono previste misure inerenti la detassazione delle erogazioni collegate agli incrementi di produttività.

La materia è relativa all'assoggettabilità di tali erogazioni ad un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10% (c.d. detassazione). Un apposito decreto fissa, ogni anno, i criteri.

Per il 2013, il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013 fissa i requisiti reddituali per godere del beneficio, ed in particolare:

- l'imponibile assoggettabile ad imposta sostitutiva per l'anno 2013 è di € 2.500,00;
- il limite di reddito da lavoro dipendente relativo all'anno 2012, viene fissato € 40.000,00.

Il DPCM sopra citato - che stabilisce le modalità attuative della "speciale agevolazione" prevista dall'art. 1, comma 481, L. 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di Stabilità 2013) - definisce come "incrementi di produttività" tutte "le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività / redditività / qualità / efficienza / innovazione o, in alternativa, le voci retributive erogate in esecuzione di contratti che prevedano l'attivazione di almeno una misura in almeno tre delle aree di intervento di seguito indicate:

- ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione con modelli flessibili, anche in rapporto agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati finalizzati ad un più efficiente utilizzo delle strutture produttive idoneo a raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti mediante una programmazione mensile della quantità e della collocazione oraria della prestazione;
- introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane;
- adozione di misure volte a rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative;
- attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica".

Opzione "Welfare"

Si assiste nel Settore del Credito alla proliferazione di accordi sul Premio Aziendale che prevedano la cosiddetta opzione "welfare", che rientra nella categoria dei cosiddetti "flexible benefits": sistemi di retribuzione flessibile che godono di un particolare regime fiscale e contributivo.

In sostanza, una quota del premio aziendale viene erogata nella tradizionale forma cash, mentre un'ulteriore quota (più o meno consistente in base agli accordi aziendali) viene erogata sotto forma di beni, servizi, utilità quali ad esempio: assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, formazione ed educazione (rimborsi rette asili nido, scuole materne, elementari, superiori e medie, spese per l'iscrizione all'università, a master ed a scuole di specializzazione, spese per l'acquisto di libri scolastici, per corsi di lingua, per la frequentazione di corsi presso il conservatorio e per la formazione artistica e musicale, per la frequenza di colonie climatiche marittime e montane, ecc.).

Le somme erogate in tale regime non concorrono a formare il reddito e quindi non sono oggetto di accantonamento TFR, non sono soggette a contribuzione previdenziale, a tassazione IRPEF e ad addizionali regionali e comunali IRPEF.

A fronte di un evidente vantaggio per il datore di lavoro rappresentato dall'abbattimento delle cifre lorde a suo carico, grazie ai suddetti vantaggi fiscali, il beneficiario del premio aziendale nell'effettuare la scelta tra erogazione cash ed erogazione "welfare", deve necessariamente tener conto, oltre che dei vantaggi fiscali più immediati, anche:

- degli effetti della detassazione di cui al paragrafo precedente (relativa al pagamento in forma cash e sempre che si rientri nei parametri reddituali) per un affidabile raffronto con il beneficio fiscale effettivo;
- degli ulteriori aspetti fiscali in quanto le somme percepite come opzione welfare non possono più essere portate in detrazione nella dichiarazione dei redditi;

- e degli aspetti previdenziali in quanto il percepimento di erogazioni in forma "welfare" comporta una minore contribuzione previdenziale ed una riduzione della base di calcolo del TFR e della previdenza complementare.

FAQ

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

Qual è la durata del Contratto di secondo livello?

I Contratti di secondo livello hanno durata triennale, e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali. Le richieste di rinnovo devono essere presentate in tempo utile a consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza.

Esiste un periodo di moratoria durante la fase di contrattazione?

Durante i due mesi dalla presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza del CIA e, comunque, per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Come è composta la delegazione trattante?

L'Azienda può richiedere l'assistenza dell'ABI. Le Delegazioni trattanti sono costituite da un numero massimo di componenti che si determina moltiplicando per 5 il numero di Organizzazioni Sindacali che hanno iscritti nell'Azienda.

Tale numero viene ripartito fra le OO.SS. con i seguenti criteri: 2 componenti per ciascuna Organizzazione Sindacale che ha iscritti nell'impresa; ulteriori componenti per ciascuna Organizzazione Sindacale che ha iscritti nell'impresa fino ad un massimo di 3 in proporzione alla rispettiva Rappresentatività in Azienda; della Delegazione così determinata, fanno parte Dirigenti Sindacali esterni all'Azienda nei limiti, per ciascuna Organizzazione, di 1 nel caso di Organizzazioni che abbiano diritto a soli 2 componenti, e di 2 nel caso Organizzazioni che abbiano diritto a più componenti. I nominativi dei componenti la Delegazione devono essere preventivamente resi noti alla Direzione Aziendale da parte delle Organizzazioni Sindacali.

Quali sono le materie di pertinenza della Contrattazione di secondo livello?

Le materie demandate dal CCNL alla Contrattazione Integrativa Aziendale sono: Premio aziendale (salvo quanto previsto in tema di Premio variabile di risultato); Garanzie relative alla sicurezza sul lavoro; Tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro; Assistenza sanitaria; Previdenza complementare. Nei Contratti di secondo livello vengono inseriti gli accordi in materia di inquadramenti.

Cosa accade se sussistono dei dubbi sulle competenze del Contratto di secondo livello?

La Contrattazione Integrativa Aziendale deve rispettare i demandi stabiliti. A livello aziendale, è prevista una verifica sulle richieste presentate con obbligo di comunicazione dell'esito positivo all'ABI ed alle Segreterie Nazionali delle OO.SS. Nel caso di esito negativo, la verifica, si sposta a livello nazionale tra Segreterie Nazionali ed ABI, in presenza dei rappresentanti dell'Azienda e delle relative Strutture Sindacali.

La procedura dura un massimo di 30 giorni (fino a 15 per la fase aziendale e fino a 15 per la fase nazionale).

Sono obbligatorie le assemblee con voto certificato?

Si tratta di un impegno assunto dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, di "sottoporre ad un percorso di Assemblee dei lavoratori, chiamate ad esprimersi con voto certificato, le ipotesi di piattaforma e i contratti" di secondo livello.

Un Contratto di secondo livello firmato solo da alcune OO.SS. vincola anche gli altri Sindacati presenti in Azienda? E vincola anche i lavoratori?

I Contratti di secondo livello sono efficaci nei confronti di tutto il personale e vincolano tutte le Organizzazioni Sindacali, ad ogni livello, presenti aziendalmente se i Sindacati firmatari rappresentano la maggioranza dei lavoratori iscritti.

Cos'è il Premio Aziendale?

È la parte di retribuzione collegata agli incrementi di produttività del lavoro, della qualità e di altri elementi di competitività, nonché ad un migliore andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo anche conto degli apporti professionali.

Quali sono i principali indicatori per la definizione del premio aziendale?

Indicatori di redditività; indicatori di efficienza; indicatori di produttività; indicatori di qualità definiti a livello aziendale; indicatori di rischiosità; indicatori di struttura.

Cosa succede in caso di risultato di bilancio negativo?

Non si dà luogo all'erogazione del premio aziendale.

Che cos'è il Premio variabile di risultato?

Si tratta di un unico premio che accorpa il premio aziendale ed il sistema incentivante. Può essere previsto solo con apposito accordo tra Azienda e OO.SS. (aziendali o a livello di Gruppo).

12. CONTRATTAZIONE NAZIONALE

Artt. 1/4 Accordo Quadro sugli assetti contrattuali del Settore del Credito del 24 ottobre 2011; Artt. 6/7/8 CCNL 19 gennaio 2012.

Gli assetti contrattuali del Settore si basano su due livelli:

- un primo livello di contrattazione rappresentato dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria (CCNL);
- un secondo livello di contrattazione rappresentato dal Contratto Aziendale o di Gruppo.

Il CCNL ha durata triennale sia per la parte normativa che per quella economica, e ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore.

Il Contratto di secondo livello disciplina, alle condizioni convenute tra le Parti, le materie delegate, in tutto o in parte, dal Contratto Collettivo o dalla Legge, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal CCNL.

Il CCNL 19/01/2012 ha decorrenza dalla data di stipulazione, salvo diverse previsioni in singole norme, e scadrà, sia per la parte economica che per quella normativa, il 30 giugno 2014. Esso si intenderà tacitamente rinnovato per un triennio, in assenza di disdetta almeno 6 mesi prima della scadenza.

L'Accordo del 20 dicembre 2013 introduce la possibilità che la disdetta venga comunicata fino a tre mesi dopo la scadenza del CCNL (30 giugno 2014), con efficacia dal mese successivo.

Iter rinnovo CCNL

Sono ammessi alla Contrattazione Collettiva Nazionale le Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'Accordo Quadro sugli assetti contrattuali del Settore del Credito del 24 ottobre 2011. Tale norma è vigente per la tornata contrattuale relativa al rinnovo del 19/01/2012, in attesa della definizione dei criteri di Rappresentatività nel settore.

Le OO.SS. sono tenute a presentare all'ABI le piattaforme rivendicative per il rinnovo del CCNL sei mesi prima della scadenza del CCNL.

È previsto un periodo di tregua sindacale (moratoria) che va dai 6 mesi antecedenti la scadenza del contratto e fino al mese successivo alla scadenza del contratto stesso, e comunque, per un periodo complessivo pari a 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo (anche se successive alla scadenza del CCNL), durante il quale le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

Apposito elemento della retribuzione

Qualora non sia ancora stato raggiunto un accordo sul rinnovo del CCNL dopo 3 mesi dalla data di scadenza del contratto, i lavoratori hanno diritto alla corresponsione di un apposito elemento della retribuzione pari al 30% del tasso di inflazione previsto applicato alla voce stipendio. La sua corresponsione cesserà dalla data di decorrenza dell'Accordo di Rinnovo del Contratto Nazionale.

Assemblee con voto certificato

Per quanto concerne il rinnovo del CCNL, l'art. 4 dell'Accordo Quadro sugli assetti contrattuali del Settore del Credito del 24 ottobre 2011 prevede che "Le OO.SS. firmatarie del presente Accordo dichiarano che intendono sottoporre ad un percorso di Assemblee dei lavoratori, chiamate ad esprimersi con voto certificato, le ipotesi di piattaforma e l'accordo per il rinnovo del contratto".

L'art 7, comma 8 del CCNL 19/01/2012, ribadisce che "Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto dichiarano che intendono sottoporre ad un percorso di assemblee dei lavoratori, chiamate ad esprimersi con voto certificato, le ipotesi di piattaforma e l'accordo per il rinnovo del contratto".

Non sono disciplinati i dettagli sullo svolgimento delle Assemblee e sulle caratteristiche ed i requisiti della certificazione del voto.

Allo stesso modo, non vi è una specifica previsione relativa all'esito del voto certificato.

Esigibilità

L'esigibilità degli accordi è garantita, secondo l'art. 4 dell'Accordo Quadro sugli assetti contrattuali del Settore del Credito del 24 ottobre 2011 dal fatto che: "Tutte le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo Quadro si impegnano al rispetto, ad ogni livello, del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro, qualora il relativo accordo di rinnovo sia sottoscritto da Organizzazioni Sindacali che rappresentano il 55% dei lavoratori iscritti, destinatari del CCNL medesimo."

Il comma 6 dell'art. 7 del CCNL 19/01/2012 conferma che: "Tutte le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto si impegnano al rispetto, ad ogni livello, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, qualora il relativo accordo di rinnovo sia sottoscritto da Organizzazioni Sindacali che rappresentano il 55% dei lavoratori iscritti, destinatari del contratto medesimo."

FAQ

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

Qual è la durata del Contratto di secondo livello?

Il CCNL ha durata triennale sia per la parte normativa che per quella economica. Il CCNL 19/01/2012 ha decorrenza dalla data di stipulazione, salvo diverse previsioni in singole norme, e scadrà, sia per la parte economica che per quella normativa, il 30 giugno 2014. Esso si rinnoverà tacitamente per un triennio, in assenza di disdetta almeno 6 mesi prima della scadenza. L'Accordo del 20 dicembre 2013 introduce la possibilità che la disdetta venga comunicata fino a tre mesi dopo la scadenza del CCNL (30 giugno 2014), con efficacia dal mese successivo.

Quando inizia l'iter di rinnovo del CCNL?

Le OO.SS. sono tenute a presentare all'ABI le piattaforme rivendicative per il rinnovo del CCNL sei mesi prima della scadenza del CCNL.

Esiste un periodo di moratoria durante la fase di contrattazione?

Sì. Va dai 6 mesi antecedenti la scadenza del contratto e fino al mese successivo alla scadenza del contratto stesso, e comunque per un periodo complessivo pari a 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo (anche se successive alla scadenza del CCNL), durante il quale le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

In caso di mancato rinnovo alla data di scadenza del CCNL, cosa succede alla mia retribuzione?

Qualora non sia ancora stato raggiunto un accordo dopo 3 mesi dalla data di scadenza del contratto, i lavoratori hanno diritto alla corresponsione di un apposito elemento della retribuzione pari al 30% del tasso di inflazione previsto applicato alla voce stipendio. La sua corresponsione cesserà dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale.

Sono obbligatorie le assemblee con voto certificato?

Si tratta di un impegno assunto dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del

CCNL, di "sottoporre ad un percorso di Assemblee dei lavoratori, chiamate ad esprimersi con voto certificato, le ipotesi di piattaforma e l'accordo per il rinnovo del contratto".

Un CCNL firmato solo da alcune OO.SS. vincola anche gli altri Sindacati di settore?

Il CCNL vincola tutte le Organizzazioni Sindacali, ad ogni livello, "qualora il relativo accordo di rinnovo sia sottoscritto da Organizzazioni sindacali che rappresentano il 55% dei lavoratori iscritti, destinatari del CCNL medesimo".

13. DEROGHE ALLA LEGGE ED AL CCNL: ART. 8

Art. 8 D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, nella Legge 14 settembre 2011, n. 148.

L'articolo 8 del Decreto Legge 138/2011, convertito nella Legge n. 148/2011 - recante il titolo di "Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità" - ha introdotto la possibilità di derogare, con accordi e contratti aziendali (o territoriali), alla Legge ed al CCNL in numerose materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione, con riferimento a:

- impianti audiovisivi e nuove tecnologie;
- mansioni, classificazione e inquadramenti del personale;
- ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- alla disciplina dell'orario di lavoro;
- alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro ed alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.

Le Intese in deroga, sottoscritte a livello aziendale o territoriale, devono essere firmate dalla maggioranza delle Strutture Sindacali comparativamente più Rappresentative.

Esse sono efficaci nei confronti di tutti i lavoratori interessati (iscritti e non iscritti ai Sindacati stipulanti).

Il fine di tali accordi in deroga dovrebbe consistere nel mirare *"alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di*

partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività".

A tale principio derogatorio pare ispirata la previsione contenuta nel secondo comma dell'art. 6 del CCNL 19/01/2012, secondo cui i Contratti Collettivi Aziendali o di Gruppo possono prevedere norme volte ad assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze degli specifici contesti aziendali. Essi possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative di regolamentazioni anche disciplinate dal CCNL, relativamente a materie quali la prestazione lavorativa, gli orari di lavoro e l'organizzazione del lavoro.

14. FONDO DI SOLIDARIETÀ DEL CREDITO

Protocollo Settore Bancario 4 giugno 1997; Accordo 28 febbraio 1998; D.M. n° 158 del 28 aprile 2000 e successive modifiche; Verbale di incontro 24 gennaio 2001; Accordo Quadro 8 luglio 2011; Accordo 20 dicembre 2013; art. 3 Legge 28 giugno 2012 n° 92.

Il Fondo di Solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del Credito è l'ammortizzatore sociale operante nel Settore del Credito - comparto non coperto dal sistema della Cassa Integrazione Guadagni (CIG) - nell'ambito dei processi di ristrutturazione aziendale e per fronteggiare situazioni di crisi.

Il D.M. n° 158 del 28 Aprile 2000 e successive modifiche, costituisce il *"Regolamento relativo all'istituzione del Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di Credito"*.

Decreti Ministeriali di riferimento:

- D.M. n° 158 del 28 aprile 2000
- D.M. n° 226 del 28 aprile 2006
- D.M. n° 51635 del 26 aprile 2010
- D.M. n° 180 del 12 marzo 2012
- D.M. n° 67329 del 3 agosto 2012
- ai fini dell'adeguamento alla Legge n° 92/2012, operato mediante l'Accordo del 20 dicembre 2013, verrà emanato un nuovo Decreto Ministeriale che recepirà le modifiche introdotte (al momento in cui il manuale va in stampa il D.M. non è stato ancora emanato).

Il Fondo opera mediante l'erogazione di:

- prestazioni ordinarie;
- prestazioni straordinarie;
- prestazioni erogate dalla sezione emergenziale.

Tutte le prestazioni del Fondo sono ridotte in misura corrispondente all'intervento di prestazioni pubbliche (ASpl), fermo restando il trattamento complessivo, ivi compresa la contribuzione correlata.

La **parte ordinaria** del Fondo è inerente il finanziamento di programmi formativi e la previsione di specifici trattamenti a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa ivi comprese le prestazioni di solidarietà intergenerazionale.

Nei casi di sospensione temporanea dell'attività lavorativa o di riduzioni dell'orario di lavoro, il Fondo interviene con la corresponsione di un assegno ordinario per il sostegno del reddito pari al 60% della retribuzione lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore per i periodi non lavorati, con l'individuazione di massimali (€ 1.140 lordi mensili in caso di retribuzione lorda mensile inferiore a € 2.099; € 1.314 lordi mensili in caso di retribuzione lorda mensile inferiore a € 3.318; € 1.660 lordi mensili in caso di retribuzione lorda mensile superiore a € 3.318) e con la rivalutazione annuale degli importi (con i criteri pervisti per la cassa integrazione guadagni per l'industria) ed il versamento della contribuzione previdenziale a carico del Fondo calcolata sulla retribuzione intera. Nel caso si fruisca dell'ASpl, qualora l'assegno a carico del Fondo che la integra, sia inferiore al 20% dell'importo dell'indennità stessa, l'assegno viene determinato in tale misura. La sospensione dell'attività lavorativa e le riduzioni dell'orario di lavoro possono durare al massimo 24 mesi per ogni soggetto interessato. Tale limite è estensibile mediante accordo sindacale aziendale ad un massimo di 36 mesi. In caso di riduzione stabile dell'orario di lavoro è richiesta l'adesione volontaria da parte dei lavoratori; la durata massima è di 48 mesi; non vi è alcuna copertura economica per le ore non lavorate. Il Fondo versa la contribuzione previdenziale correlata. L'azienda assume contestualmente nuovo personale a tempo indeterminato, beneficiando di contributi statali. Si applicano le disposizioni di cui al D.L. 726/1984 (contratti di solidarietà espansiva), nonché le disposizioni nazionali e territoriali in materia di

solidarietà intergenerazionale, anche in concorso con le prestazioni di enti bilaterali nazionali di settore quali Enbicredito.

Nota su Accordo 8 luglio 2011

In base all'Accordo dell'8 luglio 2011, nei casi di riduzioni dell'orario di lavoro o sospensione temporanea dell'attività lavorativa si può far ricorso, anziché all'assegno ordinario di cui sopra, ai **contratti di solidarietà difensivi ed espansivi**¹⁴, nonché, secondo l'Accordo del 20 dicembre 2013, come detto sopra, alle ulteriori disposizioni nazionali e territoriali in materia di solidarietà intergenerazionale, anche in concorso con le eventuali prestazioni di enti bilaterali nazionali del settore del credito, quale Enbicredito. Il D.M. 3 agosto 2012 n° 67329 (che modifica il D.M. 158/2000 recependo l'accordo dell'8 luglio 2011) non fa però riferimento ai contratti di solidarietà difensivi. I contratti di solidarietà espansivi, citati dal Decreto, restano ancora in attesa di disposizioni relative al versamento dei contributi.

In ogni caso, si ritiene utile illustrarne sinteticamente il funzionamento secondo quanto previsto dall'accordo 8 luglio 2011.

Nel caso dei contratti di solidarietà difensivi, la Legge prevede per il lavoratore, al quale viene ridotto l'orario di lavoro, un contributo pari al 25% della retribuzione persa. Il contributo è corrisposto in uguale misura anche all'Azienda. L'Accordo 8 luglio 2011 contiene un invito dell'ABI alle aziende a rinunciare alla quota ad esse spettante devolvendola a favore dei lavoratori interessati. Lo stesso Accordo ha previsto che il Fondo corrisponda al lavoratore un assegno ordinario pari al 30% della retribuzione lorda mensile in modo da assicurare una copertura economica complessiva sino all'80%. Nel caso in cui vengano meno i contributi previsti dalla Legge, il Fondo corrisponderà un assegno pari al 60%. La riduzione potrà essere disposta fino al 50% dell'orario contrattuale, per una durata fino a 24 mesi, elevabili a 36 con accordo sindacale.

¹⁴ I contratti di solidarietà sono normati dalla L. 19 dicembre 1984 n° 863 (di conversione in legge, con modifiche, del Decreto Legge 30 ottobre 1984 n° 726) e si distinguono in "difensivi" (art. 1) ed "espansivi" (art. 2). Consistono in Accordi stipulati tra Azienda e Sindacati e prevedono riduzioni dell'orario di lavoro con il fine: per i contratti di solidarietà difensivi, di mantenere stabile l'occupazione in situazioni di crisi aziendale; per i contratti di solidarietà espansivi, di favorire nuove assunzioni attraverso una contestuale e programmata riduzione dell'orario di lavoro e delle retribuzioni.

Nel caso di contratti di solidarietà espansivi, il lavoratore che subisce la riduzione dell'orario di lavoro e conseguentemente una decurtazione della retribuzione (la Legge non prevede integrazioni per la retribuzione persa), non viene penalizzato sul piano contributivo e previdenziale in quanto l'INPS interviene attraverso contributi figurativi. È previsto un contributo annuo di € 2.500 da parte del Fondo per l'occupazione, costituito a seguito dell'Accordo di rinnovo del CCNL ABI 19 gennaio 2012 (si veda il cap. 15). La durata massima è di 48 mesi, coinvolgendo sulla base dell'adesione volontaria in particolare i lavoratori prossimi alla pensione.

La **parte straordinaria** del Fondo eroga prestazioni consistenti in **un assegno straordinario di sostegno al reddito** per il periodo compreso tra la data di cessazione del rapporto di lavoro e quella di accesso al trattamento pensionistico, con una durata massima di 60 mesi.

L'**assegno straordinario** è pari alla somma dell'importo netto del trattamento pensionistico con maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante e dell'importo delle ritenute di legge.

Se la pensione è calcolata con il sistema retributivo tale importo è ridotto dell'8% se il reddito lordo annuo è inferiore o pari a 38.000 euro; e dell'11% se è superiore a tale soglia.

L'assegno straordinario ed i contributi previdenziali correlati sono a carico dell'Azienda.

È anche possibile per il lavoratore chiedere l'erogazione dell'assegno in un'unica soluzione: in questa ipotesi la misura sarà pari al 60% del valore attuale, calcolato secondo il tasso ufficiale di sconto, di quanto sarebbe spettato nella forma rateale. Dalla base di calcolo è dedotta la contribuzione previdenziale, che non viene versata all'INPS.

La **sezione emergenziale** provvede, nei confronti del personale in esubero che non sia in possesso dei requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie di

cui sopra, all'erogazione per un periodo massimo di 24 mesi di **un assegno per il sostegno al reddito** (per i lavoratori in condizione di disoccupazione involontaria), ed al finanziamento per un periodo massimo di 12 mesi di programmi di supporto alla ricollocazione professionale (ridotto dell'eventuale supporto da parte di appositi fondi nazionali e comunitari).

Gli importi degli assegni, integrativi dei trattamenti pubblici previsti dalla Legge, sono a carico di Azienda e Fondo in parti uguali, e sono corrisposti in misura percentuale sul reddito (massimo 80%) e sottoposti a massimali in base a scaglioni di reddito.

La contribuzione correlata, calcolata sull'ultima retribuzione tabellare lorda mensile, è a carico del Fondo.

Per le prestazioni ordinarie ed emergenziali, il Fondo è finanziato mediante un contributo dello 0,20%, di cui 2/3 a carico del datore di lavoro ed 1/3 a carico dei lavoratori, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato.

Un contributo addizionale a carico dell'Azienda è previsto in caso di fruizione delle prestazioni a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa. Tale contributo è almeno dell'1,5% calcolato in rapporto alle retribuzioni perse.

Le prestazioni straordinarie sono a carico delle Aziende i cui lavoratori ne fruiscono (l'ammontare del contributo, dunque, è pari a quello degli assegni straordinari erogati e della contribuzione correlata).

15. F.O.C.

Art. 31 CCNL 19 gennaio 2012.

Il CCNL 19 gennaio 2012 ha istituito il Fondo Nazionale per il sostegno dell'Occupazione nel Settore del Credito (F.O.C.), con lo *“scopo di favorire la creazione di nuova occupazione stabile”* e *“con l'intento di garantire una riduzione di costi per un periodo predeterminato alle imprese che procedono ad assunzioni a tempo indeterminato”*¹⁵.

Il suo funzionamento è disciplinato dal Regolamento stipulato il 31 maggio 2012 e dal Verbale interpretativo del 20 gennaio 2014.

Il FOC è finanziato dal contributo delle lavoratrici e dei lavoratori del Settore, mediante la devoluzione per un periodo di 5 anni (dal 2012 al 2016):

- da parte di ciascun appartenente alle aree professionali, di 7,30 ore delle 23 di riduzione di orario (banca delle ore)¹⁶;
- da parte di ciascun appartenente alla categoria dei quadri direttivi, di una giornata di ex festività;
- da parte dei dirigenti¹⁷, di una giornata di ex festività.

Il Fondo eroga alle Banche, per un periodo di 3 anni, un contributo annuo pari a €. 2.500 euro per ogni assunzione con contratto a tempo indeterminato, compreso l'apprendistato professionalizzante, che si trovi in una delle seguenti condizioni:

- giovani disoccupati fino a 32 anni di età;
- disoccupati di lungo periodo di qualsiasi età, cassaintegrati e lavoratori in mobilità;
- donne nelle aree geografiche svantaggiate;

¹⁵ Art. 31, comma 1, CCNL 19 gennaio 2012.

¹⁶ Coloro i quali, in funzione dell'articolazione del proprio orario di lavoro, non fruiscono delle 23 ore di riduzione di orario, contribuiscono con la devoluzione di una giornata di ex festività; il personale part-time contribuisce con una devoluzione calcolata in misura proporzionale alla minore durata della prestazione lavorativa.

¹⁷ L'ABI ha invitato il Top Management (Presidente, Amministratore Delegato, Consigliere Delegato, Direttore Generale e le figure più rilevanti che abbiano una retribuzione pari o superiore a € 300.000 annui) delle Aziende del Settore a contribuire al finanziamento del FOC mediante il versamento di un importo determinato nella misura del 4% della retribuzione fissa. Tale contributo, in ogni caso, è garantito dall'Azienda.

- disabili ¹⁸;
- lavoratrici/lavoratori nelle Regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione, soprattutto giovanile ¹⁹.

Il contributo viene erogato anche nei casi di assunzione o stabilizzazione di lavoratori con contratti di lavoro diversi da quello a tempo indeterminato (ad esempio: contratti a termine, contratti a progetto, contratti di somministrazione).

Il pagamento diretto da parte del FOC all'impresa avviene al superamento del periodo di prova.

Con gli stessi criteri, il Fondo può intervenire anche in favore dei lavoratori interessati da una riduzione di orario a seguito di "contratti di solidarietà espansivi". In tale circostanza l'importo di €. 2.500 annui per tre anni è riconosciuto direttamente al lavoratore.

I contributi sono versati dalle Aziende entro il 31 gennaio di ogni anno, con riferimento all'organico al 31 dicembre dell'anno precedente (personale a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti). In caso di inadempienza, saranno dovuti gli interessi di mora nella misura del tasso legale tempo per tempo vigente maggiorato del 4% (o nella diversa misura stabilita dal Comitato di Gestione).

La gestione del FOC è demandata ad ENBICREDITO (Ente Nazionale Bilaterale del Settore), mediante la costituzione di un'apposita Sezione Speciale, all'interno della quale è costituito un Comitato di Gestione Bilaterale.

¹⁸ In tali casi il contributo è maggiorato del 20%.

¹⁹ Vedi nota precedente.

16. CASDIC

La Cassa Nazionale di Assistenza Sanitaria per il Personale Dipendente del Settore del Credito (CASDIC), nasce nel 1992. Essa è regolata da un Accordo Nazionale Sindacale sottoscritto da ABI e Organizzazioni Sindacali.

La CASDIC ha come scopo principale quello di fornire agli aventi diritto assistenza per le loro esigenze sanitarie, assicurando agli stessi, senza alcun fine di lucro, un concorso alle spese sostenute per prestazioni sanitarie integrative e/o sostitutive delle prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale.

La CASDIC, inoltre, operando con una gestione autonoma e separata ed in ottemperanza alle norme stabilite nella Sezione speciale dello Statuto, fornisce assistenza agli aventi diritto, che siano colpiti da eventi imprevisi ed invalidanti tali da comportare uno stato di non autosufficienza dell'individuo. Tale attività viene svolta in ottemperanza a quanto stabilito in tema di Long Term Care dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Settore del Credito.

Sempre senza alcuna finalità di lucro e sempre con finalità esclusivamente assistenziale, si prefigge anche lo scopo di fornire alle Aziende, Casse e Fondi, ad essa iscritti anche mediante la stipula di contratti con Enti, Società o Istituti Assicurativi, polizze assicurative collettive per i propri dipendenti in servizio e non, a copertura di altri rischi.

La CASDIC, per il raggiungimento dei suoi scopi, può costituire fondazioni secondo le disposizioni di Legge in materia.

17. PROSOLIDAR

Il Fondo nasce il 13 gennaio 2005 grazie al Protocollo di Intesa tra tutti i Sindacati del Credito e l'ABI, che viene ratificato e rafforzato con il successivo Accordo del 5 luglio 2010; questo è stato il risultato di un'attività pluriennale di progetti di solidarietà, che i proponenti hanno deciso di rendere permanente.

FONDAZIONE PROSOLIDAR - ONLUS è un Ente Bilaterale costituito in forma di Fondazione nel 2011 per iniziativa del Fondo Nazionale del Settore

del Credito per progetti di solidarietà-Onlus, Ente Bilaterale dal quale ha ereditato il patrimonio culturale ed i principi fondativi.

In esso sono presenti, pariteticamente, tutte le Organizzazioni Sindacali del Settore del Credito (tramite le proprie Segreterie Nazionali) nonché tutte le imprese aderenti all'ABI e l'ABI stessa. FONDAZIONE PROSOLIDAR è un'Organizzazione laica ed indipendente, è riconosciuta come Onlus ed intende operare in Italia e nel mondo.

Essa è la prima e, allo stato attuale, l'unica esperienza, anche a livello internazionale, di ente voluto dalle Parti in un Contratto Collettivo e finanziato attraverso il "match-gifting", cioè la condivisione del contributo in misura uguale tra lavoratori ed imprese.

Componenti del Collegio dei Fondatori:

- Fondo Nazionale del Settore del Credito per progetti di Solidarietà-Onlus;
- Wilma Borello (Banca del Piemonte);
- Mauro Bossola (Fabi);
- Giancarlo Durante (ABI);
- Leonardo Fiori (IntesaSanpaolo);
- Giuseppe Ettore Fremder (Unità Sindacale Falcri - Silcea);
- Ferdinando Giglio (ABI);
- Edgardo Maria Iozia (Uilca);
- Agostino Megale (Fisac-Cgil);
- Roberto Quinale (Banca Nazionale del Lavoro);
- Alessandro Spaggiari (Fiba-Cisl);
- Fabio Verelli (Ugl Credito);
- Giancarla Zemitì (Gruppo Unicredit).

Per maggiori informazioni sulla Fondazione Prosolidar si può visionare il sito: www.prosolidar.eu.

L' IBAN a cui fare i versamenti ordinari, al di là di eventuali campagne di raccolta fondi, è: IT 30 0 02008 03284 000101579351

18. SALUTE E SICUREZZA

D.Lgs. 9 aprile 2008 n° 81.

Spesso le Aziende di Credito tendono a considerare la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) alternativa/sostitutiva a quella del Rappresentante Sindacale Aziendale (RSA).

Non è così nella maniera più assoluta, vediamo perché.

RSA e RLS: ruolo e competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Il RLS viene eletto da tutti i lavoratori (iscritti e non iscritti al Sindacato) e può, esso stesso, non essere iscritto ad alcun Sindacato.

Il RLS si raffronta con le Strutture Aziendali preposte alla prevenzione dei rischi, previste dal D.Lgs 81/2008, mentre il RSA si confronta con la Delegazione Aziendale titolare delle Relazioni Industriali (generalmente in seno alla Direzione Risorse Umane); inoltre, il RSA può sottoscrivere Accordi, può indire scioperi e fa riferimento a tutte le prerogative previste dallo Statuto dei Lavoratori, dalla Costituzione e dalle Leggi.

Ad ulteriore supporto di quanto su indicato è bene sapere che il RSA (e comunque l'Organizzazione Sindacale Aziendale) può presentare una piattaforma per discutere il Contratto di Secondo Livello che comprende al suo interno i capitoli della salute e della sicurezza.

Per contro il RLS ha diritto ad accedere al Documento della Valutazione dei Rischi (DVR), cosa che al RSA è inibita.

Le figure del RLS e del RSA possono a loro volta dialogare ed avviare anche iniziative comuni nel rispetto delle previsioni di Legge, visto che la materia della Salute e della Sicurezza dei Lavoratori li accomuna.

È bene, vista la delicatezza della materia, che laddove un RLS valuti una situazione a rischio "salute e/o sicurezza" per i colleghi intervenga con una

segnalazione scritta alle Strutture competenti.

Appare quindi evidente che, laddove opera un RLS, continua ad operare anche il RSA e che le due figure hanno spazi ed ambiti d'intervento anche molto diversi.

Ricordiamo che sia il RLS che il RSA sono figure previste dalla Legge ed aggiungiamo che il RSA ha il potere di firma per trattative ed accordi (potere che non è proprio del RLS).

Più le due figure di RLS ed RSA dialogano, collaborano ed interagiscono e più ne beneficeranno le lavoratrici ed i lavoratori.

Il tentativo aziendale di precludere alle RSA capitoli come la salute e la sicurezza di cui si sono sempre occupati, ogni volta che avviene la nomina di un RLS non deve quindi essere preso nemmeno in considerazione ed anzi va denunciato con decisione.

19. CONTROLLO A DISTANZA

Art. 4 Legge 20 maggio 1970 n° 300.

Riportiamo il testo integrale dell'art. 4 della Legge del 20 maggio 1970 n° 300, Statuto dei Lavoratori:

"E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche

di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali o con la Commissione Interna, l'Ispettorato del Lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente Legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i Sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il Lavoro e la Previdenza Sociale."

Rientrano nell'ambito del controllo a distanza non solo gli strumenti audiovisivi (videosorveglianza) ma anche tutti quei mezzi tecnologici che, annullando ogni forma di garanzia di rispetto della dignità e riservatezza del lavoratore, risultano lesivi del divieto contenuto nell'art. 4 sopra citato.

L'orientamento prevalente riconosce il divieto assoluto ed inderogabile del controllo cosiddetto "intenzionale" dell'attività lavorativa: è tale ogni attività o mezzo avente come unica finalità il controllo dell'attività dei lavoratori.

Gli strumenti di controllo a distanza costituiscono una categoria di tipo aperto nella quale è possibile ricomprendere qualsiasi strumento che consenta di effettuare controlli occulti.

È necessario un accordo sindacale tra azienda e RR.SS.AA. per l'installazione di apparecchiature ed impianti di controllo (in assenza di accordo, su istanza del datore di lavoro, interviene la Direzione Territoriale del Lavoro per la necessaria autorizzazione).

La Corte di Cassazione ha affermato la legittimità dei controlli cosiddetti "difensivi", cioè volti alla protezione dei beni aziendali o ad accertare condotte illecite dei lavoratori. Anche per tali tipologie di controlli corre l'obbligo di rispettare la procedura prevista dal secondo comma dell'art. 4 dello Statuto

(accordo sindacale con le RR.SS.AA. ovvero autorizzazione della D.T.L.).

Nell'affrontare l'argomento del controllo a distanza bisogna necessariamente tener conto di altri due aspetti ugualmente tutelati dalla Legge:

- art. 8 della Legge del 20 maggio 1970 n° 300, Statuto dei Lavoratori - Divieto di indagine sulle opinioni che riportiamo integralmente:
"È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore."
- D.Lgs. 30 giugno 2003 n° 196 - Codice in materia di protezione dei dati personali.

20. TIPOLOGIE DI RAPPORTI DI LAVORO

Cap. IV CCNL 19 gennaio 2012; D.L. 28 giugno 2013 n° 76; L. 28 giugno 2012 n° 92 - Riforma del mercato del lavoro; Testo Unico dell'Apprendistato D.Lgs. 14 settembre 2011 n° 167; D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276.

Oltre al rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti di lavoro a cui le Aziende del Credito possono ricorrere per assumere i lavoratori sono:

- l'apprendistato professionalizzante;
- il contratto di inserimento (abrogato dalla Legge 28 giugno 2012 n° 92 - Riforma del Lavoro Fornero);
- il contratto a tempo determinato;
- il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Nel Settore del Credito non si utilizzano le seguenti tipologie di rapporti di lavoro: apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente, lavoro ripartito.

Apprendistato Professionalizzante ²⁰

T.U. D.Lgs. 14 settembre 2011 n° 167; Accordo di Settore 24 aprile 2012; Art. 11 Accordo di rinnovo del CCNL del 19 gennaio 2012; Art. 32 CCNL 19 gennaio 2012; Allegati 8/9 CCNL 19 gennaio 2012.

Il contratto di apprendistato è stato riformato dalla nuova disciplina contenuta nel Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n° 167, **Testo Unico dell'Apprendistato**, attuativo dell'art. 1, comma 30, della Legge 24 dicembre 2007, n° 247. La principale novità introdotta dal Testo Unico è la definizione del contratto di apprendistato come *"contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani"* (art. 1, comma 1, T.U.). Tale previsione va però letta in combinazione con la *"possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione"* (preavviso di 1 mese da riconoscersi attraverso la corrispondente indennità sostitutiva).

In sostanza, al termine del periodo di apprendistato (durata massima di tre anni) il contratto è rescindibile. In caso di mancato recesso, il contratto "prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato" (art. 2, comma 1, lettera m, T.U.).

La disciplina di cui al D.Lgs. n° 167/2011, all'Accordo di Settore del 24 aprile 2012, all'art. 11 dell'Accordo di rinnovo del CCNL del 19 gennaio 2012, e all'art. 32 del CCNL 19 gennaio 2012 si applica ai contratti di apprendistato stipulati a partire dal 26 aprile 2012.

Ai rapporti di apprendistato professionalizzante, già vigenti alla data del 25 aprile 2012, continua ad applicarsi la disciplina previgente (art. 28 CCNL 8 dicembre 2007, Accordo 23 giugno 2005).

In fase di prima applicazione del nuovo contratto di apprendistato, l'Azienda in un apposito incontro fornisce alle OO.SS. Aziendali indicazioni sulle previsioni di utilizzo del suddetto contratto, sulla dislocazione territoriale degli apprendisti, sui criteri per l'espletamento della formazione e sulla sussistenza degli elementi

²⁰ Per una completa disamina della disciplina del contratto di apprendistato del Settore del Credito si rimanda al manuale "L'apprendista bancario - Guida pratica al contratto di apprendistato in banca - edizione 2012" pubblicato da UniSin.

caratterizzanti la “capacità formativa interna” dell’impresa stessa.

Il contratto di apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a carattere formativo della durata massima, nel Settore del Credito, di 3 anni. Si applica ai soggetti di età compresa fra 18 e 29 anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica corrispondente ai profili professionali della 3a Area Professionale²¹.

Il lavoratore durante il periodo di apprendistato è inquadrato nella 3ª Area Professionale 1° Livello.

I contratti di apprendistato stipulati dal 1° febbraio 2012, prevedono un trattamento economico corrispondente al “Livello retributivo di inserimento professionale” (introdotto dall’art. 15, comma 1, dell’Accordo di rinnovo del CCNL del 19 gennaio 2012, nonché dall’Accordo di Settore del 24 aprile 2012, e dall’art. 32 del CCNL 19 gennaio 2012), pari ad **€ 1.679,89** lordi, per un periodo di 4 anni (quindi oltre che per i tre anni di apprendistato professionalizzante, anche per l’eventuale primo anno di rapporto a tempo indeterminato derivante dalla non rescissione del rapporto al termine del periodo di formazione).

Con l’Accordo del 19 gennaio 2012 di rinnovo del CCNL si introduce nella retribuzione l’EDR (Elemento Distinto della Retribuzione) per il triennio 2012-2014.

La sua principale caratteristica consiste nel fatto che, gli importi corrisposti a titolo di EDR, a differenza della retribuzione propriamente detta, non vengono computati ai fini degli istituti contrattuali nazionali, del TFR (Trattamento di Fine Rapporto), dei trattamenti di quiescenza e/o di previdenza aziendale e di ogni altro trattamento aziendale.

Per coloro che ricevono il “Livello retributivo di inserimento professionale” (quindi anche per gli apprendisti) l’EDR sarà erogata secondo gli importi e le decorrenze in tabella:

All’apprendista spettano, al pari dei colleghi a tempo indeterminato, buoni pasto, indennità di rischio e premio aziendale.

²¹ Può essere stipulato anche per la qualificazione o riqualificazione professionale dei lavoratori in mobilità, ivi compresi i soggetti che percepiscono le prestazioni della sezione emergenziale del Fondo di Solidarietà relative all’erogazione, per un massimo di 24 mesi, di un assegno per il sostegno del reddito (in caso di disoccupazione involontaria).

Alla scadenza del periodo di apprendistato, ove nessuna delle Parti eserciti il recesso al termine del triennio, il rapporto prosegue come rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ed il periodo di apprendistato viene interamente computato ai fini della maturazione dell’anzianità di servizio (ad es. per il numero di giorni di ferie spettanti), mentre per gli scatti di anzianità e gli automatismi viene considerato solo per la metà (18 mesi).

In caso di recesso da parte dell’impresa e conseguente risoluzione del rapporto al termine del periodo di apprendistato (ai sensi dell’art. 2118 codice civile) la lavoratrice/il lavoratore ha diritto ad un **preavviso** di 1 mese, da riconoscere mediante la corrispondente indennità sostitutiva.

Nei confronti del/la medesima/o lavoratrice/lavoratore ciascuna impresa non potrà ricorrere al contratto di apprendistato dopo aver utilizzato il contratto di inserimento, o viceversa.

Il contratto di apprendistato può prevedere un **periodo di prova** della durata massima di tre mesi, che deve risultare da atto scritto (contratto/lettera di assunzione).

Livello retributivo di inserimento professionale - EDR			
Decorrenza importo mensile	1° giugno 2012	1° giugno 2013	1° giugno 2014
3a Area Professionale 1° Livello	€ 33,70	€ 67,40	€ 114,58

Può essere stipulato a **tempo pieno** o **parziale**: in questa seconda ipotesi non può avere durata inferiore a 25 ore settimanali, allo scopo di poter adempiere alle esigenze formative.

Qualora a causa di maternità, infortunio e malattie non “brevi” (secondo l’Interpello n. 17/2007 al Ministero del Lavoro sono definite “brevi” quelle malattie di durata inferiore al mese, anche come sommatoria di più periodi di malattia) o di altra causa di interruzione del rapporto di durata tale da pregiudicare il percorso di qualificazione dell’apprendista e comunque

superiore a 30 giorni, il datore di lavoro può prolungare il rapporto comunicandolo all'interessato.

In questi casi, il contratto si sospende di fatto in quanto non è possibile effettuare la dovuta formazione.

L'apprendista che abbia superato il periodo di prova, in caso di assenza per malattia o infortunio, ha diritto al mantenimento del posto per un periodo di :

- 6 mesi in caso di comporto secco (cioè continuativi),
- 8 mesi in caso di comporto per sommatoria (in caso di più periodi di malattia/infortunio sommati tra loro), nell'arco del triennio.

Per gli apprendisti non si applicano le disposizioni del capitolo X del CCNL: Addestramento, Formazione, Criteri di Sviluppo Professionale e di Carriera, Valutazione professionale (artt. 71/72/73/74/75/76).

Come per qualsiasi altro rapporto di lavoro, nei limiti in cui siano compatibili con le peculiarità di tale forma di contratto, si applicano agli apprendisti le disposizioni relative a:

- orario di lavoro;
- lavoro straordinario;
- banca delle ore;
- ferie (20 giorni ogni anno, riproporzionati nell'anno di assunzione in relazioni ai mesi di lavoro prestati);
- ex festività;
- buoni pasto;
- missioni e trasferimenti;
- agevolazioni e provvidenze per motivi di studio;
- Trattamento di Fine Rapporto.

I **profili formativi** per gli apprendisti sono:

- addetto attività commerciali;
- addetto attività di supporto alla gestione dell'azienda;
- addetto attività di supporto aree specialistiche di business;
- addetto attività amministrative e/o contabili;
- addetto attività informatiche e/o di telecomunicazione.

Le funzioni di **tutore** possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Il tutore aziendale affianca l'apprendista durante il periodo di apprendistato, per la durata del piano formativo individuale. Nel caso in cui la formazione sia impartita all'apprendista attraverso strumenti di *e-learning*, anche l'attività svolta dal tutore potrà essere effettuata con modalità virtuale e attraverso strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione.

Il tutore deve: avere formazione e competenze adeguate ed inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato; svolgere un'attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista; esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte dell'impresa.

Ciascun apprendista ha diritto ad una **formazione** congrua a cura dell'impresa, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, prevista per ciascun profilo formativo. La formazione sarà di base e trasversale con contenuti omogenei per tutti gli apprendisti; e professionalizzante con contenuti specifici in relazione alla qualifica professionale da acquisire. La formazione può essere erogata anche in modalità *e-learning* od *on the job*; in tutto o in parte, all'interno dell'impresa interessata, presso altra impresa del gruppo o presso altra struttura di riferimento, anche ricorrendo ai finanziamenti di FBA.

Ciascun apprendista avrà il proprio "piano formativo individuale" che definisce il percorso formativo complessivo. Le attività formative di base e trasversali saranno pari a 120 ore per la durata del triennio e dovranno perseguire

obiettivi formativi articolati in quattro aree di contenuto: relazionale; organizzazione ed economia; disciplina del rapporto di lavoro; sicurezza sul lavoro (queste ultime due dovranno essere realizzate, di massima, nel primo anno).

Le attività formative professionalizzanti avranno durata pari ad 80 ore medie per anno.

Gli apprendisti sono computati ai fini dell'Accordo 7 luglio 2010 sulle Libertà Sindacali.

Il numero complessivo di apprendisti che si possono assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto al personale specializzato e qualificato²².

Contratto di Inserimento

Art. 1 L. 28 giugno 2012 n° 92; Artt. 54 e ss. D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276; art. 34 CCNL 19 gennaio 2012.

La Legge 92/2012, nota come Riforma del Lavoro Fornero, ha abrogato il contratto di inserimento a partire dal 1° gennaio 2013, cancellando gli articoli da 55 a 59 del D.Lgs. 276/03 (cd. Legge Biagi).

I contratti di inserimento stipulati fino al 31 dicembre 2012 continuano ad essere regolati secondo le precedenti disposizioni.

Il contratto di inserimento è diretto a realizzare l'inserimento o il reinserimento del lavoratore nel mercato del lavoro, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore stesso ad un determinato contesto lavorativo.

Secondo la normativa previgente, esso è rivolto a:

- giovani dai 18 ai 29 anni;
- disoccupati di lunga durata da 29 a 32 anni;
- lavoratori oltre i 50 anni, espulsi dall'attività lavorativa;

- lavoratori inattivi per almeno due anni che desiderino riprendere un'attività lavorativa;
- donne, qualora il rapporto nel territorio sia tale da registrare un tasso di occupazione femminile inferiore del 20% a quello maschile oppure un tasso di disoccupazione femminile superiore del 10% a quello maschile;
- disabili gravi, fisici e psichici.

Condizione per l'assunzione è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.

La durata del contratto può variare da un minimo di 9 ad un massimo di 18 mesi (36 mesi per ipotesi particolari). Non è rinnovabile ma prorogabile entro il limite massimo.

Per poter assumere mediante contratti d'inserimento è necessario che il datore di lavoro abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto d'inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

L'Azienda può assumere con questa tipologia di contratto solo nella percentuale massima del 5% del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato; la percentuale aumenta all'8% per le aziende fino a 1500 dipendenti.

Ai fini delle Libertà Sindacali i dipendenti con contratto di inserimento non si computano.

Contratto di Somministrazione

Art. 1 L. 28 giugno 2012 n° 92; Artt. 20 e ss. D.Lgs. 10 settembre 2003 n° 276; Art. 33 CCNL 19 gennaio 2012.

Il contratto di somministrazione di lavoro è un contratto mediante il quale un'Azienda (somministratrice) mette a disposizione di un'altra Azienda (utilizzatrice) un lavoratore assunto nell'Azienda somministratrice. Il rapporto

²² Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato: nel Settore del Credito si fa ricorso al solo contratto di somministrazione a tempo determinato.

L'Azienda può farne ricorso per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

I lavoratori dipendenti del somministratore hanno diritto, di norma, ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

Il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione non può superare il 5% del personale dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato tranne che per le imprese fino a 1500 dipendenti per le quali la percentuale aumenta all'8%.

L'Azienda utilizzatrice deve comunicare alle Rappresentanze Sindacali Aziendali ed, in mancanza, alle Associazioni Territoriali di Categoria aderenti alle Confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

- il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione prima della stipula del contratto di somministrazione - salvo motivate ragioni di urgenza e necessità (in tal caso la comunicazione può avvenire entro 5 giorni);
- ogni dodici mesi: numero, motivi, durata dei contratti, la qualifica dei lavoratori.

Contratto a Tempo Determinato

Art. 7 D.L. 28 giugno 2013 n° 76²³; Art. 1 L. 28 giugno 2012 n° 92; D.Lgs. 6 settembre 2001 n° 368; art 34 CCNL 19 gennaio 2012.

Si possono utilizzare contratti a tempo determinato quando sussistono ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo.

Tale requisito (cosiddetto "causalone") non è richiesto nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato (anche se di somministrazione), di durata non superiore a dodici mesi, per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Non è richiesto, inoltre, nelle ipotesi previste dai Contratti Collettivi, anche Aziendali. In tali circostanze il contratto a tempo determinato è definito "acausale".

La durata del contratto deve essere determinata o determinabile.

Il contratto a tempo determinato può essere prorogato se la durata iniziale del contratto è inferiore a 3 anni, se c'è il consenso del lavoratore, e se sussistono ragioni oggettive facendo riferimento alle sole attività per le quali è stato stipulato il contratto.

La proroga è ammessa una sola volta ed, in totale, il contratto non può durare più di 3 anni. Nel caso di contratto a tempo determinato "acausale" la proroga è ammessa entro i limiti di durata complessiva del rapporto di 12 mesi (o secondo le previsioni dei contratti collettivi, anche aziendali).

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine o della sua proroga, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto, pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro (anche in caso di contratto "acausale") continua oltre il trentesimo giorno, in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno nei casi di contratti di durata superiore a sei mesi, il contratto si considera a tempo indeterminato.

Tra il termine di un contratto a tempo determinato e la stipula di un nuovo contratto, sempre a tempo determinato tra la medesima Azienda ed il medesimo lavoratore devono intercorrere:

- 10 giorni dalla scadenza del precedente contratto nel caso in cui il contratto precedente avesse durata pari o inferiore a 6 mesi;

²³ Il manuale è aggiornato con le previsioni del Decreto Legge 76/2013.

- 20 giorni dalla scadenza del precedente contratto nel caso in cui il contratto precedente avesse durata superiore a 6 mesi²⁴.

In caso di mancato rispetto di tali termini il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato.

I periodi di pausa tra due contratti a termine non si applicano per i lavoratori impegnati nelle attività stagionali²⁵ e nei casi previsti dai Contratti Collettivi Nazionali.

Nel caso in cui tra due assunzioni successive a termine non vi sia soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Qualora a seguito della successione di più contratti a tempo determinato fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti, si superino complessivamente i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato.

In deroga a quanto sopra riportato, è consentita la stipulazione di un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un Rappresentante di una delle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

²⁴ Prima delle modifiche introdotte dal D.L. 76/2013, la Riforma Fornero (L. 92/2012) aveva portato tali termini, rispettivamente, a 60 e 90 giorni. Nel Settore del Credito (art. 34, comma 2, CCNL 19 gennaio 2012) tali termini erano stati ridotti, rispettivamente, a 20 e 30 giorni nei casi in cui l'assunzione avvenisse nell'ambito di un processo organizzativo volto all'avvio di una nuova attività, al lancio di un prodotto o servizio innovativo, all'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, al prosieguo di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, al rinnovo o alla proroga di una commessa esistente. La possibilità che i Contratti Collettivi potessero prevedere periodi ridotti (20/30 giorni) tra due contratti a tempo determinato era prevista dall'art. 5, comma 3, D.Lgs. 368/2001, così come modificato dalla L. 92/2012 (Riforma del Lavoro Fornero), che ne fissava la misura e le condizioni sopra esposte. Tale circostanza è stata ora abolita in seguito alla modifica introdotta dal D.L. 76/2013, che ha portato i termini tra due contratti, rispettivamente, a 10 e 20 giorni.

Le Organizzazioni Sindacali, dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, stabiliscono con avvisi comuni, la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

Il contratto può essere risolto prima della scadenza del termine solo per:

- giusta causa di licenziamento;
- accordo tra il datore di lavoro ed il lavoratore;
- superamento periodo di comporto;
- impossibilità sopravvenuta.

Anche il lavoratore rimane vincolato fino alla scadenza del termine.

Qualora, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda, il lavoratore abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, fatte salve diverse disposizioni di Contratti Collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, egli ha diritto di precedenza sulle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi dodici mesi dalla scadenza del contratto e che facciano riferimento alle mansioni già espletate dal lavoratore in esecuzione dei rapporti a termine. Il lavoratore deve esercitare il **diritto di precedenza**, manifestando la propria volontà al datore di lavoro, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (si veda il modello "L" nella sezione "Modulistica" - cap. 30).

Ai fini dell'applicazione del titolo III Legge n. 300/1970 (attività sindacale) i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a 9 mesi.

²⁵ Attività definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963 n° 1525.

Contratto a tempo parziale

D. Lgs. 25 febbraio 2000 n° 61 (modificato dalla L. 24 dicembre 2007 n° 247 e dalla L. 28 giugno 2012 n° 92); art. 35 CCNL 19 gennaio 2012.

Esistono tre forme di part-time: verticale, orizzontale e misto.

Nel **part-time orizzontale** è prevista la riduzione giornaliera dell'orario rispetto al tempo pieno (si lavora tutti i giorni ma per un numero inferiore di ore).

Nel **part-time verticale** l'attività lavorativa è per l'intera giornata, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno (in alcuni giorni non si lavora oppure si lavora per un numero inferiore di ore).

Nel **part-time misto** il rapporto di lavoro si svolge secondo una combinazione del part-time verticale con quello orizzontale.

Il part-time è applicabile anche ai Quadri direttivi.

Il part-time può essere a tempo determinato o indeterminato ed è concordato tra Azienda e lavoratrice/ore.

Non esiste un obbligo per l'Azienda alla concessione del part-time. L'Azienda, in base alle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, può accogliere domande di part-time presentate da dipendenti in servizio o assumere lavoratori/lavoratrici con contratto di lavoro part-time.

Per le aree professionali, di norma, la durata dell'orario di lavoro settimanale per un contratto part-time può essere fissata tra un minimo di 15 ore ed un massimo 32 ore 30 minuti. La distribuzione dell'orario lavorativo è concordata tra le Parti.

Nei giorni semifestivi l'orario di entrata è quello normalmente previsto dal proprio contratto individuale, mentre quello di uscita viene anticipato calcolando una riduzione di orario proporzionale a quella del tempo pieno, fermo restando che, la durata della prestazione lavorativa non può eccedere le 5 ore nella giornata.

Il **lavoro supplementare** può essere richiesto, nel rispetto delle mansioni attribuite, unicamente per le seguenti specifiche esigenze organizzative:

- operazioni di quadratura contabile e chiusura;
- interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici;
- assenze impreviste di altri dipendenti della medesima unità operativa.

Il limite massimo è di 2 ore al giorno e 50 ore per anno.

Il compenso per il lavoro supplementare corrisponde alla paga oraria ordinaria. In alternativa al compenso per lavoro supplementare è possibile optare per la banca delle ore.

Il trattamento economico si determina riproporzionando la retribuzione del lavoratore ad orario intero, con la stessa anzianità ed inquadramento, in relazione alla minore durata della prestazione lavorativa.

Ai fini dell'**anzianità di servizio** (relativamente ai trattamenti contrattuali di ferie, malattia, scatti tabellari, automatismi e preavvisi) i periodi di servizio part-time vengono computati equiparandoli al tempo pieno.

L'Azienda può escludere determinate posizioni di lavoro dalla concessione del part-time, dandone comunicazione agli Organismi Sindacali Aziendali, indicando le esigenze aziendali e rinnovando l'informativa annualmente in caso di variazioni.

Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare le seguenti percentuali:

- 20% del personale a tempo pieno, per i passaggi a tempo parziale del personale in servizio;
- 10% del complesso del personale in servizio, per le nuove assunzioni.

Le percentuali di cui sopra si intendono riferite al complesso del personale, comprensivo delle/lavoratrici/lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, rilevato al 31 dicembre dell'anno precedente.

Sono possibili **intese aziendali** tra l'impresa e gli Organismi Sindacali Aziendali, in presenza di richieste del personale, di esigenze aziendali o tensioni occupazionali, per disciplinare in maniera specifica il part-time relativamente a:

- superamento delle percentuali massime stabilite in sede nazionale per la costituzione di rapporti part-time;
- fissazione della durata settimanale dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale in misura inferiore o superiore ai limiti previsti dal CCNL;
- ulteriori specifiche esigenze organizzative per l'effettuazione di prestazioni supplementari.

Le imprese comunicano agli Organismi Sindacali Aziendali le posizioni di lavoro che, in relazione alle esigenze di cui sopra, sono escluse dal rapporto a tempo parziale e rinnovano annualmente l'informativa in caso di variazioni.

Stage

La Corte Costituzionale con la Sentenza n° 287 dell'11/12/2012 ha sancito l'illegittimità dell'art. 11 del D.L. n° 138/2011, che definiva "Livelli essenziali per l'attivazione dei tirocini", e ha così ribadito la competenza regionale esclusiva sul tema.

La Riforma del Lavoro Fornero, Legge 92/2012, ha disposto che la Conferenza Stato - Regioni definisca le linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base dei seguenti criteri:

- revisione della disciplina dei tirocini formativi;
- previsione di azioni ed interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'Istituto;
- individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;
- riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

L'introduzione dell'indennità rappresenta una delle maggiori novità della Riforma.

Le linee guida sono state predisposte, con Accordo del 24 gennaio 2013, sulla base dei medesimi criteri indicati dalla Legge. I contenuti delle linee guida non riguardano i tirocini curriculari, non producono effetti normativi immediati poiché devono essere recepiti dagli Ordinamenti Regionali che hanno sei mesi di tempo per emettere gli appositi provvedimenti legislativi e regolamentari.

Le linee guida riguardano nello specifico:

- **tirocini formativi e di orientamento**, svolti da coloro che abbiano conseguito un titolo di studio entro e non oltre i 12 mesi, e sono finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani. Non potranno durare più di 6 mesi;
- **tirocini di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro**, finalizzati a percorsi di recupero occupazionale a favore di inoccupati e disoccupati, anche in mobilità, nonché a beneficiari di ammortizzatori sociali sulla base di specifici accordi. Non potranno durare più di 12 mesi;
- **tirocini di orientamento e formazione oppure di inserimento/reinserimento** in favore di disabili, persone svantaggiate e richiedenti asilo politico o titolari di protezione internazionale. I tirocini in favore di persone svantaggiate non potranno durare più di 12 mesi, mentre i tirocini in favore di soggetti disabili possono avere una durata complessiva di 24 mesi (le Regioni e le Province Autonome potranno disciplinare misure di agevolazione e deroghe alla durata e ripetibilità).

Quando sarà giunto a termine l'iter legislativo che darà efficacia di Legge al documento, le Regioni e le Province Autonome sono tenute ad adeguare la propria normativa agli standard minimi, entro sei mesi dalla data dell'Accordo. Nel frattempo la materia rimane regolata dalle rispettive normative regionali e in via residuale dall'art. 18 della L. 196/97.

Nei limiti di durata indicati, i periodi di tirocinio possono essere prorogati e, in caso di maternità o malattia pari o superiore ad 1/3 del tirocinio possono essere sospesi e la sospensione non concorre al computo della durata massima.

I tirocini si attivano mediante una Convenzione stipulata tra i soggetti promotori, pubblici e privati, ed i soggetti ospitanti, che può riguardare anche diverse tipologie di tirocini ed alla quale va allegato il piano formativo individuale di ciascun tirocinante. Spetta alla normativa regionale fissare il numero di tirocini attivabile contemporaneamente da parte dell'Azienda ospitante. Il soggetto promotore nomina un referente o tutor.

Al tirocinante è garantita la copertura assicurativa contro gli infortuni (INAIL) e per responsabilità per danni verso terzi. Gli oneri delle garanzie assicurative possono essere anche a carico delle Regioni e Province Autonome.

Al fine di evitare un uso distorto del tirocinio, è previsto il riconoscimento di una indennità minima per le attività svolte dal tirocinante, non inferiore a 300 euro lordi mensili che le Regioni possono elevare.

Nel caso non venga corrisposta l'indennità sono previste sanzioni dalla Legge 92/2012 (multa da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro).

È vietato:

- attivare tirocini per lo svolgimento di attività lavorative a bassa specializzazione che non necessitano di azione formativa;
- assumere tirocinanti per sostituire lavoratori assenti a causa di malattia, congedi parentali, ferie ed altro, e per sopperire a temporanee esigenze di organico in determinati periodi di particolare intensità di lavoro;
- realizzare per il soggetto ospitante più di un tirocinio con il medesimo tirocinante, il quale non può essere utilizzato per attività che non siano coerenti con gli obiettivi formativi del tirocinio stesso;

- ospitare tirocinanti per Aziende che abbiano effettuato licenziamenti nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio (o che abbiano in corso procedure di cassa integrazione per attività equivalenti a quelle del tirocinio).

In assenza della normativa regionale che fissa il numero di tirocini attivabili contemporaneamente dall'Azienda ospitante, si prevede che il numero sia stabilito in proporzione alle dimensioni dell'Azienda:

- le imprese fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato possano avere un solo tirocinante;
- quelle tra 6 e 20 dipendenti due tirocinanti contemporaneamente;
- le imprese più grandi possono attivare tirocini in misura non superiore al 10% dei dipendenti a tempo indeterminato.

Sono esclusi da tali limiti i tirocini in favore di disabili, persone svantaggiate e richiedenti asilo politico o titolari di protezione internazionale.

In caso di soggetto ospitante multi-localizzato il tirocinio è regolato dalla normativa della Regione o della Provincia Autonoma nel cui territorio il tirocinio è realizzato (e non, come prima previsto, la normativa della Regione ove il soggetto ospitante ha sede legale).

FAQ

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

Quali sono oltre a quello a tempo indeterminato, i contratti di lavoro a cui le Aziende del Credito possono ricorrere per assumere i lavoratori?

Le Aziende possono utilizzare l'apprendistato professionalizzante, i contratti di inserimento, i contratti a tempo determinato, i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Quali sono le caratteristiche del contratto di apprendistato?

È un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Ha una durata, nel Settore del Credito, di tre anni ed al termine del periodo di apprendistato è rescindibile. Si applica ai soggetti di età compresa fra 18 e 29 anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica corrispondente ai profili professionali della 3a area professionale.

Come sono inquadrati gli apprendisti?

Durante il periodo di apprendistato l'inquadramento avviene nella 3a Area Professionale 1° Livello.

Che retribuzione spetta all'apprendista?

I contratti di apprendistato stipulati, a partire dal 1° febbraio 2012, prevedono un trattamento economico corrispondente al "Livello retributivo di inserimento professionale", pari ad € 1.679,89 lordi, per un periodo di 4 anni (quindi oltre che per i tre anni di apprendistato professionalizzante, anche per l'eventuale primo anno di rapporto a tempo indeterminato). Con l'attuale CCNL è stato introdotto nella retribuzione l'EDR (Elemento Distinto della Retribuzione) per il triennio 2012-2014.

È possibile inserire un periodo di prova?

Sì, con durata massima di tre mesi.

Quali sono i profili formativi previsti per un apprendista?

Addetto attività commerciali; Addetto attività di supporto alla gestione

dell'Azienda; Addetto attività di supporto aree specialistiche di business; Addetto attività amministrative e/o contabili; Addetto attività informatiche e/o di telecomunicazione.

Cosa succede, al termine del periodo di apprendistato, in caso di prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro?

Il periodo di apprendistato viene interamente computato ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio (ad es. per il numero di giorni di ferie spettanti), mentre per gli scatti di anzianità e gli automatismi viene considerato solo per la metà (18 mesi).

Agli apprendisti si applicano le disposizioni del C.C.N.L.?

Come a qualsiasi rapporto di lavoro, nei limiti in cui siano compatibili con le peculiarità di tale forma di contratto, si applicano agli apprendisti le disposizioni relative a: Orario di lavoro; Lavoro straordinario; Banca delle ore; Ferie (20 giorni ogni anno, riproporzionati nell'anno di assunzione in relazioni ai mesi di lavoro prestati); Ex festività; Buoni pasto; Missioni e trasferimenti; Agevolazioni e provvidenze per motivi di studio; Trattamento di Fine Rapporto. Non si applicano le disposizioni del capitolo X del CCNL: Addestramento, Formazione, Criteri di Sviluppo Professionale e di Carriera, Valutazione professionale (artt. 71/72/73/74/75/76).

In caso di malattia o di infortunio è previsto un periodo di comporto?

L'impresa è tenuta a conservare il posto di lavoro per un periodo complessivo pari a: 6 mesi in caso di comporto secco; 8 mesi in caso di comporto per sommatoria.

Cosa succede nell'ipotesi di maternità o altre assenze di lungo periodo?

In caso di maternità, infortunio e malattie non "brevi" (sono "brevi" quelle malattie di durata inferiore al mese, anche come sommatoria di più periodi di malattia) o di altra causa di interruzione del rapporto di durata tale da

pregiudicare il percorso di qualificazione dell'apprendista e comunque superiore a 30 giorni, il datore di lavoro può prolungare il rapporto comunicandolo all'interessato. In tali casi, il contratto si sospende.

È previsto il part-time in caso di apprendistato?

Sì, ma non può avere una durata inferiore a 25 ore settimanali.

Il lavoratore può essere licenziato durante il periodo di apprendistato?

Il datore di lavoro non può licenziare il lavoratore se non per giusta causa o giustificato motivo.

Come vengano computati gli apprendisti ai fini delle agibilità sindacali?

Gli apprendisti sono computati ai fini di quanto previsto dall'Accordo in materia di Libertà Sindacali del 7 luglio 2010.

Cos'è il contratto di inserimento?

È il contratto diretto a realizzare l'inserimento o il reinserimento del lavoratore nel mercato del lavoro, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo. Esso è stato abrogato dalla Legge 92/2012, (Riforma del Lavoro Fornero), a partire dal 1° gennaio 2013. I contratti di inserimento stipulati fino al 31 dicembre 2012 continuano ad essere regolati secondo le precedenti disposizioni.

A chi era rivolto il contratto di inserimento?

Il contratto di inserimento era rivolto a: giovani dai 18 ai 29 anni; disoccupati di lunga durata da 29 a 32 anni; lavoratori oltre i 50 anni, espulsi dall'attività lavorativa; lavoratori inattivi da almeno due anni che desiderino riprendere un'attività lavorativa; donne, qualora il rapporto nel territorio sia tale da registrare un tasso di occupazione femminile inferiore del 20% a quello

maschile, oppure, un tasso di disoccupazione femminile superiore del 10% a quello maschile; disabili gravi, fisici e psichici.

Quali erano le particolarità del contratto di inserimento?

Condizione per l'assunzione era la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.

Qual era la sua durata?

La durata del contratto poteva variare da un minimo di 9 ad un massimo di 18 mesi (36 mesi per ipotesi particolari). Non era rinnovabile ma prorogabile entro il limite massimo.

Quali limiti aveva il datore di lavoro per le assunzioni con tale tipologia di contratto?

Per poter assumere mediante contratti d'inserimento era necessario che il datore di lavoro avesse mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto d'inserimento era scaduto nei 18 mesi precedenti. L'Azienda poteva assumere con questa tipologia di contratto solo nella percentuale massima del 5% del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato; la percentuale aumentava all'8% per le aziende fino a 1.500 dipendenti.

Cos'è il contratto di somministrazione di lavoro?

È un contratto mediante il quale un'Azienda (somministratrice) mette a disposizione di un'altra Azienda (utilizzatrice) un lavoratore assunto nell'Azienda somministratrice. Nel Settore del Credito il rapporto può essere stipulato esclusivamente a tempo determinato.

Quando può farvi ricorso l'Azienda?

Per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Qual è il trattamento economico e normativo previsto per il lavoratore somministrato?

I lavoratori dipendenti del somministratore hanno diritto, di norma, ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

Esistono dei limiti all'utilizzo di tale contratto?

Il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione non può superare il 5% del personale con contratto a tempo indeterminato tranne che per le imprese fino a 1500 dipendenti per le quali la percentuale aumenta all'8%.

Sono previste delle comunicazioni alle Organizzazioni Sindacali nell'ipotesi di ricorso alla somministrazione?

L'Azienda utilizzatrice comunica alle Rappresentanze Sindacali Aziendali (in mancanza di esse alle Strutture Territoriali) il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione prima della stipula del contratto di somministrazione - salvo motivate ragioni di urgenza e necessità (entro 5 giorni). Ogni dodici mesi comunica numero, motivi, durata dei contratti, la qualifica dei lavoratori.

Quando il datore di lavoro può utilizzare il contratto a tempo determinato?

Quando sussistono ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo. Non è richiesta la sussistenza di tali ragioni, nel caso di primo rapporto a tempo determinato e nelle ipotesi previste dai Contratti Collettivi, anche aziendali, per una durata non superiore a dodici mesi. In tali circostanze il contratto a tempo determinato è definito "acausale".

Può essere prorogato?

Sì, se la durata iniziale del contratto è inferiore a 3 anni, se c'è il consenso del lavoratore, e se sussistono ragioni oggettive e si faccia riferimento alle sole

attività per le quali è stato stipulato il contratto. La proroga è ammessa una sola volta ed, in totale, il contratto non può durare più di 3 anni. Nel caso di contratto a tempo determinato "acausale" la proroga è ammessa entro i limiti di durata complessiva del rapporto di 12 mesi (o secondo le previsioni dei Contratti Collettivi, anche aziendali).

È possibile assumere più volte un lavoratore con contratti a tempo determinato?

Sì. Qualora, però, a seguito della successione di più contratti a tempo determinato fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti, si superino complessivamente i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato. In deroga a quanto sopra riportato, è consentita la stipulazione di un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un Rappresentante di una delle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, con avvisi comuni, la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

Al termine del contratto a tempo determinato il lavoratore può essere subito riassunto?

Sì, ma tra il termine di un contratto a tempo determinato e la stipula di un nuovo contratto sempre a tempo determinato tra la medesima Azienda ed il medesimo lavoratore devono intercorrere: 10 giorni dalla scadenza del

contratto nel caso in cui il contratto precedente avesse durata pari o inferiore a 6 mesi; 20 giorni dalla scadenza del precedente contratto nel caso in cui il contratto precedente avesse durata superiore a 6 mesi. In caso di mancato rispetto di tali termini, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato. I periodi di pausa tra due contratti a termine non si applicano per i lavoratori impegnati nelle attività stagionali e nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali.

Il lavoratore può essere licenziato prima della scadenza del termine?

Il contratto può essere risolto prima della scadenza del termine solo per: giusta causa di licenziamento; accordo tra il datore di lavoro ed il lavoratore; superamento periodo di comporto; impossibilità sopravvenuta. Anche il lavoratore rimane vincolato fino alla scadenza del termine.

Come vengono computati i lavoratori con contratto a tempo determinato ai fini delle agibilità sindacali?

Sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a 9 mesi.

In caso di assunzioni a tempo indeterminato viene riconosciuto un diritto di precedenza?

Sì. Qualora, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda, il lavoratore abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, fatte salve diverse disposizioni di Contratti Collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, egli ha diritto di precedenza sulle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi dodici mesi dalla scadenza del contratto e che facciano riferimento alle mansioni già espletate dal lavoratore in esecuzione dei rapporti a termine. Il lavoratore deve esercitare il diritto di precedenza manifestando la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data

di cessazione del rapporto di lavoro (si veda modello "L").

Quali sono le forme di part-time?

Part-time verticale, orizzontale e misto. Il part-time orizzontale si caratterizza per una riduzione giornaliera dell'orario rispetto al tempo pieno (si lavora tutti i giorni ma per un numero inferiore di ore). Nel part-time verticale l'attività lavorativa è per l'intera giornata, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno (in alcuni giorni non si lavora oppure si lavora per un numero inferiore di ore). Il part-time misto è una combinazione del part-time verticale con quello orizzontale.

È previsto il part-time per i Quadri Direttivi?

Sì.

È possibile il part-time a tempo indeterminato?

Sì. Può essere a tempo determinato o indeterminato ed è concordato tra Azienda e lavoratrice/ore.

Esiste il diritto del lavoratore ad ottenere il part-time?

No. L'Azienda, in base alle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, può accogliere domande di part-time presentate da dipendenti in servizio o assumere lavoratori/lavoratrici con contratto di lavoro part-time.

Per le aree professionali, qual è la durata settimanale dell'orario di lavoro di un lavoratore part-time?

Di norma la durata dell'orario di lavoro settimanale per un contratto part-time può essere fissata tra un minimo di 15 ore ed un massimo 32 ore 30 minuti. La distribuzione dell'orario lavorativo è concordata tra le parti.

Qual è l'orario di lavoro nei giorni semifestivi?

L'orario di entrata è quello normalmente previsto dal proprio contratto

individuale mentre quello di uscita viene anticipato calcolando una riduzione di orario proporzionale a quella del tempo pieno, fermo restando che la durata della prestazione lavorativa non può eccedere le 5 ore nella giornata.

È previsto il lavoro supplementare?

Può essere richiesto, nel rispetto delle mansioni attribuite, unicamente per le seguenti specifiche esigenze organizzative: operazioni di quadratura contabile e chiusura; interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici; assenze impreviste di altri dipendenti della medesima unità operativa. Il limite massimo è di 2 ore al giorno e 50 ore per anno. Il compenso per il lavoro supplementare corrisponde alla paga oraria ordinaria. In alternativa al compenso per lavoro supplementare è possibile optare per la banca delle ore.

Come viene determinato il trattamento economico?

Si determina riproporzionando la retribuzione del lavoratore ad orario intero con la stessa anzianità ed inquadramento in relazione alla minore durata della prestazione lavorativa.

Come viene computato il servizio part-time ai fini dell'anzianità di servizio?

Relativamente ai trattamenti contrattuali di ferie, malattia, scatti tabellari, automatismi e preavvisi i periodi di servizio part-time vengono computati equiparandoli al tempo pieno.

Può l'azienda escludere determinate posizioni di lavoro dalla concessione del part-time?

Sì, ma deve darne comunicazione agli Organismi Sindacali Aziendali, indicando le esigenze aziendali e rinnovando l'informativa annualmente in caso di variazioni.

Sono previsti dei limiti percentuali, rispetto al totale del personale, per la concessione del part-time?

Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 20% del personale a tempo pieno, per i passaggi a tempo parziale del personale in servizio; ed il 10% del complesso del personale in servizio, per le nuove assunzioni.

Sono possibili intese aziendali per disciplinare in maniera specifica il part-time?

Sì, tra l'impresa e gli Organismi Sindacali Aziendali, in presenza di richieste del personale, di esigenze aziendali o tensioni occupazionali, per disciplinare in maniera specifica il part-time relativamente a: superamento delle percentuali massime stabilite in sede nazionale per la costituzione di rapporti part-time; fissazione della durata settimanale dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale in misura inferiore o superiore ai limiti previsti dal CCNL; ulteriori specifiche esigenze organizzative per l'effettuazione di prestazioni supplementari.

21. ASSETTI CONTRATTUALI

La presente analisi intende fornire una sintetica valutazione comparativa tra le norme che regolano gli assetti contrattuali e la Rappresentanza Sindacale che si sono succedute dal 1993 ad oggi.

In questa sede sono presi in esame i principali Accordi tra le Parti Sociali e, in alcuni casi, il Governo. I documenti analizzati sono i seguenti:

- Accordo Interconfederale sulla Rappresentanza 31 maggio 2013;
- Accordo Interconfederale fra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno 2011;
- Accordo Quadro Riforma Assetti Contrattuali 22 gennaio 2009 e Accordo Interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'Accordo Quadro sulla Riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 (non firmati dalla CGIL);
- Accordo Interconfederale 5 luglio 2002 - Patto per l'Italia - Contratto per il Lavoro - Intesa per la competitività e l'inclusione sociale;
- Protocollo fra Governo e Parti Sociali del 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e l'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo; ed Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie;

Il Patto per l'Italia non disciplinava le regole della Rappresentanza e degli assetti contrattuali e, quindi, non viene preso in considerazione ai fini dell'analisi comparata che si concentra su tali aspetti.

All'Accordo Interconfederale fra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno 2011 ed all'Accordo Interconfederale sulla Rappresentanza del 31 maggio 2013 seguiranno, con tutta probabilità, accordi attuativi di settore.

Protocollo 23 luglio 1993 ed Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Principi generali

Oltre che degli assetti contrattuali, si occupa di: politica dei redditi e occupazione, politiche del lavoro, sostegno al sistema produttivo, istruzione e formazione professionale, finanza per le imprese e internalizzazione, riequilibrio territoriale, infrastrutture e domanda pubblica, politica delle tariffe.

Norme di rinnovo CCNL

Stabilisce il principio di autonomia dei cicli negoziali; attribuisce ai CCNL il compito di definire le procedure e le tempistiche per i negoziati relativi ai rinnovi.

Le piattaforme di rinnovo vanno presentate tre mesi prima della scadenza del CCNL.

Regola l'indennità di vacanza contrattuale.

Fissa la durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica.

Durante l'iter di rinnovo (tre mesi prima della scadenza del CCNL e per il mese successivo) è previsto il periodo di raffreddamento.

Secondo livello

Presenta un richiamo alla **valorizzazione del secondo livello** di contrattazione e ne fissa la **durata quadriennale**.

Riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.

Le erogazioni proprie di tale livello sono in correlazione con obiettivi di incrementi di produttività, qualità, competitività.

Il CCNL stabilisce modalità e ambiti di applicazione della contrattazione aziendale territoriale.

Inflazione

Individua l'inflazione programmata ed il confronto con l'inflazione intervenuta nel biennio precedente come parametro per le rivalutazioni economiche dei contratti.

Rappresentanza Sindacale e Rappresentatività

Introduce le RR.SS.UU. secondo l'intesa quadro tra CGIL, CISL e UIL del 1° marzo 1991.

Esse sono costituite nelle Unità Produttive superiori a 15 dipendenti, ad iniziativa delle OO.SS. firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993.

Riserva 1/3 della RSU alle OO.SS. stipulanti il CCNL "che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti". Gli altri 2/3 sono eletti dai lavoratori (iscritti e non) non in prova.

Sono eleggibili tutti i lavoratori non in prova dell'unità produttiva; la contrattazione di categoria stabilisce le regole per l'eleggibilità dei lavoratori a tempo determinato.

Possono presentare liste i Sindacati firmatari di tali Accordi e del CCNL di categoria; ed i Sindacati che accettino espressamente tale regolamentazione e che a sostegno della lista producano firme del 5% degli aventi diritto al voto.

Le elezioni sono valide se vi partecipa più della metà degli aventi diritto.

Il voto è segreto e diretto e sono previste le preferenze.

I 2/3 dei componenti la RSU sono eletti e vengono attribuiti con ripartizione proporzionale ai voti ottenuti.

Il restante 1/3 "riservato" è attribuito mediante elezione o designazione in proporzione ai voti ricevuti.

Legittimazione

La legittimazione a negoziare al secondo livello è riconosciuta alla RSU ed ai Sindacati Territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL.

Accordo Quadro 22 gennaio 2009 ed Accordo Interconfederale 15 aprile 2009

Principi Generali

Sostituisce il paragrafo 2 "Assetti Contrattuali" del **Protocollo del 1993** con un modello sperimentale per la durata di 4 anni (fino al 15 aprile 2013).

Viene costituito un **Comitato Paritetico** a livello Interconfederale per la verifica del funzionamento delle nuove regole. Si riunisce almeno quattro volte l'anno.

È composto da sei Rappresentanti per ciascuna delle Parti, che durano in carica per l'intero quadriennio.

Il CCNL ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del Settore in tutto il territorio nazionale.

Il CCNL regola le relazioni a livello nazionale, territoriale e aziendale. Definisce la disciplina dei diritti di informazione e consultazione (in attuazione delle direttive europee) e le regole per eventuali Organismi Paritetici per approfondimenti su andamenti socio-economici e politiche di settore. A seguito di tali approfondimenti, possono essere realizzati avvisi comuni.

Il CCNL può definire ulteriori forme di bilateralità anche sulla base di Accordi Interconfederali.

Pone l'obiettivo di ridurre, razionalizzare o semplificare il numero di CCNL nei vari comparti.

Norme di rinnovo del CCNL

Le proposte di rinnovo devono essere presentate **sei mesi prima** della scadenza del CCNL.

Entro **venti giorni** dal ricevimento delle proposte di rinnovo la Parte che le ha ricevute deve darne riscontro.

Un **meccanismo di copertura economica** (indennità di vacanza) a partire dalla data di scadenza del contratto e la cui entità è stabilita nel CCNL, è

condizionato al rispetto dei tempi e delle procedure definite.

Si prevede, in caso di crisi del negoziato, l'interessamento del livello confederale.

Se dopo sei mesi dalla scadenza del CCNL esso non è ancora stato rinnovato, è interessato il Comitato Paritetico per la gestione dell'Accordo 2009.

Prevede la durata triennale per il CCNL sia per la parte economica che normativa (nel nostro settore già in vigore dal CCNL 2007).

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL - e comunque per un periodo di sette mesi dalla data di presentazione delle proposte - è prevista una **tregua sindacale**.

In caso di mancato rispetto della tregua si può richiedere la revoca o sospensione dell'azione attuata.

Secondo livello

Conferma l'impostazione su due livelli di contrattazione (Nazionale ed Aziendale o Territoriale).

Introduce la **durata triennale** del secondo livello di contrattazione.

La contrattazione di secondo livello opera sulle materie delegate dal CCNL o dalla Legge e che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione.

Essa deve consentire l'applicazione degli sgravi di legge.

Le proposte di rinnovo devono essere presentate all'Azienda e all'Associazione datoriale due mesi prima della scadenza. L'Azienda deve darne riscontro entro **venti giorni**.

Per la **contrattazione di secondo livello** la **tregua sindacale** vige per i due mesi successivi alla presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per un periodo di tre mesi dalla presentazione delle proposte.

Se dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto di secondo livello non è rinnovato, il CCNL può prevedere l'interessamento dell'Associazione datoriale e delle Strutture Territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL.

Eventuali controversie, circa tali regole, sono disciplinate fra le Associazioni datoriali e le Strutture Sindacali, prima a livello territoriale e poi nazionale.

Per le controversie non risolte dalla conciliazione le Parti adiranno un Collegio di Arbitrato secondo le procedure previste dal CCNL o da Accordo Interconfederale.

Deroghe

In casi di crisi o per favorire lo sviluppo, **specifiche intese** possono definire procedure per derogare in tutto o in parte (anche temporaneamente ed in via sperimentale) il CCNL sia in istituti economici che normativi.

Al fine di governare nel territorio situazioni di crisi aziendali o per favorire lo sviluppo economico dell'area, i CCNL possono prevedere che a **livello territoriale** si raggiungano intese per modificare, **anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi**.

Inflazione

Introduce l'**IPCA** (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato in ambito Europeo per l'Italia) **depurato dei prezzi dei beni energetici importati** come indicatore della crescita dei prezzi in sostituzione del tasso di inflazione programmata.

Esso è elaborato da un soggetto terzo che verifica anche gli scostamenti rispetto all'andamento dei prezzi effettivamente osservato.

È prevista la verifica, in sede paritetica a livello interconfederale, della significatività dello scostamento tra inflazione prevista e quella effettiva. Il recupero degli scostamenti avverrà entro la vigenza del CCNL.

Rappresentanze Sindacali e Rappresentatività

Pone un principio generale: entro tre mesi, gli Accordi devono prevedere nuove regole in materia di Rappresentanza delle parti nella Contrattazione Collettiva, valutando tra le ipotesi la **certificazione all'INPS** dei dati di iscrizione sindacale.

Produttività

Spinge molto sulla necessità di incrementare e consolidare le misure volte ad incentivare, mediante la riduzione di tasse e contributi, la **contrattazione di secondo livello** che leghi incentivi economici a produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia al fine del miglioramento della competitività, e all'andamento economico delle imprese.

Il **premio variabile** farà riferimento a tali fattori e deve consentire particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla Legge. Esso è definito in sede di contrattazione aziendale.

Accordo Interconfederale 28 giugno 2011

Principi generali

Intende **definire pattizamente le regole di Rappresentatività**.

Il CCNL ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del Settore in tutto il territorio nazionale.

Dichiara come obiettivo l'impegno per un sistema di Relazioni Industriali che incrementi **competitività** e **produttività** al fine di rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni.

Il tema della **produttività** e del suo legame con incrementi gli retributivi previsti dal secondo livello è un elemento di significativo rilievo.

Secondo livello

Non interviene sulla contrattazione in ambito CCNL, ma mira a favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione di secondo livello.

Individua la necessità che il Governo incrementi e renda strutturali, certe ed accessibili, le misure volte ad **incentivare** fiscalmente la contrattazione di secondo livello che leghi aumenti retributivi ad obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia per il miglioramento della competitività dell'Azienda, e all'andamento economico della stessa.

La contrattazione di secondo livello si esercita sulle materie delegate, in tutto o in parte, dal CCNL o dalla Legge.

I Contratti Collettivi Aziendali che prevedano clausole di **tregua sindacale** (finalizzate all'esigibilità degli impegni assunti) **hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le Rappresentanze Sindacali firmatarie del presente Accordo Interconfederale** (accordo 28 giugno 2011) operanti nell'**Azienda**, e non per i singoli lavoratori.

Deroghe

Rilancia e rafforza la capacità del secondo livello di derogare al CCNL.

I Contratti Collettivi Aziendali possono prevedere, anche in via sperimentale e temporanea, **modifiche al CCNL** nei limiti e secondo le procedure previste dal CCNL stesso.

Prevede una **norma transitoria** che disciplina i casi in cui il CCNL di categoria ancora non preveda procedure derogatorie.

In tali casi, i Contratti Collettivi Aziendali, siglati dalle Rappresentanze Sindacali operanti in Azienda d'intesa con i livelli territoriali dei Sindacati firmatari del presente Accordo Interconfederale, possono definire **deroghe agli Istituti del CCNL** che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Ciò è possibile in **casi di crisi e di investimenti** per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa.

Le intese modificative hanno efficacia generale.

Rappresentanze Sindacali e Rappresentatività

Assume come base per la certificazione della Rappresentatività dei Sindacati per la Contrattazione Collettiva Nazionale di categoria i **dati associativi** riferiti **alle deleghe relative ai contributi sindacali**, certificati dall'INPS (in un'apposita sezione predisposta a seguito di convenzione tra INPS e Parti stipulanti il presente Accordo).

Attribuisce al CNEL il compito ponderare tali dati certificati con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle RR.SS.UU., che sono da rinnovare ogni tre anni.

I Contratti Collettivi Aziendali per le parti economiche e normative hanno **efficacia erga omnes** (e vincolano tutti i Sindacati firmatari dell'Accordo Interconfederale presenti in Azienda) se approvati dalla **maggioranza dei componenti la R.S.U.**

Nei settori dove sono presenti le **RR.SS.AA.** i Contratti Collettivi Aziendali hanno la medesima efficacia se approvati dalle RR.SS.AA. che esprimano la **maggioranza delle deleghe** per i contributi sindacali nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati dall'Azienda.

I Contratti Collettivi Aziendali approvati come espresso sopra, devono essere sottoposti al voto dei lavoratori **promosso dalle RR.SS.AA.** se richiesto, entro dieci giorni dalla firma, **da almeno un Sindacato firmatario del presente Accordo** o da almeno il 30% degli aventi diritto. La consultazione è valida con la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto. L'accordo è respinto con la maggioranza semplice.

Anche le **RR.SS.AA.** (come le RR.SS.UU.) **durano in carica 3 anni.**

Legittimazione

Per la **legittimazione a negoziare per la Contrattazione Collettiva Nazionale di categoria** è necessario superare la soglia del 5% di Rappresentatività dei lavoratori della categoria (e non dei sindacalizzati, come invece avviene nel pubblico impiego), secondo il criterio che pondera dati certificati **degli iscritti**

e risultati delle elezioni per le RR.SS.UU.

Non vi è un riferimento diretto e chiaro alla legittimazione nel caso di settori ove viga il modello R.S.A.

Accordo Quadro Assetti Contrattuali del Settore del Credito 24 ottobre 2011

Conferma i due livelli di contrattazione:

- il Contratto Collettivo Nazionale di categoria con funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;
- un secondo livello di contrattazione - aziendale o di gruppo - che riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale.

Non individua un indice inflattivo ma, stabilisce che, sarà utilizzato l'indice previsionale adottato dalla maggioranza dei settori interessati.

Le procedure di rinnovo del CCNL e del contratto di secondo livello, così come le norme sull'esigibilità dei contratti e sulla legittimità, sono descritte nei relativi capitoli (10 e 11).

Accordo Interconfederale sulla Rappresentanza 31 maggio 2013 e Testo Unico della Rappresentanza del 10 gennaio 2014

Venerdì 31 maggio 2013 Confindustria e CGIL, CISL e UIL hanno siglato l'Accordo sulla Rappresentanza e la Rappresentatività per la stipula dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che dà applicazione all'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011. L'Accordo stabilisce i criteri per la misurazione della Rappresentatività, per la titolarità a trattare e per l'esigibilità dei contratti, e fissa i principi ai quali la regolamentazione attuativa dovrà essere ispirata.

L'Accordo individua nella soglia del 5% di Rappresentatività, già definita dall'Accordo del 28 giugno 2011, il criterio per la titolarità a trattare per i Contratti Collettivi Nazionali di categoria, oltre all'appartenenza a Confederazioni firmatarie del presente Accordo.

Misurazione della Rappresentatività

La certificazione della Rappresentatività ai fini della Contrattazione Collettiva di categoria avviene, nei settori che adottano le RSU (in base all'Accordo del 20 dicembre 1993), attraverso un criterio che ponderi il dato del numero degli iscritti con i consensi ottenuti in occasione del rinnovo delle RSU.

Il numero degli iscritti viene determinato attraverso le deleghe relative ai contributi sindacali conferite da lavoratrici e lavoratori, acquisito e certificato dall'INPS (mediante un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali - Uniemens - predisposta a seguito di convenzione fra l'Inps ed i firmatari dell'Accordo). Il dato, elaborato dall'INPS per ogni Organizzazione Sindacale e per ogni categoria, sarà trasmesso al CNEL.

Per la determinazione dei voti in occasione del rinnovo delle RSU, saranno validi esclusivamente i voti assoluti espressi per ogni Organizzazione Sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo. Identico criterio vale per le RSU in carica (elette cioè nei 36 mesi precedenti la data della misurazione). Le RSU saranno elette con voto proporzionale.

I dati relativi ai voti espressi per le elezioni delle RSU, risultanti dai verbali, saranno raccolti, se possibile, tramite i Comitati Provinciali dei Garanti (di cui all'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993) o analogo organismo, e trasmessi al CNEL che, dopo averli raccolti per ambito contrattuale e per Organizzazione, ne effettuerà la ponderazione con il dato relativo al numero di iscritti ricevuto dall'INPS.

Questa operazione consentirà di determinare la Rappresentatività per ogni singola Organizzazione Sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie dell'intesa e per ogni Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

I due dati (iscritti e voti) avranno un peso pari al 50% ciascuno, e la certificazione della rappresentatività di ogni singola Organizzazione Sindacale (aderente alle Confederazioni firmatarie), per essere ammessa alla contrattazione collettiva nazionale (soglia del 5%), sarà determinata come media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU (sul totale dei votanti).

Nei settori che adottano le RSA sarà rilevato, ai fini della Rappresentatività, il solo dato degli iscritti per ogni singola Organizzazione Sindacale, mediante il meccanismo sopra descritto delle deleghe certificate.

Intesa di RSU l'Intesa conferma diverse previsioni dell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993, tra cui quella relativa al passaggio dalle RSA alle elezioni delle RSU che potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle Federazioni aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo.

Titolarietà ed efficacia della contrattazione

Titolari della Contrattazione Collettiva Nazionale sono le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo che, in ciascuna categoria, abbiano una Rappresentatività non inferiore al 5%, secondo i criteri sopra esposti.

Per ogni CCNL le Federazioni di categoria, stabiliranno le modalità di definizione della piattaforma e della Delegazione trattante e le relative

attribuzioni con proprio regolamento, favorendo la presentazione di piattaforme unitarie.

In assenza di piattaforma unitaria, in ogni categoria, la negoziazione avverrà sulla base della piattaforma presentata dalle Organizzazioni Sindacali che abbiano complessivamente un livello di Rappresentatività nel Settore pari almeno al 50% +1.

L'efficacia e l'esigibilità dei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro sarà garantita dalla sottoscrizione da parte di Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% + 1 della Rappresentanza, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice. Le modalità della consultazione certificata saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto.

Gli accordi così sottoscritti saranno validi, per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, e saranno esigibili per tutte le Organizzazioni Sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo del 31 maggio 2013.

I CCNL così approvati dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le Parti, l'esigibilità degli impegni assunti e le conseguenze di eventuali inadempimenti.

Il 10 gennaio 2014 è stato firmato da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il Testo Unico sulla Rappresentanza, attuativo dell'Accordo del 31 maggio 2013 e dell'Accordo del 28 giugno 2011.

22. ACCORDO PRODUTTIVITÀ 16 NOVEMBRE 2012

L'Accordo "Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia" si pone in una condizione di sostanziale continuità con l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e con l'Accordo Quadro del 22 gennaio 2009 "Riforma degli assetti contrattuali" (cui fa seguito l'Accordo Interconfederale del 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'Accordo Quadro sulla Riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009).

I pilastri comuni ai tre succitati Accordi sono: rafforzamento del secondo livello di contrattazione; capacità derogatoria della contrattazione decentrata (aziendale e territoriale) rispetto alle previsioni del CCNL e della Legge; incentivazione attraverso la leva fiscale (detassazione e decontribuzione) per gli incrementi retributivi legati all'aumento della produttività.

Sin dalla premessa emerge come l'intera intesa sia un susseguirsi di auspici ed inviti rivolti al Governo ad adottare provvedimenti idonei a rendere effettive l'incentivazione del cosiddetto salario di produttività:

"In questo senso le Parti firmatarie credono che l'autonomia contrattuale debba essere valorizzata anche con riferimento ai contenuti delle intese finalizzate a perseguire i miglioramenti della produttività e, pertanto, si attendono che le determinazioni di Governo e Parlamento, volte a incentivare questi processi, risultino conseguentemente coerenti."

"Le Parti considerano, quindi, essenziale che la scelta, confermata anche con la presente Intesa, a favore della valorizzazione degli accordi collettivi per il miglioramento della produttività, venga sostenuta e promossa da adeguate e strutturali misure di incentivazione fiscale e contributiva."

"Le Parti, pertanto, chiedono al Governo e al Parlamento di rendere stabili e certe le misure previste dalle disposizioni di Legge per applicare, sui redditi da lavoro dipendente fino a 40 mila euro lordi annui, la detassazione del salario di produttività attraverso la determinazione di un'imposta, sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali, al 10%."

"Le Parti, con riferimento alla decontribuzione del salario di produttività,

chiedono che venga data compiuta applicazione ai contenuti della Legge numero 247 del 2007 che prevede lo sgravio contributivo per incentivare la contrattazione collettiva di secondo livello fino al limite del 5% della retribuzione contrattuale percepita."

Nelle Considerazioni introduttive ci si sofferma su un'analisi del tema della produttività, riconoscendo come su di essa incidano molti altri aspetti oltre al mero contenimento del costo del lavoro:

"Diviene centrale il tema della produttività su cui incidono, oltre al lavoro, molte altre voci sia materiali (energia, logistica, trasporti) sia immateriali (ad esempio burocrazia, sicurezza, legalità, istruzione) che producono costi e diseconomie sensibilmente diversi fra Nord e Sud d'Italia e fra grandi e piccoli centri urbani."

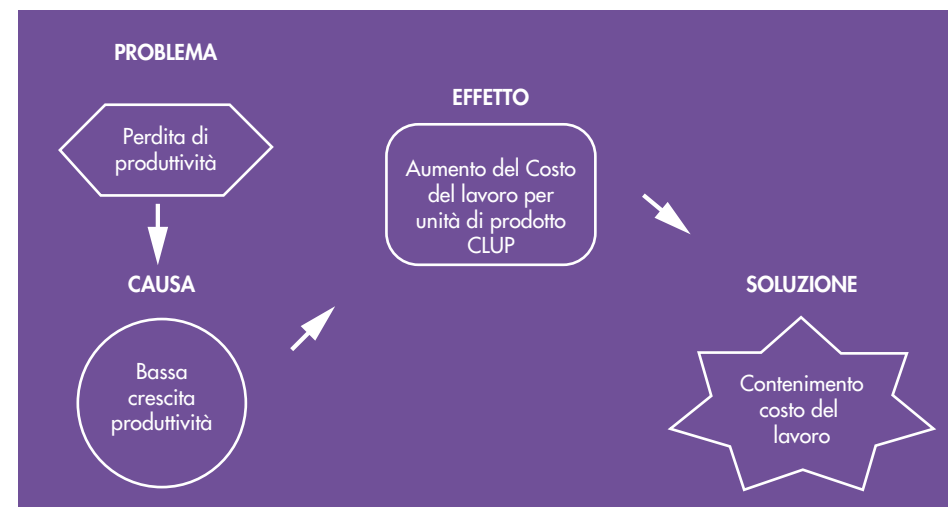
"Diviene, altresì, centrale l'investimento nell'ammodernamento dei macchinari e in ricerca e sviluppo per l'introduzione di innovazioni di prodotto e di processo."

"...Le Parti ritengono che questi temi programmatici debbano trovare adeguato rilievo nella Agenda di Governo del Paese."

"La più bassa crescita della produttività comporta un aumento del Costo del Lavoro per Unità di Prodotto (CLUP) e, quindi, una perdita di competitività che è immediatamente riscontrabile nell'alto deficit con l'estero e si traduce in uno spostamento dei redditi e dell'occupazione a favore di altri paesi."

Ad avviso di chi scrive, appare aberrante il circolo vizioso descritto in quanto la *"più bassa crescita della produttività"* dovuta a diversi altri fattori pur precedentemente citati (costi ed inefficienze dell'energia, dei trasporti e della logistica, il peso della burocrazia, i limiti dovuti ai deficit in tema di legalità, sicurezza ed istruzione, a mancati ammodernamenti tecnologici, agli scarsi investimenti in ricerca e sviluppo, e molti altri ce ne sarebbero da aggiungere quali la corruzione e la malavita) comporta un aumento del CLUP (Costo del Lavoro per Unità di Prodotto) e non certo un aumento del costo del lavoro in assoluto. L'aumento del CLUP, infatti, si ha anche alla presenza

della sostanziale stagnazione del livello del costo del lavoro propriamente detto, a causa della bassa crescita della produttività dovuta ad altri fattori precedentemente citati. In sostanza, e paradossalmente, la causa (bassa crescita della produttività dovuta a fattori estranei al fattore lavoro) genera un effetto (aumento del CLUP) e, per correggere l'effetto, non si agisce sulla causa ma su un aspetto dell'effetto stesso (costo del lavoro). Ci si sofferma, poi, sulla derogabilità:



"Le Parti si danno atto della necessità di favorire, soprattutto attraverso la contrattazione di secondo livello, soluzioni coerenti con i principi enunciati negli Accordi Interconfederali e in quelli di settore, al fine di agevolare la definizione di Intese modificative delle norme contrattuali più mirate alle esigenze degli specifici contesti produttivi."

Si insiste sul concetto di deroga alle norme contrattuali, principio introdotto dall'art. 8 del D.L. 138/2011 ed ipotizzato già nell'Accordo del giugno 2011. Resta nel mero campo delle ipotesi e, forse, degli auspici, la possibilità che

tali soluzioni di contrattazione di secondo livello possano rappresentare *“un’alternativa a processi di delocalizzazione”* o rappresentare *“un elemento importante di attrazione di investimenti anche dall’estero”* o anche di *“concorrere alla gestione di situazioni di crisi per la salvaguardia dell’occupazione, favorire lo sviluppo delle attività esistenti, lo start up di nuove imprese, il mantenimento della competitività”*.

Un ulteriore richiamo al Governo lo si ritrova nell’auspicio che *“il Governo tracci le linee guida per attuare una riforma strutturale del sistema fiscale che lo renda più equo e, quindi, in grado di ridurre la quota del prelievo che oggi grava sul lavoro e sulle imprese in maniera del tutto sproporzionata e tale da disincentivare investimenti e occupazione”*.

La principale leva d’intervento individuata per l’incremento della produttività verte sull’incentivazione a mezzo della detassazione: i firmatari, infatti, esprimono la *“necessità di condividere con il Governo i criteri di applicazione degli sgravi fiscali e contributivi definiti in materia di salario di produttività”*.

Centrale è sempre il tema della defiscalizzazione, della decontribuzione e dell’incentivazione della parte variabile della retribuzione come leva su cui agire per migliorare la produttività.

Significativo e, a nostro avviso, singolare rilievo assume l’individuazione quale obiettivo comune di tutte le Parti firmatarie quello di *“sviluppare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l’occupazione e le retribuzioni”*. In che senso, ci domandiamo, le Relazioni Industriali possono creare competitività e produttività? Pur fornendo in parte risposta a questo quesito specificando l’intento di orientare la *“contrattazione collettiva, nelle diverse sedi, alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro, all’emersione del sommerso, alla produzione di quel maggior valore aggiunto che possa essere distribuito fra i fattori che hanno contribuito a determinarlo”*, viene forte il dubbio di un’ulteriore destrutturazione del sistema di Relazioni Industriali e di Diritto

Sindacale già avviato con il ricorso alle deroghe.

Il modello ipotizzato dall’Accordo, in linea con gli Accordi del 2011 e del 2009, si fonda su un CCNL che *“abbia la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori”* e su una contrattazione di secondo livello che, *“facilitata da idonee e strutturali politiche fiscali di vantaggio, operi per aumentare la produttività attraverso un migliore impiego dei fattori di produzione e dell’organizzazione del lavoro (deroghe? n.d.r.), correlando a tale aspetto la crescita delle retribuzioni dei lavoratori”* (retribuzione variabile, n.d.r.).

In tema di *“regole del gioco”* si ritiene essenziale la definizione di *“un sistema di Relazioni Sindacali e contrattuali regolato e, quindi, in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull’affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite”*; questo passaggio afferisce alla cosiddetta *“esigibilità”* degli accordi e, dunque, ad individuare regole che vincolino tutti i soggetti (firmatari e non) al rispetto delle intese e ad impedire le contestazioni avverso eventuali accordi separati.

Si dà per scontata la necessità, come strumento di incremento della produttività, di individuare deroghe ai CCNL: *“Le Parti si danno atto della necessità di favorire, soprattutto attraverso la contrattazione di secondo livello, soluzioni coerenti con i principi enunciati negli Accordi Interconfederali e in quelli di settore, al fine di agevolare la definizione di intese modificative delle norme contrattuali più mirate alle esigenze degli specifici contesti produttivi”* (i testi sottolineati sono opera del redattore per evidenziare la parte ritenuta più significativa). Dovrebbe poi servire ad attutire le perplessità rispetto alle deroghe il fatto che, secondo i firmatari dell’Accordo, queste stesse potrebbero: *“rappresentare un’alternativa a processi di delocalizzazione, divenire un elemento importante di attrazione di nuovi investimenti anche dall’estero, concorrere alla gestione di situazioni di crisi per la salvaguardia dell’occupazione, favorire lo sviluppo delle attività esistenti, lo start up di*

nuove imprese, il mantenimento della competitività, contribuendo così anche alla crescita territoriale e alla coesione sociale". In sostanza, la ricetta appare consistere nel ridurre i diritti per difendere il lavoro (*refrain* già ascoltato su questioni quali l'**art. 18 e l'ILVA**).

È in tale quadro che entra in gioco il secondo livello di contrattazione cui spetta, sempre in linea con l'impostazione "derogatoria" propria degli Accordi del 2009 e del 2011, *"definire condizioni di gestione flessibile degli orari di lavoro, al fine di rispondere alle diverse dinamiche temporali della produzione e dei mercati, nel rispetto della vigente normativa comunitaria (non quella nazionale, derogabile grazie all'art. 8, D.L. 138/2011, n.d.r.) oltre che dei diritti e delle esigenze delle persone (in che modo? n.d.r.)"*.

Il compito residuale che spetta al CCNL è quello di *"garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni"* e *"perseguire la semplificazione normativa, il miglioramento organizzativo e gestionale"*, delegando poi al secondo livello, gli *"istituti contrattuali che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro"* e che, in quanto tali, sono ritenuti in grado di incidere positivamente sulla crescita della produttività.

Seppure in via teorica si conferma che obiettivo del CCNL è *"tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni"* non si comprende come questo debba avvenire, in quanto lo stesso CCNL *"deve rendere la dinamica degli effetti economici, definita entro i limiti fissati dai principi vigenti, coerente con le tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo internazionale e gli andamenti specifici del settore"*.

Sembra, in realtà, che il ruolo del CCNL non sia più quello di garantire il potere d'acquisto delle retribuzioni attraverso meccanismi che ne aggancino il valore all'inflazione (già superato nel 1993 il meccanismo dell'indicizzazione) o che ne prendano a riferimento i parametri, bensì quello di frenare e contenere l'andamento delle stesse.

L'elemento che dà fondatezza a tale sospetto e che rischia di spostare il

baricentro della contrattazione sulle retribuzione dalla componente fissa a quella variabile, con immaginabili conseguenze in tema di contrazione della parte fissa dello stipendio, sta nella previsione per cui i CCNL *"possono definire che una quota degli aumenti economici derivanti dai rinnovi contrattuali sia destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegarsi ad incrementi di produttività e redditività definiti dalla contrattazione di secondo livello"*.

L'ipotizzato vantaggio consisterebbe nel fatto che *"tali elementi retributivi da collegarsi ad incrementi di produttività e redditività"* potrebbero *"beneficiare anche di congrue e strutturali misure di detassazione e decontribuzione per il salario di produttività"*.

L'Accordo si sofferma brevemente sul tema della Rappresentanza, limitandosi a richiamare le previsioni della precedente Intesa del 28 giugno 2011 (che tra l'altro a differenza del presente Accordo sulla Produttività e di quello del 2009 è l'unico firmato da tutte e tre le Confederazioni) ed a fissare entro il 31/12/2012 la disciplina di dettaglio ed in particolare *"l'effettività e l'esigibilità delle intese sottoscritte, il rispetto delle clausole di tregua sindacale, di prevenzione e risoluzione delle controversie collettive, le regole per prevenire i conflitti, non escludendo meccanismi sanzionatori in capo alle organizzazioni inadempienti"*.

Il tema della Partecipazione dei lavoratori nell'impresa è appena sfiorato esprimendo la convinzione che il Governo debba esercitare la delega in materia previo confronto con le Parti Sociali.

Di certo, se si pensa di rafforzare la partecipazione dei lavoratori nella vita dell'impresa attraverso la mera informazione/consultazione e non con il confronto e la condivisione, questo appare poca cosa. Nell'Accordo, infatti, *"le Parti ritengono opportuno valorizzare, nei diversi livelli contrattuali, i momenti di informazione e consultazione previsti"*.

Anche in quest'ambito, non si rinuncia a puntare a sgravi fiscali e contributivi, individuando il welfare contrattuale come area da monitorare e rendere

omogenea: *“i contributi che le imprese e lavoratori versano per i sistemi di welfare contrattuale definiti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale e/o di secondo livello debbano beneficiare di un regime fiscale e contributivo di vantaggio, a partire dalla previdenza complementare”*.

Il capitolo formazione, irrinunciabile per l'accrescimento della produttività, è affrontato con una serie di auspici rivolti al Governo: rilancio e valorizzazione dell'istruzione tecnico-professionale, realizzazione di un coordinamento tra formazione pubblica e privata, agevolazione delle attività formative nell'ambito delle procedure di sospensione collettiva, cassa integrazione o mobilità. Un ruolo rilevante è riconosciuto dalle Parti ai Fondi Interprofessionali, per i quali auspicano *“l'affermazione per legge della loro natura privatistica”*.

La questione del mercato del lavoro viene affrontata partendo dalla richiesta di un confronto col Governo in particolare sulla verifica degli effetti sull'occupazione della Riforma Fornero. Si ipotizzano iniziative sperimentali sul territorio di coinvolgimento anche degli Enti Locali. Si esprime l'intendimento, poi, di proporre al Governo l'istituzione di *“un osservatorio permanente sul sistema produttivo, con la partecipazione del Ministero dello Sviluppo Economico e del Ministero del Lavoro, allo scopo di individuare e condividere politiche per lo sviluppo della struttura produttiva e dei livelli occupazionali”*.

La *“solidarietà intergenerazionale”* è la logica su cui si dovrebbe basare la creazione di nuova occupazione attraverso nuove soluzioni che, favorendo il passaggio dal lavoro alla pensione, concilino le esigenze delle imprese con quelle dei lavoratori più anziani.

L'autonomia negoziale della Contrattazione Collettiva è il paradigma mediante il quale viene affrontato l'argomento scottante della *“contrattazione collettiva per la produttività”*. Tale autonomia negoziale, da svolgersi tra le Organizzazioni Sindacali comparativamente più Rappresentative nei singoli settori e su base nazionale, avrà competenza su materie attualmente regolate

dalla Legge che, in via diretta o indiretta, incidano sulla produttività del lavoro.

L'impegno assunto dalle Parti consiste, quindi, nell'affrontare quelle che sono individuate come priorità: piena autonomia contrattuale su **mansioni**, integrazione delle **competenze**, **modelli organizzativi**; **orario di lavoro**; compatibilità tra *“l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori”*.

Quest'ultimo punto fa presagire una svolta pericolosa in tema di divieto di controllo a distanza sull'attività lavorativa sancito dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Il documento si chiude con la richiesta al Governo affinché siano *“assunti a livello legislativo, anche sulla base di avvisi comuni, provvedimenti coerenti con le intese intercorse e con la presente intesa”*.

La divisione tra CGIL e CISL - UIL

È fondamentale ricordare come solo l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 sia stato sottoscritto anche dalla CGIL. L'Accordo Quadro del 22 gennaio 2009 sulla “Riforma degli assetti contrattuali” così come quello del 16 novembre 2012 sulle “Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia”, invece, non hanno ricevuto l'assenso della CGIL.

Nella lettera del Segretario Generale della CGIL alle imprese, sulla posizione di contrarietà della propria Organizzazione sul recente Accordo sulla Produttività, Susanna Camusso parte proprio dalla valorizzazione dell'Accordo del 2011 (siglato dalla CGIL) che, in un contesto caratterizzato dalla logica degli accordi separati, *“ha rappresentato e rappresenta una positiva evoluzione del quadro; un Accordo che pone al centro la democrazia e la rappresentanza, la contrattazione di secondo livello e la sua esigibilità”*. Ricorda come non sia casuale che *“quell'Accordo ripropone il tema della strutturalità degli interventi fiscali a sostegno dei premi di produttività”*.

Secondo Camusso, l'Accordo sulla Produttività doveva rappresentare l'occasione per un *"avanzamento"* in tema di *"democrazia e rappresentanza"* rispetto al precedente del 2011, *"almeno sui criteri della convenzione per la certificazione degli iscritti nonché del voto dei rappresentanti in forma proporzionale delle RSU"*. Questo avrebbe garantito il superamento dell'esclusione della FIOM/CGIL in Federmeccanica.

In tema di produttività, l'insoddisfazione di Camusso nasce dal fatto che *"una politica salariale più orientata alla produttività ... deve trovare una sua composizione con la tutela del potere di acquisto"*.

La carenza di risorse e l'assenza di tale tema nel confronto parlamentare rende, secondo la CGIL, *"sconcertante, oltre che a nostro avviso sbagliato, che si propongano nel testo ulteriori forme di defiscalizzazione degli Istituti quali quelli della bilateralità, senza neanche l'attenzione ad individuare l'unico Istituto universale quale quello della previdenza complementare"*.

L'aspetto della partecipazione, per come è affrontato nell'Accordo, è svuotato dal fatto che le Parti Sociali sono *"escluse dal confronto sulla delega del Governo"*.

Il tema generale delle deroghe, seppur già contenuto - oltre che nell'Accordo del 2009 - nell'Accordo del 2011 firmato dalla stessa CGIL, è fermamente rigettato dalla sua stessa leader: *"grande preoccupazione continuiamo ad esprimere, non sull'idea che la contrattazione si riappropri di materie oggi soggette alla legislazione, ma che si indirizzi tutto ciò a determinare condizioni differenti ed a nostro avviso peggiorative, per ovviare a guasti legislativi (demansionamento) o a riduzione di diritti (controllo a distanza)"*.

23. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 2120 codice civile; Legge n. 297 del 29 maggio 1982; art. 81 CCNL 19 gennaio 2012.

La retribuzione utile ai fini del TFR è rappresentata da tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro a titolo non occasionale, escluso quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.

I Contratti Collettivi possono introdurre delle modifiche alla disciplina legale, in particolare per quanto riguarda la retribuzione alla base del calcolo e l'ipotesi di anticipazione.

L'art. 81 del CCNL disciplina la retribuzione annua di riferimento per il calcolo del TFR, che è costituita da:

Per le Aree Professionali,

- stipendio;
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione gabellare;

e, ove spettino, da:

- assegno temporaneo per gli apprendisti;
- assegno di cui all'art 99 ultimo comma CCNL 19/01/2012 (ad personam);
- indennità di rischio;
- indennità per lavori svolti in locali sotterranei;
- concorso spese tranviarie;
- indennità di cui all'art. 101, 3° comma CCNL 19/01/2012 (orario giornaliero che termini oltre le ore 18,15);
- indennità di turno diurno;
- assegni di cui all'art. 110 CCNL 19/01/2012 (automatismi);
- eventuale ex premio di rendimento aziendale.

Per i Quadri Direttivi:

- stipendio;
- tutti gli emolumenti a carattere continuativo (compresa indennità di rischio).

Nel periodo 1° gennaio 2012 - 31 dicembre 2014 il Trattamento di Fine Rapporto è calcolato esclusivamente sulle voci tabellari stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare.

L'ammontare del TFR che il datore di lavoro deve accantonare si determina dividendo, per ciascun anno di servizio, la retribuzione utile per 13,5.

La somma accantonata viene rivalutata annualmente, al 31 dicembre, con un tasso calcolato sommando un coefficiente fisso pari all'1,5% ed il 75% dell'aumento dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati accertato dall'ISTAT.

Il TFR può essere erogato alla cessazione del rapporto di lavoro. Può essere anticipato, fino ad un massimo del 70% dell'importo accantonato, qualora si abbia maturato un'anzianità di servizio di almeno otto anni presso lo stesso datore di lavoro, una sola volta nelle seguenti casistiche:

- per spese mediche;
- acquisto della prima casa di abitazione per il lavoratore o per i figli;
- spese sostenute durante le fruizioni di congedi per:
 - astensione facoltativa per maternità,
 - formazione,
 - formazione continua,
 - assenza per malattia del bambino.

I Contratti Collettivi possono prevedere ipotesi di maggior favore.

È previsto un limite massimo per l'accoglimento delle richieste pari al 10% dei lavoratori aventi diritto e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti. Nell'ipotesi in cui il TFR venga destinato alla previdenza complementare, esso segue le regole che disciplinano le somme accantonate nei fondi pensione.

FAQ

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

Qual è la retribuzione utile ai fini del TFR?

È rappresentata da tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro a titolo non occasionale, escluso quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.

I Contratti Collettivi possono introdurre delle modifiche alla disciplina legale?

Sì, in particolare per quanto riguarda la retribuzione alla base del calcolo e l'ipotesi di anticipazione.

Qual è la retribuzione annua di riferimento per il calcolo del TFR?

Nel periodo 1° gennaio 2012 – 31 dicembre 2014 il Trattamento di Fine Rapporto è calcolato esclusivamente sulle voci tabellari: stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare.

Al di fuori di questo specifico arco temporale, esso è costituito, per le Aree Professionali da: Stipendio, Scatti di anzianità, Importo ex ristrutturazione tabellare; e, ove spettino, da: Assegno temporaneo per gli apprendisti; Assegno di cui all'art. 99 ultimo comma CCNL 19/01/2012 (ad personam); Indennità di rischio; Indennità per lavori svolti in locali sotterranei; Concorso spese tranviarie; Indennità di cui all'art. 101, 3° comma CCNL 19/01/2012 (orario giornaliero che termini oltre le ore 18,15); Indennità di turno diurno; Assegni di cui all'art. 110 CCNL 19/01/2012 (automatismi); Eventuale ex premio di rendimento aziendale. Per i Quadri Direttivi, da: Stipendio; Tutti gli emolumenti a carattere continuativo (compresa indennità di rischio).

Come si determina l'ammontare del TFR che il datore di lavoro deve accantonare?

Dividendo, per ciascun anno di servizio, la retribuzione utile per 13,5.

La somma accantonata viene rivalutata?

Viene rivalutata annualmente, al 31 dicembre, con un tasso calcolato sommando un coefficiente fisso pari all'1,5% ed il 75% dell'aumento dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati accertato dall'ISTAT.

Quando può essere erogato?

Alla cessazione del rapporto di lavoro.

Può essere anticipato?

Sì, fino ad un massimo del 70% dell'importo accantonato, qualora si abbia maturato un'anzianità di servizio di almeno otto anni presso lo stesso datore di lavoro, una sola volta nelle seguenti casistiche: per spese mediche; acquisto della prima casa di abitazione per il lavoratore o per i figli; spese sostenute durante le fruizioni di congedi (per astensione facoltativa per maternità, formazione, formazione continua, assenza per malattia del bambino). È previsto un limite massimo per l'accoglimento delle richieste pari al 10% dei lavoratori aventi diritto e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti. Nell'ipotesi in cui il TFR venga destinato alla previdenza complementare, esso segue le regole che disciplinano le somme accantonate nei fondi pensione.

Cosa succede nell'ipotesi in cui il TFR venga destinato alla previdenza complementare?

Segue le regole che disciplinano le somme accantonate nei fondi pensione.

24. CENNI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

D.Lgs. 5 dicembre 2005 n. 252.

Nel corso degli ultimi trent'anni il sistema previdenziale italiano è stato interessato da Riforme strutturali finalizzate:

- al progressivo controllo della spesa pubblica per pensioni, che stava assumendo dimensioni elevate rispetto al Prodotto Interno Lordo;
- all'istituzione di un sistema di Previdenza Complementare che si affiancasse a quello pubblico.

I motivi alla base di tali Riforme sono individuabili nell'aumento della durata della vita media e nel rallentamento della crescita economica.

Le principali novità introdotte consistono in:

- innalzamento sia dell'età per l'accesso alla pensione che dell'anzianità contributiva;
- passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo;
- agganciamento delle rendite pensionistiche alla crescita del PIL e alla "speranza di vita";
- rivalutazione solo in base all'inflazione e non alle retribuzioni.

Tali modifiche comportano che, in futuro, il "tasso di sostituzione" (rapporto tra l'assegno di pensione e l'ultima retribuzione) sarà inferiore al passato.

Tutto ciò rende necessario accantonare una parte dei propri risparmi durante la vita lavorativa per ottenere una pensione integrativa che si aggiunga a quella pubblica. In questo contesto, la Previdenza Complementare (cd. "Secondo Pilastro") assume un ruolo rilevante. Essa rappresenta una forma di risparmio cui lo Stato riconosce particolari agevolazioni fiscali.

Esistono diversi tipi di Fondi pensione:

- negoziali (chiusi);
- aperti;
- PIP (Piani Individuali Pensionistici);
- preesistenti.

I **Fondi negoziali** (chiusi) sono istituiti sulla base di accordi tra le Organizzazioni Sindacali e quelle imprenditoriali di settori specifici e l'adesione è riservata a specifiche categorie di lavoratori.

I **Fondi aperti** sono creati e gestiti da Banche, Compagnie di Assicurazione, Società di gestione del risparmio (Sgr), Società di intermediazione mobiliare (Sim) e poi collocati presso il pubblico, e sono destinati a tutti i lavoratori, sia dipendenti che autonomi.

I **Fondi preesistenti** sono così denominati perché costituiti antecedentemente al 15 novembre 1992, data di entrata in vigore della prima organica disciplina di Settore (Legge Delega 421/1992 da cui derivò il D.Lgs. 124/1993).

I **PIP** sono particolari contratti di assicurazione sulla vita (introdotti dal D.Lgs. 47/2000) e costituiscono il cosiddetto "Terzo pilastro". Consentono, al pari dei Fondi pensione, di erogare prestazioni integrative di natura pensionistica rispetto a quelle del sistema pubblico. La differenza con i Fondi pensione sta nel fatto che l'adesione ai PIP è a carattere individuale. Chiunque può aderire ai PIP, anche casalinghe e studenti che non hanno posizioni previdenziali aperte con il sistema pubblico.

Attualmente la materia della Previdenza Complementare è disciplinata dal D.Lgs. 252/2005 che ha abrogato e sostituito la normativa previgente.

Nel caso di adesione ad un Fondo pensione, la posizione individuale si alimenta con:

- contributo individuale;
- contributo del datore di lavoro;
- TFR.

Durante la fase di accumulazione è possibile richiedere anticipazioni (decorsi 8 anni dall'adesione alla Previdenza Complementare) e, secondo quanto previsto dallo Statuto del fondo e dalla Legge, riscatti. È altresì possibile il trasferimento della propria posizione individuale ad altro Fondo pensione, nel caso vengano meno i requisiti di adesione al fondo.

I Fondi investono i contributi degli iscritti, direttamente o per il tramite di gestori finanziari, in linee di investimento che possono essere: azionarie, bilanciate, obbligazionarie, garantite.

Al momento della maturazione dei requisiti per l'accessione al trattamento pensionistico pubblico, è possibile optare per le prestazioni del Fondo pensione sotto forma di:

- rendita;
- 50% capitale e 50% rendita;
- 100% capitale (solo per i fondi preesistenti e vecchi iscritti).

La normativa vigente prevede ulteriori ipotesi in casi specifici.

Di particolare importanza è l'aspetto relativo al conferimento del TFR alla Previdenza Complementare, per il quale la normativa prevede la possibilità di scegliere tra:

- destinare in via definitiva a una forma pensionistica complementare le quote del TFR ancora da maturare;
- lasciare il TFR presso il datore di lavoro.

La disciplina fiscale tende ad agevolare significativamente la Previdenza Complementare, sia nella fase di accumulo che in quella delle rendite, prevedendo ipotesi di deducibilità dei contributi versati ed aliquote agevolate nei casi di erogazione delle rendite, incentivando tali prestazioni rispetto alle anticipazioni ed ai riscatti.

La COVIP, istituita nel 1993 con il D.Lgs. n° 124, è l'Autorità Amministrativa indipendente che ha il compito di vigilare sul buon funzionamento del sistema dei Fondi pensione, a tutela degli aderenti e dei loro risparmi destinati a Previdenza Complementare. Ha iniziato a operare nella sua attuale configurazione - con personalità giuridica di diritto pubblico - dal 1996.

La COVIP esercita il controllo sulla gestione tecnica, finanziaria, patrimoniale, contabile delle forme pensionistiche complementari, anche mediante ispezioni presso le stesse, richiedendo l'esibizione dei documenti e degli atti che ritenga necessari.

Ha anche compiti di controllo sugli investimenti finanziari e sul patrimonio delle Casse professionali private e privatizzate.

25. DISTACCO

Art. 30 D.Lgs. 10 settembre 2003 n° 276 e successive modifiche; art. 18 CCNL 19 gennaio 2012.

Le Aziende possono disporre il distacco del personale di propri dipendenti, laddove lo richiedano specifiche situazioni, dandone comunicazione scritta al lavoratore indicando motivazione e durata.

Il rapporto di lavoro è disciplinato dalla normativa vigente presso l'impresa distaccante. Al lavoratore verrà corrisposto il premio aziendale, erogato dall'impresa distaccante e l'eventuale premio incentivante dell'impresa distaccataria che ne comunicherà criteri e modalità.

Se il distacco riguarda gruppi di lavoratori l'Azienda deve informare preventivamente gli Organismi Sindacali Aziendali che, a loro volta, formulano osservazioni entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa sulle motivazioni, i trattamenti e la durata del provvedimento al fine di ricercare soluzioni condivise entro 10 giorni dalla predetta informativa.

Tale procedura è inoltre finalizzata a verificare la sussistenza delle condizioni richieste per poter disporre il distacco e definire le modalità di rientro dei lavoratori.

Al termine della procedura l'Azienda può rendere operativi i provvedimenti anche in assenza di soluzioni condivise.

È possibile modificare le precedenti mansioni del lavoratore solo con il consenso del lavoratore.

Non esiste una distanza massima oltre la quale non è possibile distaccare il lavoratore, ma la Legge richiede la sussistenza di comprovate ragioni tecniche, produttive o sostitutive laddove l'Unità Produttiva disti più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito.

Il potere disciplinare è esercitato dal datore di lavoro distaccante. L'Azienda distaccataria informerà il distaccante sulle motivazioni che possono dare

avvio ad un provvedimento disciplinare.

Il riconoscimento dei diritti sindacali del lavoratore distaccato non si basa su norme specifiche, ma può avvenire solo attraverso un'interpretazione sistematica delle norme in materia.

Si ritiene, in generale, che essendo il rapporto di lavoro intercorrente tra distaccante e distaccato, quest'ultimo continui a godere dei diritti sindacali *"con riferimento alla realtà organizzativa del distaccante....tuttavia, questa generale previsione deve essere necessariamente esaminata alla luce della congenita dissociazione tra titolarità ed utilizzo della prestazione (lavorativa)"*²⁶. Di conseguenza, si dovrà fare riferimento alle situazioni concrete per valutare di volta in volta quando il lavoratore possa esercitare i diritti in oggetto.

²⁶ Fondazione Studi Consiglio Nazionale dei Consulenti del lavoro – Principio n. 7.

FAQ

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

Quando è possibile per l'Azienda ricorrere al distacco?

Le Aziende possono disporre il distacco del personale di propri dipendenti laddove lo richiedano specifiche situazioni, dandone comunicazione scritta al lavoratore, indicando motivazione e durata.

Come viene disciplinato il rapporto di lavoro?

Dalla normativa vigente presso l'impresa distaccante. Al lavoratore verrà corrisposto il premio aziendale erogato dall'impresa distaccante e l'eventuale premio incentivante dell'impresa distaccataria che ne comunicherà criteri e modalità.

Sono previste comunicazione agli Organismi Sindacali?

Se il distacco riguarda gruppi di lavoratori, l'Azienda deve informare preventivamente gli Organismi Sindacali Aziendali che, a loro volta, formulano osservazioni entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa sulle motivazioni, i trattamenti e la durata del provvedimento al fine di ricercare soluzioni condivise entro 10 giorni dalla predetta informativa. Tale procedura è inoltre finalizzata a verificare la sussistenza delle condizioni richieste per poter disporre il distacco e definire le modalità di rientro dei lavoratori. Al termine della procedura, l'Azienda può rendere operativi i provvedimenti anche in assenza di soluzioni condivise.

È possibile modificare le precedenti mansioni del lavoratore?

Solo con il consenso del lavoratore.

Esiste un distanza massima oltre la quale non è possibile distaccare il lavoratore?

No, ma la Legge richiede la sussistenza di comprovate ragioni tecniche, produttive o sostitutive laddove l'unità produttiva disti più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito.

Chi esercita il potere disciplinare?

Solo il datore di lavoro distaccante. L'Azienda distaccataria informerà il distaccante sulle motivazioni che possono dare avvio ad un provvedimento disciplinare.

Quali sono i diritti sindacali riconosciuti al lavoratore distaccato?

La domanda non è di facile soluzione in quanto il riconoscimento dei diritti sindacali non si basa su norme specifiche, ma può avvenire solo attraverso un'interpretazione sistematica delle norme in materia. Si ritiene, in generale, che essendo il rapporto di lavoro intercorrente tra distaccante e distaccato, quest'ultimo continui a godere dei diritti sindacali con riferimento alla realtà organizzativa del distaccante. Tuttavia, questa generale previsione deve essere necessariamente esaminata alla luce della congenita dissociazione tra titolarità ed utilizzo della prestazione (lavorativa). Di conseguenza, si dovrà fare riferimento alle situazioni concrete per valutare di volta in volta quando il lavoratore possa esercitare i diritti in oggetto.

26. FERIE

Art. 36 Costituzione; art. 2109 codice civile; art. 10 D.Lgs 8 aprile 2003 n° 66; art. 55 CCNL 19 gennaio 2012.

Alle/i lavoratrici/ori appartenenti alle Aree Professionali spettano un numero di giorni di ferie annue così determinato:

- 20 giorni lavorativi fino al 5° anno di servizio (22 gg. per 3a Area 4° Livello);
- 22 giorni lavorativi oltre il 5° e fino al 10° anno di servizio;
- 25 giorni lavorativi oltre il 10° anno di servizio.

Alle/i lavoratrici/ori appartenenti ai Quadri Direttivi spettano 26 giorni lavorativi di ferie all'anno.

Nell'anno di assunzione alle/i lavoratrici/ori appartenenti alle Aree Professionali spettano 20 giorni di ferie all'anno da porzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese. Per i lavoratori diversamente abili, rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della Legge n. 68/1999 tale periodo non può comunque essere inferiore a 6 giorni, se l'assunzione è avvenuta nel secondo semestre, e di 12 giorni se è avvenuta nel primo. Alle/i lavoratrici/ori appartenenti ai Quadri Direttivi spettano 26 giorni di ferie, con un massimo di 20 giorni, quanti sono i mesi intercorrenti fra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, sempre considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese.

Il periodo di ferie annuali previsto dalla Legge è di minimo 4 settimane da fruire almeno 2 nell'anno di riferimento e le rimanenti 2 entro 18 mesi dal termine dell'anno di riferimento.

L'art. 36 comma terzo della Costituzione afferma espressamente il principio della irrinunciabilità del diritto alle ferie annuali retribuite. A tale principio si è aggiunto, con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 8 aprile 2003 n. 66,

quello della non indennizzabilità delle ferie non godute. A far data dal 29 aprile 2003, pertanto, le ferie non godute non possono più essere sostituite con indennizzi economici ad eccezione:

- delle ferie maturate e non godute fino al 29 aprile 2003;
- delle ferie maturate e non godute dal lavoratore il cui rapporto di lavoro termini in corso d'anno;
- delle ferie maturate nei contratti a tempo determinato di durata inferiore ad un anno;
- dei giorni di ferie previsti dalla Contrattazione Collettiva o Individuale in misura eccedente al periodo minimo di quattro settimane previsto per legge.

Sulla scorta del piano ferie segnalato dal lavoratore, l'Azienda deve fissare tempestivamente i turni di ferie, confermarle al lavoratore e rispettarle.

Nella predisposizione dei turni di ferie, solo per particolari esigenze di servizio, l'Azienda potrà dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi. Qualora l'assegnazione delle ferie non corrisponda agli interessi del lavoratore è opportuno che questi lo segnali al datore di lavoro.

Nella fissazione dei periodi di ferie esistono dei criteri di precedenza: nei limiti delle esigenze di servizio, pertanto viene data la precedenza: ai disabili, alla situazione familiare, all'anzianità di servizio.

Il piano ferie può essere modificato solo in casi eccezionali, previa intesa tra il lavoratore e l'Azienda.

È possibile trasformare le ferie in malattia nel caso di intervenuta malattia segnalata con tempestività all'Azienda, o nel caso di malattia con ricovero ospedaliero del figlio di età non superiore agli 8 anni.

Per urgenti necessità di servizio l'impresa può richiamare il lavoratore prima del termine delle ferie, fermo il diritto del dipendente di completare le ferie

stesse in un successivo momento ed al rimborso delle spese adeguatamente documentate derivanti dall'interruzione (comprehensive delle spese per il viaggio, per il vitto e per l'alloggio sostenute durante il viaggio di rientro nonché per l'eventuale ritorno nella località in cui l'interessato si trovava in ferie).

FAQ

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

Quanti giorni di ferie spettano nell'anno di assunzione?

Per le Aree Professionali spettano 20 giorni, da porzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese. Per i lavoratori diversamente abili, rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della Legge n. 68/1999, tale periodo non può comunque essere inferiore a 6 giorni se l'assunzione è avvenuta nel secondo semestre e di 12 giorni se è avvenuta nel primo. Per i Quadri Direttivi spettano 2 giorni di ferie, con un massimo di 20 giorni, quanti sono i mesi intercorrenti fra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, sempre considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese.

Quanti giorni di ferie spettano dall'anno successivo a quello dell'assunzione?

Per le Aree Professionali: 20 giorni lavorativi fino al 5° anno di servizio (22 gg. per 3a Area, 4° Livello); 22 giorni lavorativi oltre il 5° e fino al 10° anno di servizio; 25 giorni lavorativi oltre il 10° anno di servizio. Per i Quadri Direttivi sono previsti 26 giorni lavorativi.

Qual è il periodo di ferie annuali previsto dalla Legge?

La Legge prevede un periodo minimo di 4 settimane da fruire: almeno 2 nell'anno di riferimento e le rimanenti 2 entro 18 mesi dal termine dell'anno di riferimento.

È possibile monetizzare il periodo di ferie?

L'art. 36 comma terzo della Costituzione afferma espressamente il principio della irrinunciabilità del diritto alle ferie annuali retribuite. A tale principio si è aggiunto, con l'entrata in vigore del D.Lgs. 8 aprile 2003 n° 66, quello della non indennizzabilità delle ferie non godute. A far data dal 29 aprile 2003, pertanto, le ferie non godute non possono più essere sostituite con indennizzi economici ad eccezione: 1) delle ferie maturate e non godute fino al 29 aprile 2003; 2) delle ferie maturate e non godute dal lavoratore il cui rapporto di lavoro termini in corso d'anno; 3) delle ferie maturate nei contratti a tempo

determinato di durata inferiore ad un anno; 4) dei giorni di ferie previsti dalla Contrattazione Collettiva o Individuale in misura eccedente al periodo minimo di quattro settimane previsto per Legge.

Da chi vengono fissati i giorni di ferie?

Sulla scorta del piano ferie segnalato dal lavoratore, l'Azienda deve fissare tempestivamente i turni di ferie, confermarle al lavoratore e rispettarle. Nella predisposizione dei turni di ferie, solo per particolari esigenze di servizio, potrà dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi. Qualora l'assegnazione delle ferie non corrisponda agli interessi del lavoratore è opportuno che questi lo segnali al datore di lavoro.

Esistono dei criteri di precedenza nella fissazione dei periodi di ferie?

Sì. Nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la precedenza ai disabili, alla situazione familiare, all'anzianità di servizio.

Può essere modificato il piano ferie?

Solo in casi eccezionali, previa intesa tra il lavoratore e l'Azienda.

È possibile interrompere le ferie?

Sì. È possibile trasformare le ferie in malattia nel caso di intervenuta malattia segnalata con tempestività all'Azienda o nel caso di malattia con ricovero ospedaliero del figlio di età non superiore agli 8 anni. Per urgenti necessità di servizio l'impresa può richiamare il lavoratore prima del termine delle ferie, fermo il diritto del dipendente di completare le ferie stesse in un successivo momento ed al rimborso delle spese adeguatamente documentate derivanti dall'interruzione (comprendente delle spese per il viaggio, per il vitto e per l'alloggio sostenute durante il viaggio di rientro nonché per l'eventuale ritorno nella località in cui l'interessato si trovava in ferie).

27. TRASFERIMENTO

Art. 2103 codice civile; Legge 20 maggio 1970 n° 300; artt. 88 e 111 CCNL 19 gennaio 2012.

Il trasferimento può essere disposto sempre, nell'ambito dello stesso comune. Il trasferimento in Unità Produttiva situata in comune diverso, può essere disposto solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive.

L'Azienda dovrà tenere in considerazione anche le condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

È necessario il preavviso. Per le Aree Professionali non può essere inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per la sede (comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 km.

Per i Quadri Direttivi, salvo particolari ragioni d'urgenza, il preavviso non può essere inferiore a 45 giorni di calendario per il dipendente che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti, e 30 giorni di calendario per gli altri. Quando non sia possibile rispettare tali termini, beneficerà di una erogazione commisurata a tante diarie per quanti sono i giorni residui di preavviso non fruito.

I lavoratori inquadrati nelle Aree Professionali o nei Quadri direttivi di 1° e 2° livello che abbiano maturato almeno 22 anni di servizio e che abbiano compiuto 45 anni di età per le Aree Professionali o 47 anni di età se Quadri Direttivi, possono opporsi al trasferimento ad Unità Produttiva situata in comune diverso e che disti più di 30 km per le Aree Professionali e 50 km per i Quadri Direttivi. Tale limite non opera per il personale preposto o da proporre a succursali.

Particolari trattamenti economici sono previsti, sulla base di quanto previsto dagli artt. 88 e 111 del CCNL 19 gennaio 2012, rispettivamente per i Quadri Direttivi e per le Aree Professionali (salvo diverse previsioni dei contratti e accordi aziendali).

FAQ

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

Quando può essere disposto il trasferimento?

Sempre, nell'ambito dello stesso comune. Il trasferimento in Unità Produttiva situata in comune diverso, può essere disposto solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive. L'Azienda dovrà tenere in considerazione anche le condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

È necessario il preavviso?

Sì. Per le Aree Professionali non può essere inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per la sede (comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 km. Per i Quadri Direttivi, salvo particolari ragioni d'urgenza, il preavviso non può essere inferiore a 45 giorni di calendario per il dipendente che abbia familiari o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti, e 30 giorni di calendario per gli altri. Quando non sia possibile rispettare tali termini, beneficerà di una erogazione commisurata a tante diarie per quanti sono i giorni residui di preavviso non fruito.

È possibile rifiutare il trasferimento?

I lavoratori inquadrati nelle Aree Professionali o nei Quadri direttivi di 1° e 2° livello che abbiano maturato almeno 22 anni di servizio e che abbiano compiuto 45 anni di età per le Aree Professionali o 47 anni di età se Quadri Direttivi, possono opporsi al trasferimento ad unità produttiva situata in comune diverso e che disti più di 30 km per le Aree Professionali e 50 km per i Quadri direttivi. Tale limite non opera per il personale preposto o da proporre a succursali.

Sono previsti particolari trattamenti economici?

Sì, sulla base di quanto previsto dall'art. 88 del CCNL 19 gennaio 2012 per le Aree Professionali e dall'art. 111 del CCNL 19 gennaio 2012 per i Quadri Direttivi (salvo diverse previsioni dei contratti e accordi aziendali).

28. LA COSTITUZIONE E IL MONDO DEL LAVORO**Art. 1**

L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.

La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.

Art. 2

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Art. 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Art. 4

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Art. 15

La libertà e la segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione sono inviolabili.

La loro limitazione può avvenire soltanto per atto motivato dell'Autorità giudiziaria con le garanzie stabilite dalla legge.

Art. 17

I cittadini hanno diritto di riunirsi pacificamente e senz'armi.

Per le riunioni, anche in luogo aperto al pubblico, non è richiesto preavviso.

Delle riunioni in luogo pubblico deve essere dato preavviso alle autorità, che possono vietarle soltanto per comprovati motivi di sicurezza o di incolumità pubblica.

Art. 18

I cittadini hanno diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione, per fini che non sono vietati ai singoli dalla legge penale.

Sono proibite le associazioni segrete e quelle che perseguono, anche indirettamente, scopi politici mediante organizzazioni di carattere militare.

Art. 21

Tutti hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione.

La stampa non può essere soggetta ad autorizzazioni o censure.

Si può procedere a sequestro soltanto per atto motivato dell'autorità giudiziaria nel caso di delitti, per i quali la legge sulla stampa espressamente lo autorizzi, o nel caso di violazione delle norme che la legge stessa prescriva per l'indicazione dei responsabili.

In tali casi, quando vi sia assoluta urgenza e non sia possibile il tempestivo intervento dell'Autorità giudiziaria, il sequestro della stampa periodica può essere eseguito da ufficiali di polizia giudiziaria, che devono immediatamente,

e non mai oltre ventiquattro ore, fare denuncia all'Autorità giudiziaria.

Se questa non lo convalida nelle ventiquattro ore successive, il sequestro s'intende revocato e privo di ogni effetto.

La legge può stabilire, con norme di carattere generale, che siano resi noti i mezzi di finanziamento della stampa periodica.

Sono vietate le pubblicazioni a stampa, gli spettacoli e tutte le altre manifestazioni contrarie al buon costume. La legge stabilisce provvedimenti adeguati a prevenire e a reprimere le violazioni.

Art. 23

Nessuna prestazione personale o patrimoniale può essere imposta se non in base alla legge.

Art. 31

La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose.

Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo.

Art. 32

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.

Art. 35

La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.

Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.

Art. 36

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

Art. 37

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Art. 38

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento

professionale. Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.

L'assistenza privata è libera.

Art. 39

L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Art. 40

Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

Art. 41

L'iniziativa economica privata è libera.

Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.

Art. 42

La proprietà è pubblica o privata. I beni economici appartengono allo Stato, ad enti o a privati.

La proprietà privata è riconosciuta e garantita dalla legge, che ne determina i

modi di acquisto, di godimento e i limiti allo scopo di assicurarne la funzione sociale e di renderla accessibile a tutti.

La proprietà privata può essere, nei casi previsti dalla legge, e salvo indennizzo, espropriata per motivi d'interesse generale.

La legge stabilisce le norme ed i limiti della successione legittima e testamentaria e i diritti dello Stato sulle eredità.

Art. 43

A fini di utilità generale la legge può riservare originariamente o trasferire, mediante espropriazione e salvo indennizzo, allo Stato, ad enti pubblici o a comunità di lavoratori o di utenti determinate imprese o categorie di imprese, che si riferiscano a servizi pubblici essenziali o a fonti di energia o a situazioni di monopolio ed abbiano carattere di preminente interesse generale.

Art. 44

Al fine di conseguire il razionale sfruttamento del suolo e di stabilire equi rapporti sociali, la legge impone obblighi e vincoli alla proprietà terriera privata, fissa limiti alla sua estensione secondo le regioni e le zone agrarie, promuove ed impone la bonifica delle terre, la trasformazione del latifondo e la ricostituzione delle Unità Produttive; aiuta la piccola e la media proprietà. La legge dispone provvedimenti a favore delle zone montane.

Art. 45

La Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata.

La legge ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità.

La legge provvede alla tutela e allo sviluppo dell'artigianato.

Art. 46

Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.

Art. 47

La Repubblica incoraggia e tutela il risparmio in tutte le sue forme; disciplina, coordina e controlla l'esercizio del credito.

Favorisce l'accesso del risparmio popolare alla proprietà dell'abitazione, alla proprietà diretta coltivatrice e al diretto e indiretto investimento azionario nei grandi complessi produttivi del Paese.

29.

ALLEGATI

STATUTO DEI LAVORATORI (AGGIORNATO L. 92/2012)

Statuto dei Lavoratori (aggiornato L. 92/2012)

LEGGE 20 maggio 1970, n. 300¹

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

TITOLO I DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
PROMULGA
la seguente legge:

Art. 1 - Libertà di opinione

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2 - Guardie giurate

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

¹ In G.U. 27 maggio 1970, n. 131.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 - Personale di vigilanza.

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 - Impianti audiovisivi.

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato

del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5 - Accertamenti sanitari.

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6 - Visite personali di controllo.

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7 - Sanzioni disciplinari.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni.

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica.

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10 - Lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11 - Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa.

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Art. 12 - Istituti di patronato.

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano

di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13 - Mansioni del lavoratore.

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo".

TITOLO II Della libertà sindacale

Art. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale.

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15 - Atti discriminatori.

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Art. 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori.

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17 - Sindacati di comodo.

È fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18 - Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

Il Giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perchè discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perchè riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perchè intimato in forma orale.

Il Giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto

percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il Giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perchè il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonchè quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi

previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il Giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria

onnicomprendiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il Giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

Il Giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il Giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il Giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento

occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonchè al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purchè effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il Giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al Giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal Giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III Dell'attività sindacale

Art. 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) ...¹
- b) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.²

Nell'ambito di aziende con più Unità Produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.³

Art. 20 - Assemblea.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la Rappresentanza Sindacale aziendale.

¹. Lettera abrogata dal D.P.R. 28 Luglio 1995, n.312 a seguito di Referendum Popolare (Il testo abrogato recitava: "Delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale")

². Lettera così modificata dal D.P.R. 28 Luglio 1995, n.312.

³. La Corte Costituzionale, con sentenza 3 - 23 luglio 2013, n. 231 (in G.U. 1a s.s. 31/7/2013, n. 31), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'articolo 19, primo comma, lettera b), della legge 20 maggio 1970, n. 300 nella parte in cui non prevede che la Rappresentanza Sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda".

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21 - Referendum.

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22 - Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23 - Permessi retribuiti.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale aziendale nelle Unità Produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale aziendale nelle Unità Produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza Sindacale aziendale nelle Unità Produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24 - Permessi non retribuiti.

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art 25 - Diritto di affissione.

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art 26 - Contributi sindacali.⁴

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Art 27 - Locali delle rappresentanze sindacali aziendali.

Il datore di lavoro nelle Unità Produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, 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 inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

⁴ I commi 2 e 3 sono stati abrogati dal D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313 a seguito di referendum popolare. Essi recitavano:
" 2. Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale. 3. Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata."

TITOLO IV

Disposizioni varie e generali

*Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale.*⁵

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di Giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di Giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

5. I commi 6 e 7 sono stati abrogati dalla Legge 11 Aprile 2000, n. 83. Essi recitavano: "6. Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio. 7. Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva."

Art. 29 - Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30 - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali.

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31 - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive

modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive.

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V

Norme sul collocamento

Art. 33

Articolo abrogato dal D.Lgs 19 Dicembre 2002 n. 297.

Art. 34

Articolo abrogato dal D.Lgs 19 Dicembre 2002 n. 297.

TITOLO VI

Disposizioni finali e penali

Art. 35 - Campo di applicazione.

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Art. 36 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche.

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore

beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37 - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici.

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38 - Disposizioni penali.

Le violazioni degli articoli 2, 5, 6 e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.⁶

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il Giudice

ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 39 - Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni.

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40 - Abrogazione delle disposizioni contrastanti.

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41 - Esenzioni fiscali.

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

6. Comma così modificato dal comma 2, art. 179, D.Lgs. 30 giugno 2003, n.196 a decorrere dal 1° gennaio 2004.

29.

ALLEGATI

ACCORDO IN MATERIA DI LIBERTÀ SINDACALI DEL
7 LUGLIO 2010

ACCORDO IN MATERIA DI LIBERTÀ SINDACALI DEL 7 LUGLIO 2010

Premessa

Il presente accordo:

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

CAPITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 2 - Decorrenze e scadenza

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

Art. 3 - Questioni interpretative

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

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

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

Il presente capitolo riguarda il trattamento da praticarsi dalle imprese ai lavoratori che rivestono cariche sindacali - relative al Settore del Credito o in

rappresentanza del settore medesimo - a livello nazionale e/o di struttura periferica territoriale delle organizzazioni di cui al comma che precede che nel loro ambito organizzano, esclusivamente o prevalentemente, appartenenti a tutte le categorie dei lavoratori del Settore del Credito destinatarie del cenì 8 dicembre 2007.

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

Art. 4 - Criteri di determinazione dei permessi retribuiti a cedola

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

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

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

- abbiano una consistenza numerica, accertata ai sensi del presente articolo, superiore ai 3.000 iscritti;
- abbiano iscritti in almeno 15 imprese associate, conferenti ad ABI mandato di Rappresentanza Sindacale;
- siano organizzate sulla base di sindacati provinciali - o strutture periferiche sostitutive dei sindacati provinciali - in almeno 20 province, a far tempo dal 1° luglio 2010, il monte ore annuale di permessi retribuiti di cui al secondo comma viene attribuito secondo i seguenti criteri:
 - una dotazione base di 6 ore e 30 minuti annui per ciascun iscritto;
 - una dotazione integrativa determinata in funzione della collocazione di ciascuna organizzazione sindacale in una delle fasce previste nella tabella che segue:

Iscritti		Presenza in aziende		Dotazione integrativa per iscritto	
				Ore	Minuti
fino a	10.000	oltre	50	1	10
fino a	10.000	oltre	100	1	40
10.001	35.000	oltre	100	2	10
10.001	35.000	oltre	200	2	45
35.001	55.000	oltre	200	○	35
35.001	55.000	oltre	300	○	38
55.001	60.000	oltre	300	○	31
oltre	60.000	oltre	300	○	10

Ai fini di quanto previsto dal presente articolo, il numero dei lavoratori da considerarsi iscritti a ciascuna delle organizzazioni destinatarie del presente accordo si determina sulla base del numero complessivo delle deleghe per l'esazione dei contributi sindacali (le deleghe rilasciate da lavoratori ad orario inferiore a quello intero vengono computate in proporzione al minor orario dagli stessi prestato rispetto a quello dei lavoratori con pari inquadramento

ad orario intero) che risultino rilasciate, presso le singole imprese, in favore dell'organizzazione medesima alla predetta data del 31 maggio; resta, comunque, fermo che il numero complessivo delle deleghe utile agli effetti di cui sopra non può superare del 5% la rispettiva media dei quattro mesi immediatamente precedenti.

Conseguentemente, le imprese, su tempestiva richiesta scritta della segreteria nazionale di ciascuna organizzazione sindacale dei lavoratori destinataria del presente accordo, comunicheranno alla stessa entro il 31 luglio - tramite la propria associazione - il numero complessivo delle deleghe degli iscritti all'organizzazione sindacale medesima.

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

NORMA TRANSITORIA

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

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

IMPEGNO DELLE PARTI

Qualora nell'arco di vigenza del presente accordo si verificasse una diminuzione del numero di imprese destinatarie del presente accordo superiore al 10%, tale da incidere in modo significativo sulle assegnazioni

derivanti dall'applicazione dei criteri di cui al presente art. 4, su richiesta di una delle Parti si darà luogo ad un incontro per le opportune valutazioni e gli eventuali interventi.

Art. 5 - Cedola unica

Per gli anni 2010, 2011 e 2012 le cedole spettanti a ciascuna organizzazione sindacale sono utilizzabili su tutto il territorio nazionale (c.d. "cedola unica").

Art. 6 - Predisposizione e consegna delle cedole

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

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

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

Art. 7 - Gestione informatica

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

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

NORMA TRANSITORIA

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

Art. 8 - Criteri di utilizzo dei permessi a cedola

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

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'impresa 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 OSL

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

Art. 9 - Trattamento per i dirigenti sindacali

1. Ai lavoratori che fruiscono dei permessi retribuiti previsti dal presente accordo compete, per il tempo in cui sono assenti a tale titolo, il normale trattamento economico. Le indennità strettamente collegate all'espletamento di specifiche mansioni (indennità di rischio, di turno, ecc.) e al luogo in cui il lavoro si svolge (locali sotterranei) vengono invece corrisposte secondo i criteri contrattuali in atto.

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.

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

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

RACCOMANDAZIONE DI ABI

Su istanza delle Organizzazioni sindacali, ABI raccomanda alle imprese di valutare con la massima disponibilità l'inserimento dei dirigenti sindacali assenti dal servizio per almeno 12 mesi consecutivi per l'esercizio di cariche sindacali di cui al presente accordo, in specifici percorsi formativi, da realizzare anche con il concorso di fondi nazionali e comunitari, quali FBA. La partecipazione ai predetti percorsi formativi al rientro in servizio degli interessati e su loro richiesta potrà concorrere, previa certificazione dei risultati attraverso una valutazione ad hoc e/o un apposito assessment, ad uno sviluppo professionale e/o di carriera coerente con le competenze acquisite.

Art. 10 - Fusioni tra organizzazioni sindacali

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

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

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

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

Art. 11 - Permessi non retribuiti

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

2. La relativa richiesta va rivolta alla direzione aziendale competente, per il tramite del competente organo esecutivo statutariamente previsto, a livello nazionale o regionale o provinciale (o di strutture periferiche sostitutive dei Sindacati provinciali) della organizzazione sindacale di appartenenza, con un preavviso di almeno una giornata lavorativa.

Art. 12 - Obblighi di comunicazione

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

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

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

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

4. Le stesse segreterie nazionali dovranno segnalare ad ABI, tempo per tempo, eventuali successive variazioni utilizzando le modalità di cui sopra: dette segnalazioni vengono imputate nel Programma E-cedole entro e non oltre il 50 giorno lavorativo successivo ed esplicano i loro effetti dal giorno successivo alla data in cui la comunicazione stessa risulta pervenuta ad ABI.

Art. 13 - Aspettativa non retribuita

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

Art. 14 - Concentrazione di permessi a cedola presso singole imprese

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

2. In conseguenza di quanto sopra, qualora presso un'impresa si riscontri un utilizzo dei permessi sindacali significativamente superiore rispetto alla situazione media di settore, le organizzazioni sindacali interessate, previa

segnalazione di ABI ed un esame congiunto della situazione fra le Parti nazionali, adotteranno i comportamenti idonei ad eliminare le anomalie riscontrate entro il semestre successivo al trimestre in cui si è rilevata l'anomalia stessa.

3. Trascorso tale termine senza che sia stata eliminata la predetta anomalia, le Parti nazionali si incontreranno nuovamente per individuare i criteri per il conseguente riallineamento alle medie di settore, tenendo conto della rispettiva rappresentatività e dell'effettivo utilizzo dei permessi all'interno della singola impresa.

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

La presente norma potrà essere riesaminata fra le Parti entro il 31 dicembre 2012. L'applicazione della presente norma verrà sottoposta a monitoraggio trimestrale fra le Parti medesime, le quali potranno rappresentare situazioni particolari, anche riferite alla dimensione dell'impresa.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO N. 1

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

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

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

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

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

5. Per l'attuazione di quanto sopra viene predisposta apposita contabilità a cura dell'ABI, nonché apposite cedole da utilizzare per la partecipazione al congresso nazionale.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO N. 2

Segnalazione dei dirigenti sindacali e modalità di utilizzo dei permessi

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

- a) le segnalazioni di cui all'art. 12 siano sempre effettuate dalla segreteria nazionale secondo quanto precisato nell'articolo stesso;
- b) le segnalazioni stesse evidenzino se trattasi di carica sindacale nazionale, regionale o provinciale (o di strutture periferiche sostitutive dei Sindacati provinciali);
- c) nel caso in cui il lavoratore rivesta anche una carica nella Rappresentanza Sindacale aziendale, sia comunque evidenziata la carica sindacale, nazionale, regionale o provinciale (o di strutture periferiche sostitutive dei Sindacati provinciali) che lo abilita ad usufruire dei permessi di cui al presente capitolo;
- d) sia sempre data comunicazione scritta all'impresa - con preavviso, di norma, di almeno una giornata lavorativa - dell'assenza e della prevedibile durata della stessa, ferma restando la possibilità, ove non possa essere fatto contestualmente, di consegnare le cedole orarie corrispondenti entro le 48 ore successive all'assenza di che trattasi.

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

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

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

4. In questa seconda ipotesi, peraltro, ove per il lavoratore interessato si presenti la necessità di assentarsi in un periodo diverso da quelli programmati e resi noti all'impresa, dovrà essere cura del lavoratore stesso preavvertire l'impresa, nei modi e nei termini di cui all'art. 8, di tale sopravvenuta evenienza, specificando la durata dell'assenza e fermo restando l'obbligo di consegnare le cedole orarie corrispondenti entro i primi cinque giorni del mese successivo; lo stesso lavoratore dovrà aver cura di preavvertire, ove

possibile, di volta in volta, l'impresa per il caso in cui egli non ritenga di usufruire dei permessi già programmati e preannunciati all'impresa stessa: in tal caso, ovviamente, non dovranno essere consegnate le cedole orarie corrispondenti al periodo di assenza non più usfruita.

CAPITOLO III

DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI IN IMPRESA

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

Art. 15 - Rappresentanze sindacali aziendali

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

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

3. Ad ogni effetto previsto dal presente capitolo, l'avvenuta costituzione di una

Rappresentanza Sindacale aziendale nonché dell'organo di coordinamento 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. 16 - Articolazioni territoriali

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

Art. 17 - Permessi ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali

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

1.1. un dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale aziendale nelle Unità Produttive che occupino fino a 200 dipendenti delle categorie per le quali la stessa rappresentanza è organizzata;

1.2. un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale aziendale nelle Unità Produttive che occupino fino a 3.000 dipendenti delle categorie per le quali la stessa rappresentanza è organizzata;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 18 - Segretari degli organi di coordinamento e cessione di ramo d'azienda

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

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

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

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

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

Art. 19 - Distacchi dei Segretari degli organi di coordinamento)

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

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

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

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

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

Art. 20 - Albi sindacali

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

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

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

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

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

Art. 21 - Locali per le rappresentanze sindacali aziendali

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

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

Art. 22 - Contributi sindacali

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

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

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

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

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

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

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

Art. 23 - Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali

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

Art. 24 - Unità Produttive

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

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

Art. 25 - Delegazioni sindacali a livello di gruppo bancario - Composizione

1. Ai sensi dell'art. 19 del CCNL 8 dicembre 2007, la delegazione sindacale ad hoc è costituita da un numero massimo di dirigenti sindacali dipendenti da imprese facenti parte del gruppo bancario che si determina in ragione di 7 componenti moltiplicati per il numero di organizzazioni sindacali che abbiano costituito, ciascuna, almeno 1 organo di coordinamento presso aziende del gruppo. Il numero dei componenti la delegazione sindacale, come sopra determinato, viene ripartito fra le predette organizzazioni sindacali con i seguenti criteri:

- 2 componenti per ciascuna organizzazione sindacale con i requisiti di cui sopra;

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

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

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

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

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

NORMA TRANSITORIA

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

Art. 26 - Assemblee del personale

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. 27, 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. 27 - Assemblee in orario di sportello

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

2. Dette assemblee - fermo quant'altro stabilito al precedente art. 26 - dovranno avere durata non inferiore ad 1 ora ciascuna e non potranno

coincidere in modo solo parziale con l'orario di sportello.

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

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

- il giorno 27 di ciascun mese (o la giornata lavorativa immediatamente precedente, laddove il giorno 27 sia non lavorativo) ovvero, laddove risulti più utile ai fini del pagamento degli stipendi e delle pensioni, quell'altro giorno del mese che a tali fini sarà individuato aziendaliamente 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 aziendaliamente per le Unità Produttive interessate;
- gli ultimi 2 giorni utili ai fini della riscossione delle imposte a mezzo autotassazione.

NOTA A VERBALE

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

Art. 28 - Partecipazione alle assemblee di dirigenti esterni

Alle riunioni di cui ai precedenti artt. 26 e 27 possono partecipare, in numero complessivamente non superiore a 2, dirigenti sindacali:

- facenti parte degli organi direttivi, ai vari livelli territoriali, delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo che abbiano costituito proprie r.s.a. nell'impresa;
- Segretari dell'organo di coordinamento cui fa capo la r.s.a. promotrice dell'assemblea.

Ai fini di cui al comma che precede, inominativi 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. 29 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. 26, comma da 2 a 5, ed all'art. 27 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'impresa interessata.

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

DICHIARAZIONI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI

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'impresa e funzionalità degli impianti.

IMPEGNO DELLE PARTI

Permessi per la contrattazione integrativa aziendale

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

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

CCNL 8 dicembre 2007

Art. 20 - Relazioni Sindacali di gruppo

Il comma 1 è modificato come segue:

Fermi gli accordi di gruppo in essere, in considerazione della variabilità e diversificazione dell'organizzazione societaria dei gruppi bancari, la capogruppo e la delegazione sindacale di gruppo costituita ai sensi dell'art. 21 dell'accordo 7 luglio 2010 in materia di Libertà Sindacali, o comunque costituite con apposite intese, possono definire specifici Protocolli di intesa, al fine di disciplinare le Relazioni Sindacali di gruppo e/o materie o parti di esse attribuite al secondo livello di contrattazione dal presente contratto, ovvero al fine di svolgere al medesimo livello le procedure sindacali demandate alla sede aziendale dagli artt. 46, 66, 70, 80 e 84 del presente contratto, nel rispetto dei principi di non sovrapposizione e non duplicazione nelle sedi aziendali. Tali Protocolli di intesa esplicano i loro effetti nei confronti delle aziende facenti parte del Gruppo.

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

CCNL 8 dicembre 2007*Art. 26 - Decorrenza e procedura di rinnovo - Materie demandate*

I comma 4, 5 e 6 sono sostituiti dai seguenti:

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

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

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

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

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

29.

ALLEGATI

LINEE D'INDIRIZZO PER PREVENIRE O RIDURRE I DANNI FISICI E PSICHICI DEI LAVORATORI BANCARI CORRELATI ALLE RAPINE

Allegato Circolare Abi n. 45 del 14 Aprile 2010

1. QUAL E' IL PROBLEMA? O MEGLIO, QUALI SONO I PROBLEMI?

Nell'ambito di ciò che viene di solito genericamente denominato "rischio rapina" si possono riconoscere due distinte tematiche, tra loro correlate, che richiedono strumenti e metodi almeno in parte diversi per essere affrontate in maniera efficace.

1.1 Il rischio di subire una rapina

Il rischio di subire una rapina, cioè la probabilità che una certa sede bancaria venga rapinata, ha le seguenti caratteristiche:

- a correre il rischio è la sede bancaria;
- a influire sull'entità di tale rischio concorrono principalmente: i) i fattori socio-economici rilevanti per questo particolare tipo di atto criminoso, ii) le caratteristiche dei luoghi in cui si trova la sede bancaria e le caratteristiche della sede bancaria che possono apparire ai rapinatori come favorevoli per il buon esito (per loro) della rapina e della successiva fuga, iii) l'entità del bottino atteso;
- il danno può essere costituito dalla perdita economica, dai traumi fisici e psichici subiti dai dipendenti e dai clienti, dalla perdita d'immagine.

1.2 Il rischio di subire traumi fisici e psichici correlati alle rapine

Questo rischio, cioè la probabilità che i dipendenti della banca (e le altre persone legittimamente presenti al suo interno) possano patire dei traumi fisici e psichici nel corso e a seguito di una rapina, ha le seguenti caratteristiche:

- a correre il rischio sono i dipendenti e le altre persone legittimamente presenti al suo interno (clienti, fornitori, etc.);
- ad elevare il rischio, una volta che la rapina sia in corso, possono concorrere:
 - i) il comportamento aggressivo del rapinatore,
 - ii) eventuali reazioni improprie dei dipendenti o dei clienti,
 - iii) la durata della rapina,
 - iv) l'uso delle armi da parte delle forze dell'ordine o delle guardie private;

- i danni sono rappresentati dai traumi fisici che possono arrivare a livelli di notevole gravità e persino alla morte e dai traumi psichici tra cui si segnala la sindrome post-traumatica da stress.

Va inoltre ricordato che i lavoratori possono incorrere in forme di sofferenza psichica anche senza subire rapine, per il solo fatto di temerle. In questi casi:

- la sofferenza è correlata alla struttura caratteriale delle persone ed a loro eventuali precedenti esperienze di rapine o di altri episodi violenti non necessariamente in ambito lavorativo;
- i danni possono essere rappresentati da sindromi ansiose di diversa gravità.

1.3 Competenze specializzate e loro integrazione

Le banche si occupano dei problemi legati alle rapine attraverso i loro servizi di *security* e di *safety*. Pare opportuno definirne le aree di rispettiva competenza in riferimento ai due diversi rischi sopra indicati, ma pare ancor più necessario sottolineare l'importanza della massima collaborazione ed integrazione possibile tra i servizi di *security* e quelli di *safety*. Infatti, per la difficoltà degli obiettivi da perseguire, per la complessità dei temi da affrontare oltre che per le correlazioni esistenti tra i due rischi sopra indicati si deve ricercare il massimo vantaggio possibile tanto dalla specializzazione delle competenze quanto dalla loro integrazione.

2. LA GESTIONE DEL RISCHIO DI SUBIRE UNA RAPINA

Gestire questo rischio, con l'obiettivo di puntare alla sua massima riduzione possibile, non solo tutela il patrimonio della banca ma è anche il modo più radicale per ridurre il rischio che corrono i dipendenti e le altre persone legittimamente presenti all'interno della banca di subire traumi fisici e psichici conseguenti a rapina.

2.1 Principali fattori di rischio

In generale, il rischio che una sede bancaria sia rapinata dipende:

- **in parte** da fattori su cui l'azienda non ha in pratica quasi nessuna possibilità d'intervento: la congiuntura economica e i fenomeni di disgregazione sociale che la possono accompagnare, la frequenza con cui si ricorre al contante nelle transazioni economiche, la diffusione dei fenomeni criminali, le misure di politica carceraria, la percezione dei rapinatori sulla vigilanza esercitata dalle forze dell'ordine sul territorio, la valutazione comparativa dei rapinatori su difficoltà e redditività delle rapine compiute ai danni di obiettivi alternativi (uffici postali, tabaccherie, oreficerie, farmacie...), le caratteristiche del territorio in cui è inserita la banca influenti sulle possibilità di fuga dopo la rapina, etc.;
- **in parte** da fattori su cui la banca può invece agire, in particolare quelli legati all'**appetibilità** ed all'**accessibilità** delle sue sedi, ove per appetibilità s'intende la capacità di una sede di attirare l'interesse dei rapinatori (in pratica: quale bottino il rapinatore si aspetta di poter ottenere) e per accessibilità l'entità del rischio che il rapinatore stima di correre per entrare ed uscire dalla banca.

2.2 Il primo passo: valutare il rischio

La valutazione del rischio di subire una rapina va ricondotto all'interno del generale processo di valutazione dei rischi cui il Datore di lavoro è obbligato dagli artt. 17 e 28 del D.Lgs. 81/08¹.

Da tempo le banche inseriscono nei Documenti di valutazione dei rischi anche la valutazione del rischio di subire una rapina; tale prassi trova il suo fondamento, oltre che nella norma e nel CCNL di settore, nell'ovvio nesso esistente tra il rischio che una sede bancaria sia rapinata e il rischio corso dai lavoratori e dalle altre persone legittimamente presenti al suo interno di subire danni fisici e psichici a seguito della rapina.

2.3 Fattibilità della valutazione del rischio di subire una rapina

I principali riferimenti finora utilizzati dalle banche per scegliere le misure da adottare per contrastare le rapine sono i Protocolli di intesa per la prevenzione

¹ Tutti gli articoli citati di qui in avanti appartengono al D. Lgs. 81/2008 se non diversamente ed espressamente specificato.

² Per quanto riguarda le citazioni degli articoli dei Protocolli fatte di qui in avanti si fa riferimento a quello del 2007 relativo alla provincia di Milano.

³ OSSIF è l'osservatorio di ABI sulla sicurezza anticrimine.

della criminalità in banca² (di qui in avanti: protocolli) sottoscritti a livello provinciale dalle Prefetture, da ABI e dalle banche ed il database di OSSIF³. L'art. 3 di tali protocolli, nel richiamare l'impegno delle banche a valutare il rischio di subire una rapina, segnala la difficoltà ad effettuare credibili stime di rischio nel primo comma che si riporta integralmente: *"La probabilità di accadimento dell'evento rapina (e la conseguente valutazione del rischio delle dipendenze) può essere quantificato solo in misura limitata, in quanto condizionata da molteplici fattori che, da un lato, esulano dallo spazio di intervento delle banche (fattori esogeni), dall'altro seguono dinamiche non prevedibili e non riconducibili a modelli previsionali definiti"*.

Si condivide la prudenza dell'affermazione (*"la probabilità di accadimento dell'evento rapina (...) può essere quantificato solo in misura limitata..."*) dal momento che diversi e rilevanti fattori che influiscono su questa probabilità sono difficilmente quantificabili. Si ricorda però che la probabilità che una sede bancaria sia rapinata dipende anche dalle sue caratteristiche di appetibilità e di accessibilità (v. punto 2.1) sulle quali le banche hanno invece significativi margini d'intervento.

Ma ciò che più interessa sottolineare è come nel processo di valutazione dei rischi delineato dal D.Lgs. 81/2008 ciò che è davvero importante non è tanto la corretta quantificazione della probabilità di accadimento delle rapine quanto la capacità di individuare i fattori che condizionano tale probabilità e sui quali è possibile intervenire con misure di miglioramento: proprio sul riconoscimento di questi fattori si basa infatti qualunque razionale programma di prevenzione. Su questa linea si collocano anche i protocolli che all'art. 4 impegnano le banche ad adottare per ogni sede almeno quattro sistemi di sicurezza da scegliere all'interno di un elenco di 13 opzioni, tutte capaci di modificare l'appetibilità o l'accessibilità di quella sede.

2.4 Chi deve occuparsi della valutazione del rischio di rapina

Il comma 1 dell'art. 29 stabilisce che il datore di lavoro effettua la valutazione dei rischi in collaborazione col responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente se è previsto l'obbligo di sorveglianza

sanitaria. Ma se si considerano le peculiarità del rischio di rapina e dei principali fattori che influiscono su di esso (v. punto 2.1) pare quanto mai opportuno che oltre alle figure esplicitamente indicate dalla legge siano coinvolte nella valutazione anche altre figure di particolare esperienza e competenza sullo specifico tema.

Infatti, anche se il primo gruppo di fattori di rischio riportati al punto 2.1 è al di fuori della sfera d'influenza delle banche e rimanda sostanzialmente alle responsabilità ed alle attribuzioni della politica e della pubblica amministrazione è importante che le banche seguano con attenzione questi fenomeni che nel loro insieme costituiscono il *background* delle rapine e le funzioni aziendali che sembrano più adatte a farlo utilmente sono quelle di *security*.

Anche il secondo gruppo di fattori di rischio riportati al punto 2.1, su cui la banca ha invece ampie possibilità d'intervento, vede nelle funzioni aziendali di *security* le naturali candidate alla sua gestione, eventualmente in sinergia con le forze dell'ordine. E' importante però che l'RSPP ed il medico competente siano coinvolti nella valutazione dei possibili effetti negativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei clienti che possono derivare dalle misure adottate per ridurre l'appetibilità e l'accessibilità delle sedi bancarie.

2.5 Valutazione dei rischi e RLS

Il comma 2 dell'art. 29 stabilisce che la valutazione dei rischi va effettuata dopo aver consultato gli RLS. L'importanza della consultazione degli RLS non dipende solo dal pur doveroso rispetto delle loro prerogative e delle procedure previste dalla legge ma deriva anche da implicazioni di merito: il contributo che gli RLS possono arrecare al processo di valutazione del rischio di rapina può risultare particolarmente prezioso se gli RLS riescono a mettere a disposizione di tale processo le conoscenze derivanti dalla quotidiana esperienza dei lavoratori e, specularmente, se gli esperti incaricati di effettuare la valutazione del rischio di rapina si dimostrano effettivamente disposti all'ascolto.

2.6 Esigenze di riservatezza

Per le peculiarità del rischio di rapina tutte le persone coinvolte nel processo di valutazione e di gestione di tale rischio devono rispettare rigorosamente le esigenze di riservatezza proprie di questo tema. A tal fine è utile che le banche esplicitino quali sono i documenti o le loro parti da considerare riservati.

2.7 Ambito della valutazione

Per evidenti ragioni, va effettuata una specifica valutazione del rischio di rapina per ogni sede bancaria che ha un concreto rischio di essere rapinata.

2.8 Il contributo dei protocolli alla valutazione del rischio di rapina

I protocolli sottoscritti da Prefetture, ABI e banche hanno lo scopo, dichiarato fin dal loro titolo, di contrastare gli atti criminosi commessi contro le banche: non sono quindi, né pretendono di essere, un surrogato della valutazione dei rischi richiesta dal D.Lgs. 81/2008. Nondimeno essi risultano utili nella valutazione del rischio di rapina, in particolare nel riconoscimento delle misure capaci di ridurre tale rischio. Sono i protocolli stessi a ricordare che l'efficacia delle misure adottate all'interno della lista riportata all'art. 4 è condizionata dal contestuale rispetto di altre indicazioni contenute negli stessi protocolli (si vedano in particolare gli artt. 2, 5, 7, 8, 9, 11).

2.9 La valutazione del rischio di rapina

Si è ricordato al punto precedente come il rispetto dei protocolli non sia di per sé sufficiente ad assolvere all'obbligo di valutazione dei rischi previsto dal D.Lgs. 81/2008.

Si riportano di seguito una serie di punti integrativi che vanno attentamente considerati nel processo di valutazione dei rischi:

- a) prima di individuare le misure di miglioramento occorre ricercare i fattori modificabili che possono aumentare il rischio di rapina;
- b) vanno valutate eventuali situazioni di particolare rischio connesse alla presenza nella sede bancaria di soggetti vulnerabili (cardiopatici, donne in gravidanza...);

- c) individuati i fattori di rischio modificabili e valutate le eventuali situazioni di particolare rischio, la scelta dei sistemi di sicurezza di cui all'art. 4 dei protocolli va effettuata in coerenza con l'obiettivo di assicurare la massima tutela possibile alla salute e alla sicurezza dei lavoratori e delle altre persone legittimamente presenti all'interno della banca;
- d) per ciascuna sede valutata va individuato il mix di misure più adatto a mettere in pratica la strategia prescelta;
- e) è opportuno stimare l'efficacia, per quanto possibile, delle misure individuate viste non solo isolatamente ma anche e soprattutto nel loro insieme;
- f) vanno presi in considerazione, accanto all'efficacia nel prevenire le rapine di ciascuna misura o, meglio, del mix di misure, anche i loro possibili effetti negativi sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori e dei clienti, qualora la rapina abbia ugualmente luogo.

Nell'esame e nella valutazione di tutte le questioni sopra ricordate vanno coinvolte le funzioni aziendali di *safety*.

2.10 L'aggiornamento della valutazione

La valutazione del rischio di rapina e l'individuazione delle misure di miglioramento che ne conseguono vanno aggiornate nel tempo quando ricorrono le condizioni indicate al comma 3 dell'art. 29. In particolare è opportuno, in caso di rapina, procedere ad un attento esame dell'accaduto e provvedere, nel caso emergano insufficienze, all'aggiornamento della valutazione dei rischi e all'adozione delle misure che appaiono necessarie.

2.11 Documento di valutazione dei rischi e riservatezza delle informazioni relative al rischio di rapina

Fermi restando gli obblighi del datore di lavoro relativamente all'effettuazione della valutazione dei rischi ed alla redazione del relativo documento con le caratteristiche indicate al comma 2 dell'art. 28, pare opportuno prevedere, in riferimento alla particolarità del rischio di rapina, la possibilità di adottare cautele che assicurino la necessaria riservatezza. I RLS e l'organo di vigilanza

che per lo svolgimento delle loro funzioni siano venuti a conoscenza delle misure antirapina adottate sono tenuti al riserbo per non ridurre l'efficacia di tali misure.

A tale proposito, come si è già ricordato, è utile che il datore di lavoro indichi chiaramente quali sono le informazioni a carattere riservato, dal momento che nella valutazione del rischio di rapina e nella conseguente adozione di misure finalizzate a ridurre tale rischio non tutto ha carattere riservato ed anzi talune misure risultano tanto più efficaci quanto più ne viene resa nota l'adozione.

2.12 Altre situazioni che espongono i lavoratori bancari al rischio di rapina

Si accenna all'opportunità che nella valutazione del rischio di rapina si affrontino anche tutte le altre eventuali attività in cui i lavoratori bancari possano correre il rischio di essere rapinati.⁴

3. LA GESTIONE DEL RISCHIO DI SUBIRE TRAUMI FISICI E PSICHICI CORRELATI ALLE RAPINE

Il rischio di subire traumi fisici e psichici conseguenti a rapina, una volta che la rapina è in corso, dipende fondamentalmente:

- i) dai comportamenti del rapinatore,
- ii) dalle reazioni dei dipendenti e delle altre persone legittimamente presenti all'interno della banca e, eventualmente, delle forze dell'ordine e delle guardie private,
- iii) dalla durata della rapina. Le banche possono agire sul primo di questi fattori in misura molto limitata e solo indirettamente, mentre hanno margini d'intervento un po' più ampi sugli altri due.

3.1 La rapina in corso è una situazione d'emergenza

Se le misure antirapina non sono riuscite ad impedire l'ingresso del rapinatore nella sede bancaria si crea una situazione d'emergenza dal momento che i lavoratori si trovano esposti ad un pericolo grave ed immediato rappresentato

⁴ Per quanto riguarda in particolare i servizi di cassa a domicilio si rimanda alla nota di ABI del 9 maggio 2008, prot. SC/LG/OF/SI/002593 ed all'allegata nota della Banca d'Italia del 28 marzo 2008.

dal rapinatore stesso e in particolare dai suoi comportamenti e dalle reazioni che ne conseguono, da cui possono derivare significativi traumi fisici o psichici per le persone presenti. L'emergenza ha inizio nel momento in cui il rapinatore entra nella sede bancaria e termina quando cessa ogni situazione di pericolo connessa alla rapina.

Il datore di lavoro deve quindi organizzare ciò che è necessario per affrontare quanto meglio possibile le rapine che dovessero capitare:

- designando i lavoratori incaricati di gestire questa emergenza (art. 18, comma 1, lettera b);
- predisponendo le misure più opportune per gestire questa emergenza (art. 18, comma 1, lettera t) da realizzare secondo le disposizioni dell'art. 43;
- assicurando ai lavoratori le garanzie di cui all'art. 44;
- organizzando le attività di primo soccorso (art. 45).

3.2 La gestione dell'emergenza-rapina: formazione dei lavoratori

Poiché è difficile prevedere ciò che può effettivamente capitare nel corso di una rapina assume particolare importanza il fatto che in ogni sede bancaria a rischio sia offerta a tutti i lavoratori una particolare formazione per prepararli a gestire la situazione d'emergenza creata dalla rapina. Non si tratta quindi solo di rispettare formalmente la legge (art. 37, comma 9) ma di investire su una misura di grande rilievo per la prevenzione dei traumi fisici e psichici che possono conseguire ad una rapina.

Oltre che alla conoscenza della strategia e delle misure prescelte dalla banca per contrastare le rapine e per minimizzare i rischi di traumi fisici e psichici ad esse conseguenti la formazione di questi lavoratori deve essere dedicata anche agli aspetti di tipo emotivo e relazionale. Il controllo delle proprie reazioni e la capacità di tenere un rapporto corretto e consapevole col rapinatore possono essere acquisiti non solo sulla base delle pur necessarie conoscenze teoriche, ma anche e soprattutto con forme di didattica attiva che comprendano anche momenti addestrativi e simulazioni. Una reazione adeguata può avere diversi effetti positivi influenzando favorevolmente sul comportamento del rapinatore,

sulla reazione delle altre persone legittimamente presenti all'interno della banca, sulla durata della rapina.

All'organizzazione del percorso formativo e addestrativo è bene partecipino sia le funzioni di *safety* sia quelle di *security* con l'eventuale supporto di strutture e professionisti esterni all'azienda e dopo aver consultato i RLS.

3.3 Le misure per la gestione dell'emergenza-rapina

Le misure per la gestione di questo particolare tipo di emergenza devono conformarsi a quanto indicato all'art. 43. In particolare:

- vanno definiti opportuni rapporti con i servizi pubblici esterni alla banca (comma 1, lettera a), come peraltro previsto anche dai Protocolli: si tratta di coordinarsi con le forze dell'ordine cui è opportuno segnalare la necessità di evitare sia conflitti a fuoco all'interno della sede bancaria o nelle sue prossimità sia interventi intempestivi che possano allungare il tempo di permanenza del rapinatore nella sede bancaria;
- vanno informati tutti i lavoratori che possono essere vittime della rapina sulle misure predisposte e sui comportamenti da adottare (comma 1, lettera c): in proposito valgono considerazioni analoghe a quelle sviluppate al punto 3.2.

Nel predisporre le misure e le indicazioni per la gestione delle rapine è necessario valutare anche i possibili effetti su di esse delle misure adottate per la prevenzione delle rapine. In particolare si ricordano, con riferimento alle misure elencate all'art. 4 dei protocolli:

- la vigilanza con guardie private (punto 4), i cui comportamenti non devono concorrere al prodursi di conflitti armati all'interno o in prossimità della sede bancaria;
- il videocollegamento/videosorveglianza, la videoregistrazione, l'allarme antirapina (punti 5, 6, 7) che devono avere modalità di effettuazione che evitino interventi intempestivi delle forze dell'ordine con rischio di conflitti armati all'interno o in prossimità della sede bancaria o di allungamento del tempo di permanenza del rapinatore nella sede bancaria;

- i dispositivi di custodia valori ad apertura ritardata e i dispositivi di erogazione temporizzata del denaro (punti 10 e 11) la cui utilità come fattore che scoraggia la rapina va valutata in confronto con il rischio che comportano di un aumento della durata della rapina.

In tutti i casi sopra prospettati il primo e fondamentale parametro cui fare riferimento non può essere che la **massima tutela possibile della salute e della sicurezza dei lavoratori e dei clienti**.

3.4 L'organizzazione del primo soccorso

Nel caso in cui, nonostante il tentativo di gestire al meglio la rapina in corso, dovessero esserci ugualmente dei danni fisici e/o psichici, assume grande rilievo la corretta gestione del primo soccorso, che secondo l'art. 45, comma 1, deve essere organizzato dal datore di lavoro "...tenendo conto della natura delle attività (...), e delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro...".

Per quanto riguarda gli eventuali traumi fisici e psichici vanno prestate le prime cure direttamente sul luogo di lavoro, tanto se il traumatizzato è un lavoratore della banca quanto se si tratta di un cliente, nei limiti di ragionevolezza, cioè tenendo realisticamente conto di quanto possa essere fatto in modo appropriato da personale che, per quanto formato, non svolge professionalmente un'attività sanitaria. Per tutte quelle situazioni che ad un primo esame sembrano necessitare di cure specializzate, e comunque sempre a richiesta degli interessati, va organizzato il trasferimento al più vicino servizio di Pronto soccorso.

In tutto ciò che riguarda l'organizzazione del primo soccorso è centrale il contributo del medico competente.

3.5 Valutazione e follow up dei traumi psichici

Nell'ottica del massimo contenimento del danno, è opportuno valutare quanto più precocemente possibile eventuali traumi psichici patiti dai lavoratori⁵ e, se del caso, proporre loro un *follow up*. La delicatezza della materia suggerisce che l'accesso al *follow up* avvenga con modalità che garantiscano l'effettività

⁵ Ferma restando l'importanza di fornire anche alle altre persone legittimamente presenti all'interno della banca forme di sostegno psicologico immediatamente dopo la rapina, per un insieme di ragioni, a partire da quelle di opportunità, non pare realistico che l'azienda proponga ad esse di valutare anche gli eventuali traumi psichici attraverso un *follow up*.

del consenso informato.

Nell'attività di valutazione precoce di eventuali danni psichici è centrale il ruolo del medico competente che deve possedere un'adeguata preparazione sul tema e disporre dei necessari supporti specialistici.

Il *follow up* va svolto da personale specializzato; i lavoratori devono essere preventivamente informati sulla qualificazione e sulle modalità d'intervento di questo personale specializzato.

3.6 Valutazione dei possibili effetti derivanti dal timore di essere rapinati

Si è ricordato al termine del punto 1.2 che in alcuni soggetti vi può essere un rischio per il benessere psichico anche solo per il timore di potersi trovare coinvolti in una rapina.

Al momento dell'assegnazione del personale a sedi bancarie aventi un rischio non trascurabile di rapina questo aspetto va preso in considerazione con la dovuta attenzione nel caso in cui il problema venga segnalato dal lavoratore. Si tratta di una valutazione non semplice, che spetta al medico competente che deve poter disporre di adeguato supporto specialistico.

Considerazioni analoghe valgono per l'eventuale richiesta di assegnazione ad altra sede da parte del personale che ha subito una rapina.

4. INDICAZIONI OPERATIVE PER LA VIGILANZA DA PARTE DELLE ASL

"La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla azienda sanitaria locale competente per territorio..." (art. 13)

Se la legge non lascia spazio a dubbi sul soggetto cui compete la vigilanza sui rischi che corrono i lavoratori in relazione alle rapine, pare opportuno fornire alcune indicazioni in merito alle modalità d'esercizio di tale vigilanza.

Si ricorda che, in relazione alle rapine, si possono distinguere:

1. il rischio che una sede bancaria venga rapinata;
2. il rischio che i lavoratori subiscano traumi fisici e psichici a seguito

di una rapina.

In entrambi i rischi coesistono e si intrecciano tra loro aspetti che hanno a che fare con il contrasto della criminalità ed aspetti che hanno a che fare con la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

L'attività di vigilanza sulla gestione di questi rischi deve porsi i seguenti scopi:

- verificare se il datore di lavoro e i dirigenti hanno fatto ricorso all'intera gamma di misure che discendono dagli obblighi previsti per loro all'art. 18;
- verificare se nell'attuazione di tali misure sono state seguite le corrette procedure (ad esempio: consultazione dei RLS in tutti i casi previsti dalla legge, struttura del documento di valutazione dei rischi conforme a quanto previsto all'art. 28, comma 2, etc.);
- verificare l'effettiva adozione delle misure di prevenzione e protezione dichiarate nel documento di valutazione dei rischi.

La verifica sull'effettiva adozione delle misure di prevenzione e protezione dichiarate nel documento di valutazione dei rischi può essere effettuata a diversi livelli di approfondimento: ci si può limitare ad una verifica puramente formale o si possono fare anche delle valutazioni sull'opportunità e sull'efficacia delle diverse misure adottate.

Quest'ultimo tipo di verifica non può prescindere da consistenti ed approfondite conoscenze di merito e, quantomeno per questa ragione, non pare opportuno che siano condotte dalle ASL per quanto riguarda le misure che hanno come primo e principale scopo quello di contrastare gli atti criminosi.

Infine, la vigilanza su come vengono affrontati i casi di quei lavoratori che potrebbero subire traumi psichici per il timore di essere coinvolti in una rapina va effettuata, quando ritenuto opportuno, nell'ambito dell'esame del modo in

cui il medico competente assolve ai suoi compiti.

Per la natura dei rischi in esame è necessario che nell'attività di vigilanza si tenga adeguatamente conto delle esigenze di riservatezza.

30.

MODULISTICA

MODELLO A - COSTITUZIONE RSA

Banca

Associazione Sindacale Aziendale fra i dipendenti della BANCA

Via....., cap....., (città.....),

Tel....., e-mail.....

UNITÀ
SINDACALE

Spett.le (...Nome Banca.....)
 Direzione (... Personale...)
 Sede (...Città.....)

Spett.le Segreteria Nazionale Unità Sindacale
 Viale Liegi, 48/B
 00198 Roma

Oggetto: costituzione RSA.

L'anno, il giorno del mese di, si sono riuniti gli iscritti di Unità Sindacale per procedere alla costituzione della RSA dell'Unità Produttiva diBancain conformità alle prescrizioni della Legge 300/70 e dell'art. 15 dell'Accordo in materia di libertà sindacali del 7 luglio 2010. È stato nominato Segretario della RSA Unità Sindacale la Sig.ra/il Sig.

GLI ISCRITTI

Nome Cognome	Firma

Distinti Saluti
, lì.....

La Segreteria

MODELLO B - RICHIESTA LOCALI RSA

Banca

Associazione Sindacale Aziendale fra i dipendenti della BANCA

Via....., cap....., (città.....),

Tel....., e-mail.....

UNITÀ
SINDACALE

Spett.le (...Nome Banca.....)
 Direzione (... Personale...)
 Sede (...Città.....)

Oggetto: richiesta per locali RSA.

Ai sensi e per gli effetti della Legge 300/1970, nonché dell'art. 21 dell'Accordo in materia di libertà sindacali del 7 luglio 2010, si richiede la messa a disposizione di idoneo locale, opportunamente arredato, per l'esercizio delle funzioni sindacali di questa RSA.

Distinti Saluti

Città, Data.....

RSA UNITÀ SINDACALE
 Banca.....

MODELLO C - RICHIESTA BACHECA

Banca

Associazione Sindacale Aziendale fra i dipendenti della BANCA

Via....., cap....., (città.....),

Tel....., e-mail.....

UNITÀ
SINDACALE

Spett.le

(...Nome Banca.....)

Direzione (... Personale...)

Sede (...Città.....)

Oggetto: richiesta Bacheca

Ai sensi e per gli effetti della Legge 300/1970, nonché dell'art. 20 dell'Accordo in materia di libertà sindacali del 7 luglio 2010, si richiede la predisposizione di una bacheca per l'esercizio delle funzioni sindacali di questa RSA, allo scopo di poter affiggere i comunicati e/o ogni altra informativa di interesse sindacale.

Distinti Saluti

Città, Data.....

RSA UNITÀ SINDACALE
Banca.....

MODELLO D - COSTITUZIONE OdC

Banca

Associazione Sindacale Aziendale fra i dipendenti della BANCA

Via....., cap....., (città.....),

Tel....., e-mail.....

UNITÀ
SINDACALE

Spett.le

(...Nome Banca.....)

Direzione (... Personale...)

Sede (...Città.....)

Spett.le Segreteria Nazionale Unità Sindacale
Viale Liegi, 48/B
00198 Roma

Data:**Verbale di costituzione dell'O.d.C.**

L'anno....., il giorno.....del mese di, si sono riuniti i sottoelencati dirigenti delle RSA dei Unità Sindacale per procedere alla costituzione dell'Organo di Coordinamento – O.d.C. - Banca..... in conformità alle prescrizioni della Legge 300/70 e dell'art. 15 dell'Accordo in materia di libertà sindacali del 7 luglio 2010.

I segretari dell'O.d. C. sono i Sigg.

_____	_____
_____	_____
_____	_____

Il Segretario Responsabile dell'O.d.C. è il Sig.

Distinti Saluti

Segretario O.d.C.

Firma

_____	_____
_____	_____

MODELLO E - INDIZIONE ASSEMBLEA E RICHIESTA SALA

Banca

Associazione Sindacale Aziendale fra i dipendenti della BANCA

Via....., cap....., (città.....),

Tel....., e-mail.....

UNITÀ
SINDACALE

Spett.le

(...Nome Banca.....)

Direzione (... Personale...)

Sede (...Città.....)

Oggetto: indizione assemblea del personale e richiesta sala.

Ai sensi della Legge 300/70 e dell'Accordo in materia di libertà sindacali del 7 luglio 2010, è indetta l'Assemblea del personale dell'Agenzia/Unità Operativa di, per il giorno, dalle ore alle ore
Si richiede conseguentemente la disponibilità della sala atta allo svolgimento della stessa.

All'assemblea parteciperanno i dirigenti di Unità Sindacale:

Sig., in qualità di

Sig., in qualità di

Distinti Saluti

Città, Data.....

RSA UNITÀ SINDACALE
Banca.....

MODELLO F - CONCILIAZIONE SCIOPERO

Banca

Associazione Sindacale Aziendale fra i dipendenti della BANCA

Via....., cap....., (città.....),

Tel....., e-mail.....

UNITÀ
SINDACALE

Spett.le

COMMISSIONE NAZIONALE
PER L'ESPERIMENTO
DEL TENTATIVO DI
CONCILIAZIONE IN MATERIA
DI SCIOPERO

(art. 4 dell'accordo 23 gennaio 2001..)

Spett.le

ABI
e-mail: si@abi.it

Spett.le

Segreterie Nazionali
.....
.....

e p.c.

(Azienda).....

Oggetto: tentativo di conciliazione

Ai sensi dell'art. 4 dell'Accordo 23 gennaio 2001 per la regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero nel Settore del Credito, i sottoscritti Organismi Sindacali Aziendali, avendo intenzione di proclamare un'azione di sciopero, chiedono l'esperimento del tentativo di conciliazione sui seguenti argomenti oggetto della vertenza:

.....
.....
.....

Organismi Sindacali Aziendali**Firme**

.....
.....
.....

MODELLO G - COMUNICAZIONE SCIOPERO LOCALE

Banca

Associazione Sindacale Aziendale fra i dipendenti della BANCA

Via....., cap....., (città.....),

Tel....., e-mail.....

UNITÀ
SINDACALE

Spett.le Banca

e, p.c. Spett.le ABI
e-mail: si@abi.itSpett.le Segreteria Nazionale
Unità Sindacale
Viale Liegi 48/b
00198 Roma

Spett.le Prefettura di

Spett.le Commissione di Garanzia
Sciopero
Via Po 16/a
00198 Roma
N. FAX 06/67796408/10

Luogo, Data....

Loro Sedi

Oggetto: comunicazione di proclamazione sciopero.

La scrivente O.S., espletata e completata in data la procedura obbligatoria di conciliazione prevista dalla Legge n. 146/90 - modificata dalla Legge n. 83/2000 - e dall'Accordo di Categoria del 23.1.2001, dichiara lo sciopero dei lavoratori di Banca con le seguenti motivazioni:

(ad es. mancata applicazione delle norme del CCNL relativamente a.....assenza di corrette relazioni sindacali etc. etc.....)

Lo sciopero si svolgerà secondo le seguenti modalità:
indicare data, durata (indicazione dell'orario di inizio e termine) e modalità di attuazione.

Distinti Saluti

Firma

MODELLO H - COMUNICAZIONE SCIOPERO NAZIONALE

Banca

Associazione Sindacale Aziendale fra i dipendenti della BANCA

Via....., cap....., (città.....),

Tel....., e-mail.....

UNITÀ
SINDACALE

Spett.le Banca

e, p.c. Spett.le ABI
e-mail: si@abi.itSpett.le Segreteria Nazionale
Unità Sindacale
Viale Liegi 48/b
00198 RomaSpett.le Ministero del Lavoro e delle
Politiche SocialiSpett.le Commissione di Garanzia
Sciopero
Via Po 16/a
00198 Roma
N. FAX 06/67796408/10

Luogo, Data....

Loro Sedi

Oggetto: comunicazione di proclamazione sciopero

La scrivente O.S., espletata e completata in data la procedura obbligatoria di conciliazione prevista dalla Legge n. 146/90 - modificata dalla Legge n. 83/2000 - e dall'Accordo di Categoria del 23.1.2001, dichiara lo sciopero dei lavoratori di Banca con le seguenti motivazioni:

(ad es. mancata applicazione delle norme del CCNL relativamente a.....assenza di corrette relazioni sindacali etc. etc.....)

Lo sciopero si svolgerà secondo le seguenti modalità:
indicare data, durata (indicazione dell'orario di inizio e termine) e modalità di attuazione.

Distinti Saluti

Firma

MODELLO I - VERBALE COMMISSIONE NAZIONALE CONCILIAZIONE

COMMISSIONE NAZIONALE PER L'ESPERIMENTO DEL TENTATIVO
DI CONCILIAZIONE IN MATERIA DI SCIOPERO
(art. 4 dell'accordo 23 gennaio 2001)

Il giorno, in
 si è riunita la Commissione Nazionale per l'esperimento del tentativo di conciliazione in materia di sciopero (art. 4 dell'accordo 23 gennaio 2001) composta per ABI, da
 e
 per le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali,
 da
 per esperire il tentativo preventivo di conciliazione relativo alla vertenza collettiva insorta presso
 in merito a
 Sono presenti:

..... per l'Azienda
 per gli Organismi Sindacali Aziendali

Esi della riunione:

ABI Segreterie Nazionali

Sono presenti:

per l'Azienda

Nome Firma

.....

per gli Organismi Sindacali Aziendali

Organizzazione Sindacale

Nome Firma

.....

MODELLO L - DIRITTO DI PRECEDENZA

Mittente

.....

Spettabile Banca

.....

Oggetto: esercizio del diritto di precedenza ai sensi dell' art. 5 del Decreto Legislativo 6 settembre 2001 n. 368, commi 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies, così come modificato dalla Legge 24 dicembre 2007.n. 247.

Io sottoscritto/a intendo avvalermi del diritto di precedenza riconosciutomi dalle norme in oggetto in caso di Vostre assunzioni a tempo indeterminato, avendo svolto alle Vostre dipendenze il (o i) seguente (seguenti) rapporto (rapporti) di lavoro a termine.....

Distinti Saluti

Luogo, Data.....

In fede

.....

MODELLO M - RICHIESTA CONVOCAZIONE COMMISSIONE P.O.

Banca

Associazione Sindacale Aziendale fra i dipendenti della BANCA

Via....., cap....., (città.....),

Tel....., e-mail.....

UNITÀ
SINDACALE

Spett.le

Commissione Pari Opportunità
in Banca

e, p.c. Spett.le

Banca.....

Via.....

CapCittà.....

Luogo, Data....

Oggetto: richiesta convocazione Commissione Pari Opportunità.

La scrivente O.S. richiede la convocazione della Commissione Aziendale mista sulle Pari Opportunità ai sensi del comma 6, art. 15 CCNL 19/01/2012, affinché vengano esaminate le politiche aziendali in tema di
(ad es.: politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; iniziative volte alla valorizzazione delle risorse femminili; piani formativi rivolti al personale femminile; ecc...).

Distinti Saluti

Firma

.....

MODELLO N - RICORSO NOTE QUALIFICA

Banca

Associazione Sindacale Aziendale fra i dipendenti della BANCA

Via....., cap....., (città.....),

Tel....., e-mail.....

UNITÀ
SINDACALE

Spett.le

Banca

Direzione

Via

Cap, Città

Oggetto: ricorso avverso note di qualifica ai sensi dell'art.75 comma 6 CCNL del 19/01/2012.

Il/la sottoscritto/a
attualmente in carico presso la filiale/il Servizio di
ricorre avverso la nota di qualifica assegnatagli per l'anno non ritenendola rispondente ai propri meriti e chiede di essere sentito/a con l'assistenza del Dirigente Sindacale Sig....., appartenente all'Organizzazione Sindacale UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA stipulante il CCNL vigente.

Distinti Saluti

Luogo, Data.....

Firma

.....

31.

RIFORMA MERCATO DEL LAVORO (L. 92/2012):
DIRITTI E LAVORO FLASH "SPECIALE RIFORMA"

CONTRORIFORMA

Il punto di partenza è dare un nome alla cosa. Un nome possibilmente non polisemico. Il nome da dare alla legge Fornero è “controriforma”.

Con la controriforma Fornero si completa il disegno iniziato sul finire degli anni 90 di procedere al graduale ma inesorabile smantellamento del sistema di garanzie dei diritti dei lavoratori come sviluppatosi dagli anni sessanta in poi. La controriforma Fornero si iscrive nel solco dei provvedimenti approvati nelle ultime legislature ed in particolare in questa legislatura dal precedente governo.

C'è un unico filo conduttore che unisce le norme sul lavoro precario e la riforma della disciplina sui licenziamenti ed è quello della perseguita e voluta precarizzazione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro è come una clessidra, togliere la sabbia da una bocchetta comporta automaticamente che questa finisca nell'altra.

Ora la sabbia è tutta da una parte, si è scientificamente e sistematicamente operato un trasferimento di poteri a vantaggio della parte più forte: minori diritti e minori tutele comportano,

automaticamente, maggior potere e mani libere. L'orizzonte ideologico è sempre quello del liberismo e la sua applicazione giuridica rimane ancorata all'inno alla “flessibilità”. Come se non fosse ampiamente sufficiente la crisi economica che investe l'occidente e che trova proprio in quella ideologia la sua origine e la sua colpa, per iniziare ad ammettere, timidamente, che forse è il caso di invertire la rotta.

E a nulla valgono autorevoli studi economici internazionali e nazionali, che sostengono che non è scientificamente provata la sussistenza di un nesso eziologico tra la rigidità del mercato del lavoro e la crisi dell'attuale modello economico, ma che tra le cause di questa c'è piuttosto l'eccessiva flessibilità del lavoro. E neppure i dati dell'OCSE sono sufficienti a smentire l'altro luogo comune, sbandierato come verità assoluta, che l'Italia aveva un mercato del lavoro rigido e che era questa rigidità ad intralciare le magnifiche sorti del libero mercato. Presto, purtroppo, si potrà chiedere il conto.

Chiedere come mai quest'ennesimo sacrificio sull'altare della flessibilità,

non sia servito a nulla. Chiedere se c'è davvero da stupirsi nel rilevare che la paura del futuro, dell'esercizio di un diritto, del chiedere un aumento o una stabilizzazione crea povertà e non ricchezza.

E se bisognava essere dei “tecnici” per capire che ora che abbiamo il primato della flessibilità, abbiamo anche quello di relazioni sociali flessibili e depressive.

Si è detto che la controriforma sui licenziamenti contiene delle “compensazioni” che la renderebbero più digeribile.

Le compensazioni riguarderebbero il precariato e gli ammortizzatori sociali. Ne parliamo in questo numero speciale del Bollettino, ma è sufficiente una semplice lettura per capire che i contratti flessibili creati dalla c.d. legge Biagi restano tutti in vita e che i timidi elementi positivi tesi a limitarne l'utilizzo contenuti nella riforma non sono sufficienti a “compensare” l'ulteriore liberalizzazione sui contratti a termine e sui contratti di somministrazione; mentre la riforma degli ammortizzatori sociali è, nella migliore delle letture possibili, un'occasione mancata.

Questa pubblicazione ha lo scopo di informare, spiegare, commentare. Per questo è nato il Centro Studi. Dare un nome alle cose appunto. Che è poi il primo modo per chiedersi che fare.

DANILO CONTE

LICENZIAMENTI - PARTE UNO

MOTIVAZIONE TERMINI CONCILIAZIONE

Come era

L'art. 2 della L. 604/1966 prevedeva che *"il prestatore di lavoro può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso, il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto"*. Dunque, in assenza di un'espressa richiesta del datore di lavoro, il licenziamento avrebbe potuto essere anche privo di motivazione, fermo restando che, in caso di impugnazione giudiziale, il datore di lavoro avrebbe dovuto non soltanto fornirli, ma anche dimostrarne veridicità e legittimità per impedire l'annullamento dell'atto di recesso. Il comma 3 del medesimo articolo, poi, stabiliva la sanzione dell'inefficacia per la mancata comunicazione dei motivi in caso di richiesta del lavoratore: ossia, un licenziamento non motivato non avrebbe prodotto alcun effetto, con la conseguenza che l'accertamento giudiziale avrebbe costretto il datore di lavoro a riammettere in

servizio il lavoratore e a pagargli ogni mensilità perduta. Quanto ai termini per l'impugnazione, l'art. 6 della L. 604/1966 prevedeva che il licenziamento dovesse essere impugnato stragiudizialmente (ossia, nella prassi, con lettera) entro 60 giorni dal ricevimento della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione dei motivi (se non contestuale). Dal novembre 2010 (entrata in vigore del c.d. Collegato Lavoro), l'impugnazione stragiudiziale diventava inefficace (e dunque il licenziamento incontestabile) se non era seguita dal deposito del ricorso giudiziale entro 270 giorni (nove mesi), o dalla richiesta entro il medesimo termine della conciliazione o dell'arbitrato, al cui esito - se negativo - seguiva un ulteriore termine di 60 giorni per l'azione giudiziale. Fino al novembre 2010, ossia fino all'entrata in vigore del Collegato Lavoro, condizione per l'azione giudiziaria contro un licenziamento era l'aver quanto meno tentato una conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro. Il ricorso davanti al Giudice diventava procedibile se il tentativo si era rivelato infruttuoso o

se la Commissione di Conciliazione non aveva fissato la data di udienza entro 60 giorni dal deposito dell'istanza. Abrogato, come detto, dalla L. 183/2010, la procedura di conciliazione fino ad oggi è rimasta come eventuale.

Come sarà

Dal momento dell'entrata in vigore della riforma, ogni licenziamento dovrà essere motivato per iscritto. Ossia, la lettera di licenziamento dovrà contenere già le motivazioni del recesso, senza che il lavoratore abbia l'onere di richiederle. L'intervento è direttamente sul comma 2 della L. 604/1966 che, come riformato, prevede che *"la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato"*. Resta inalterato il comma terzo, che definisce inefficace il licenziamento intimato senza le formalità prescritte dai commi 1 (forma scritta) e, appunto 2 (che adesso prevede la motivazione scritta e contestuale). Come detto, dottrina e giurisprudenza avevano ritenuto che l'inefficacia di cui parla il comma 3 dell'art. 2 della 604/66 fosse da as-

similare, quanto agli effetti, al regime della nullità. Ossia: il licenziamento orale o non motivato non produrrebbe effetti sul rapporto, con la conseguente condanna dell'Azienda a riammettere in servizio il dipendente licenziato e a corrispondergli ogni retribuzione perduta. Tale regime, visto il nuovo comma 2 del medesimo articolo, andrebbe applicato ogniqualvolta il licenziamento sia privo di motivazione e non più soltanto quando il datore non ottemperi alla richiesta delle motivazioni avanzata dal lavoratore. Resta da capire come si concilia questa previsione con il nuovo comma 6 dell'art. 18 dello Statuto il quale prescrive che, per le sole Aziende con più di 15 dipendenti, l'accertamento dell'inefficacia del licenziamento comporta soltanto il pagamento dell'indennità tra 6 e 12 mensilità. Una lettura possibile parrebbe quella di considerare il nuovo regime applicabile soltanto in caso di insufficiente motivazione (oltre che, come si dirà, per violazione della procedura disciplinare o di conciliazione), e non anche in caso di licenziamento che ne sia privo *tout court* (per il licenziamento orale c'è

una norma ad hoc che ne conferma il regime di nullità), casi per i quali sembrerebbe dover operare ancora il regime di nullità, con il conseguente diritto alla reintegra, indipendentemente dalla consistenza numerica dell'azienda. La riforma riduce a 180 giorni (dai precedenti 270) il termine per il deposito del ricorso giudiziale contro il licenziamento (o per la richiesta della conciliazione), lasciando fermo il termine dei 60 giorni per la contestazione stragiudiziale. Si tratta di un abbreviamento dei termini che dovrebbe essere giustificato dall'introduzione del rito speciale e sommario per i licenziamenti (di cui si dirà in seguito) e che, nel regime previgente, avrebbe potuto trovare ragione nel tentativo di ridurre il lasso di tempo intercorrente tra il licenziamento e la sentenza di reintegra allo scopo di non veder condannare le Aziende al pagamento di un numero spropositato di mensilità in caso di accertamento dell'illegittimità del licenziamento. Ma, in un sistema che come vedremo mantiene la reintegra soltanto come condanna eventuale e comunque limitata a solo alcune delle fattispecie di licenzia-

mento, l'abbreviazione dei termini per il deposito del ricorso contro il licenziamento (deve ricordarsi che, tra l'altro, il termine di 270 giorni aveva sostituito nel 2010 il precedente termine di prescrizione dell'azione di cinque anni) rischia di diventare un irragionevole compressione del diritto di difesa del lavoratore. La riforma reintroduce, infine, il tentativo obbligatorio di conciliazione, oggi pensato non già come una condizione di procedibilità del ricorso giudiziale, ma come condizione di legittimità del licenziamento stesso. La procedura si applica ai licenziamenti individuali (o plurimi, quindi fino a 4 unità) intimati per motivi economici nelle imprese con più di 15 dipendenti. Il datore di lavoro, prima di licenziare, deve inoltrare richiesta di conciliazione davanti alla DPL contenente l'indicazione dei motivi di licenziamento, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato. La DPL trasmette alle parti, nel termine "perentorio" di 7 giorni, la convocazione avanti alla Commissione Provinciale di Conciliazione; le Parti potranno farsi assistere da un sindacalista, un avvocato o

un consulente del lavoro. Per quanto concerne la convocazione al lavoratore, questa si dà per conosciuta se indirizzata al domicilio "ufficiale" (quello comunicato al datore di lavoro) o se ricevuta a mani. La procedura, nel corso della quale dovranno valutarsi "anche soluzioni alternative al recesso", si conclude entro 20 giorni dalla data di convocazione, salvo concorde rinvio per definire un eventuale accordo e salvo "legittimo e documentato impedimento del lavoratore": in tale ultimo caso la procedura può essere sospesa per non più di 15 giorni. Alla sua conclusione, il datore di lavoro potrà comunicare il licenziamento al lavoratore. Il fatto stesso di configurare un simile passaggio procedurale come "conciliazione" ne svela la funzione deflattiva del contenzioso più che di controllo delle motivazioni addotte dal datore di lavoro, anche considerando che (a differenza di quanto accade, ad esempio, nell'ordinamento tedesco) non è previsto il coinvolgimento obbligatorio dell'RSA. La procedura poi è espressamente finalizzata a permettere la risoluzione consensuale del rapporto; tant'è che in ciò

è espressamente identificato l'esito positivo della conciliazione, che garantisce al lavoratore l'accesso ai servizi di ricollocazione erogati dalle Agenzie accreditate ed alla nuova indennità di disoccupazione (ASPI). Il passaggio davanti alla DPL non prospetta dunque particolari vantaggi per la posizione del lavoratore, che anzi, se non accetta la risoluzione consensuale del rapporto, rischia di vedere aggravata la sua posizione in sede giurisdizionale anche perché il suo comportamento in quella sede deve essere valutato dal Giudice per determinare l'eventuale indennizzo e pesa sulla condanna alle spese processuali. Da notare infine che il licenziamento intimato al termine della procedura di conciliazione produce effetto dal momento della comunicazione con la quale il datore di lavoro ha richiesto l'attivazione, considerando quali cause di sospensione maternità (o paternità) e infortunio e non già la malattia (evidentemente per timori di abuso dell'Istituto da parte dei dipendenti).

LICENZIAMENTI - PARTE DUE DISCRIMINATORIO E ORALE

Come era

Nel nostro Ordinamento il licenziamento intimato per ragioni discriminatorie è tutt'oggi - anche in assenza della riforma - considerato nullo e il suo accertamento comporta la reintegra del lavoratore, oltre al pagamento delle retribuzioni perdute. L'art. 3 della L. n. 108 prevede infatti espressamente l'applicazione dell'art. 18 dello Statuto ai licenziamenti di cui agli artt. 4, L. n. 604 e 15, L. n. 300, ossia intimati per ragioni politiche, religiose, sindacali razziali, di lingua e di sesso, indipendentemente dalla consistenza dell'organico del datore di lavoro. Stesso regime per il licenziamento orale, per il quale l'art. 2, comma 3, L. 604/1966 prescrive la sanzione dell'inefficacia e per tutti i casi in cui la legge prescriva un divieto di licenziamento a tutela di particolari situazioni del lavoratore: così per il matrimonio (dal giorno della richiesta delle pubblicazioni fino ad un anno dopo la celebrazione del matrimonio), per lo stato di gravidanza (dall'inizio, fino al compimento di un

anno del figlio), infortunio o malattia professionale e, infine, malattia generica (con il periodo di comporta stabilito dai singoli contratti collettivi).

Come sarà

La Riforma conferma questo regime, pur riscrivendo l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. E' direttamente la norma statutaria che adesso prevede che il Giudice, con la Sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'art. 3 della L. n. 108/1990, in quanto determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali (come previsto dall'art. 4 della L. n. 604/1966), ovvero dall'adesione o meno ad un'Associazione sindacale, dalla partecipazione ad uno sciopero, o intimato a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di *"handicap, di età, o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali"* (art. 15, L. n. 300/1970, come novellato dapprima dall'art. 13, L. n. 903/1977 e poi dall'art. 4, 1° comma, D.Lgs. n. 216/2003), oppure

perché in costanza di matrimonio, o intimato nel periodo dall'inizio della gravidanza al compimento di un anno di età del figlio (e per il diverso previsto periodo in caso di adozione), o a causa della richiesta o fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla Legge o determinati da un motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c., ordina al datore di lavoro - imprenditore o non imprenditore - la reintegrazione del lavoratore indipendentemente dal motivo formalmente adottato e quale che sia il numero dei dipendenti occupati. Si tratta, in buona sostanza, di una risistemazione organica della fattispecie, nella quale sono ravvisabili due pregi. Il primo: l'aver ricondotto il licenziamento discriminatorio direttamente all'interno del testo dell'art. 18 sgombra il campo da alcuni dubbi che negli anni erano maturati, circa l'applicabilità anche in caso di accertamento della natura discriminatoria del licenziamento, non tanto e non solo della condanna alla reintegra e al pagamento delle retribuzioni perdute, ma anche alla

garanzia del minimo delle cinque mensilità e al diritto del lavoratore di optare per le 15 mensilità in luogo della reintegra. Adesso non possono esservi più dubbi che il regime sia quello dell'art. 18 in ogni suo profilo. In secondo luogo, è apprezzabile il riferimento esplicito all'art. 1354 c.c., norma codicistica che sancisce la nullità del contratto determinato da motivi illeciti: in questo modo il sistema si è dotato di una norma di chiusura che potrebbe allargare il catalogo dei motivi discriminatori, non lasciandoli confinati alla tassonomia della legge. Certamente, in tale ipotesi, può rientrare sia il licenziamento per rappresaglia sia quello intimato durante il periodo di prova, se non dovuto alla mancanza di professionalità del lavoratore. Alla stessa disciplina soggiacciono anche i casi di licenziamento orale o intimato in violazione di uno specifico divieto imposto dalla legge (matrimonio, maternità, infortunio e malattia).

LA VIOLAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI PROCEDURA

Il nuovo comma 6 dell'art. 18 dello Statuto, come modificato dalla riforma, prevede poi un regime sanzionatorio ad hoc per i casi di violazione degli obblighi procedurali, propri tanto dei casi di licenziamento disciplinare quanto di quelli per motivi economici. Nel caso di licenziamento inefficace per violazione del requisito di motivazione, della procedura disciplinare o della procedura di conciliazione, infatti, non trova più applicazione la reintegrazione nel posto di lavoro ma soltanto l'indennità risarcitoria complessiva compresa tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità (graduata secondo la gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, con onere di motivazione a carico del Giudice), salva la possibilità del lavoratore di chiedere in giudizio l'accertamento dell'assenza di giustificazione del licenziamento per chiedere la reintegra. Al di là dei dubbi circa l'applicabilità o meno del nuovo comma 6 al licenziamento del tutto privo di motivazione (sulla cui riconducibilità,

ancora, alla figura della nullità si è detto supra a proposito delle novità introdotte all'art. 2 della 604/1966), e del paradosso giuridico per cui il licenziamento "inefficace" diventa di fatto "efficace" (cioè vale a risolvere il rapporto), risulta davvero poco spiegabile la ragione di una diminuzione di tutela per le violazioni procedurali rispetto a quanto garantito per i vizi sostanziali del licenziamento. Le forme imposte dalla Legge e le procedure da questa previste non sono infatti fini a se stesse, ma servono per permettere al lavoratore di conoscere gli addebiti contestati e le ragioni del licenziamento, per poter esercitare i propri diritti nel caso in cui siano stati lesi. Si pensi, su tutte, alla procedura di contestazione dell'addebito disciplinare, dettata per consentire il diritto di difesa del lavoratore all'interno del rapporto. Le tutele procedurali sono quindi la precondizione per assicurare quelle sostanziali; per questo non ha senso sanzionarne in maniera più blanda il mancato rispetto. Non è un caso che, nel tanto evocato sistema tedesco, la violazione degli obblighi procedurali di coinvolgimento dei rappresentanti

sindacali determini la radicale nullità del licenziamento; è cioè l'ipotesi più grave di illegittimità dello stesso. Con il nuovo regime, invece, al datore può perfino convenire non motivare il licenziamento e non rispettare il procedimento disciplinare, visto che in questo modo può non solo evitare la reintegra ma perfino beneficiare di sostanziali sconti nell'indennizzo; mal che gli vada, subirà le conseguenze cui sarebbe stato esposto rispettando la procedura. A riequilibrare questa stortura non basta certo aver previsto la possibilità per il lavoratore di chiedere in giudizio l'accertamento dell'assenza di giustificazione del licenziamento; il lavoratore si troverà infatti danneggiato comunque dal non aver potuto esercitare prima del ricorso al Giudice il suo diritto di difesa ed essere stato costretto ad impugnare il licenziamento "al buio", a tutto vantaggio del datore che potrà "scoprire" le carte solo in sede processuale.

LICENZIAMENTI - PARTE TRE IL GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

Come era

Tra giusta causa di licenziamento (art. 2119 c.c.) e giustificato motivo soggettivo esiste solo una differenza di intensità, posto che entrambe le fattispecie si riferiscono ad un inadempimento del lavoratore.

Nel primo caso, il fatto è tale da non consentire più neanche la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro, stante la rottura irrimediabile del vincolo fiduciario. Il lavoratore, in questo caso, non gode neanche del beneficio del preavviso.

Nel secondo, l'inadempimento del lavoratore – pur notevole – è tale da consentire almeno la prosecuzione del rapporto durante il preavviso. In entrambi i casi il datore di lavoro deve seguire la procedura di contestazione di cui all'art. 7 dello Statuto. L'art. 3 della Legge del 1966 stabilisce che il licenziamento (con beneficio del preavviso) possa essere comminato al lavoratore che si macchi di un notevole inadempimento dei propri obblighi contrattuali. Per esemplificare:

ritardi, errori nello svolgimento delle mansioni, insubordinazione. Il licenziamento, in questo caso, dunque, si propone come la sanzione più grave con la quale il datore di lavoro possa rispondere ad una mancanza colpevole del lavoratore. Come per ogni sanzione disciplinare, anche per il licenziamento, dunque, il datore di lavoro deve seguire una determinata procedura e rispettare i principi in materia.

Oltre alla procedura introdotta dall'art. 7 dello Statuto, il Codice Civile (art. 2016 c.c.) stabilisce il principio di proporzionalità tra fatto contestato e sanzione. Per poter procedere ad un licenziamento disciplinare il datore di lavoro ha un obbligo di preventiva contestazione scritta del fatto (art. 7, 2° comma); questa deve essere sufficientemente precisa e dettagliata, in modo da dare la possibilità al lavoratore di presentare le proprie difese (una contestazione generica è equiparata ad una mancata contestazione).

Il lavoratore ha la possibilità, entro 5 giorni (salve le previsioni più favorevoli previste dai Contratti Collettivi), di presentare delle proprie giustificazioni

scritte, anche tramite un legale o un sindacalista (art. 7, 2° comma), nonché orali (3° comma), essendo però in quest'ultimo caso opportuno avvalersi della possibilità di farsi assistere da un rappresentante sindacale. La sanzione disciplinare (perfino quella, più grave, del licenziamento) non può essere irrogata prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione dei fatti al lavoratore.

Il termine in questione deve essere rispettato anche in caso di licenziamento per giusta causa, salva per il datore la facoltà di adottare immediatamente un provvedimento di sospensione cautelare del lavoratore, ove si ritenga che la sua mancanza sia tale da non consentire l'ulteriore presenza nel luogo di lavoro. Accanto alle previsioni garantistiche dell'art. 7 la giurisprudenza ha introdotto delle ulteriori tutele per il lavoratore che subisce un procedimento disciplinare. In primo luogo è pacifico che, per tutelare e rendere effettivo il diritto di difesa del lavoratore, sia la contestazione che l'irrogazione del vero e proprio provvedimento debbano essere "tempestive" rispetto ai fatti contestati (entro un termine

ragionevole). Tale principio di immediatezza (o tempestività) deve peraltro essere inteso in senso relativo, cioè avendo riguardo alla necessità, specie nell'ipotesi di indagini difficili e complesse, di un'adeguata ricostruzione e valutazione della condotta del lavoratore, purché, però, il ritardo non diventi pretesto per un comportamento in violazione dei principi di buona fede. Se poi sono i contratti collettivi a prevedere dei termini precisi per il procedimento disciplinare, il mancato rispetto di tali termini ha – fino alla riforma attualmente in discussione – comportato il venir meno del potere di contestare l'illecito al lavoratore e dunque l'illegittimità del licenziamento. In secondo luogo, è altrettanto pacifico che i motivi di licenziamento esplicitati sia nella contestazione disciplinare, che nella lettera di licenziamento, sono considerati immutabili: le ulteriori allegazioni del datore di lavoro, ad esempio emerse in corso di processo, sono pertanto del tutto irrilevanti (se non in quanto circostanze meramente confermatrice).

Come sarà

Ferma restando la tutela soltanto obbligatoria per le imprese sotto i 15 dipendenti, il 4° comma del nuovo art. 18, come modificato dalla Riforma, prevede che in caso di accertata mancanza di giustificato motivo soggettivo o giusta causa, si applichi la tutela reale se venga accertata l'insussistenza del fatto contestato oppure se il fatto rientri tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili. Accertata la ricorrenza di una di queste due fattispecie, il Giudice annulla il licenziamento, condanna il datore di lavoro alla reintegra del lavoratore illegittimamente estromesso e al pagamento delle mensilità perdute fino al momento della reintegra, entro un limite massimo di dodici e detratto tutto ciò che il lavoratore ha percepito durante il tempo del giudizio e anche quanto avrebbe potuto percepire se avesse usato la normale diligenza per cercare una nuova occupazione. In questa fattispecie l'arretramento della tutela del lavoratore è palese, nonostante la permanenza della

reintegra. Infatti, delle retribuzioni perdute, il lavoratore potrà riaverne soltanto un massimo di dodici, senza più, peraltro, il limite minimo garantito di cinque. Inoltre, la deduzione di tutto quanto percepito durante il tempo del giudizio (in termini tecnici, l'*aliunde perceptum*), traducendo in legge un principio giurisprudenziale, sconta automaticamente l'indennizzo spettante al lavoratore, togliendo al datore di lavoro anche l'onere processuale di eccepire tale circostanza in giudizio.

Arretramento poi palese se si considera che la Legge specifica che alle dodici mensilità di indennità massima andrà detratto anche quanto il lavoratore avrebbe potuto guadagnare dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione (*aliunde percipiendum*). In questo caso, il Legislatore ha ritenuto addirittura di codificare un orientamento giurisprudenziale minoritario, fortemente penalizzante per il lavoratore e che comporterà una valutazione ampiamente discrezionale del Giudice. Nel caso in cui la reintegra non venga concessa poi, il Giudice condanna il datore e dichiara al contempo risolto

il rapporto a far data dal licenziamento. Il principio che il legislatore vuole sancire è evidentemente quello per il quale un licenziamento illegittimo è comunque efficace, anche nelle grandi imprese (al pari di quanto già avviene nelle piccole). Ciò permette di escludere la possibilità per il lavoratore di richiedere il risarcimento di altri danni prodotti dal licenziamento e di fugare ogni dubbio circa la possibilità di ricevere la retribuzione non corrisposta nelle more del giudizio.

Dunque, la reintegra come sanzione soltanto nel caso in cui al lavoratore venga contestato un fatto che non ha commesso oppure che il fatto contestato non sia stato tipizzato dalla contrattazione collettiva. In ogni altra ipotesi al lavoratore verrà corrisposta un'indennità compresa tra le sei e le ventiquattro mensilità.

Ai Giudici spetterà chiarire quali siano le "altre ipotesi" di inesistenza delle ragioni addotte dal datore che danno diritto alla sola indennità, con inevitabile incremento del contenzioso e con buona pace del dichiarato obiettivo di aumentare la certezza delle regole in materia. Certo è che una simile disciplina lascia il lavo-

ratore privo della tutela reale in un numero imprevedibile di ipotesi (tutte quelle non tipizzate dal contratto collettivo) e potrebbe produrre effetti del tutto irragionevoli dal momento che espone al rischio della perdita del posto di lavoro chi commette una minima inadempienza non prevista dal contratto collettivo, tutelando al contempo con la reintegra il lavoratore che commette infrazioni più gravi, se tipizzate dallo stesso contratto.

Rimane incerta la collocazione di quei licenziamenti viziati da intemperatività della contestazione disciplinare, o da genericità della motivazione, o posti in essere in violazione del principio di immutabilità dei motivi. Probabilmente (o comunque questa è l'interpretazione auspicabile), in tali casi il Giudice dovrà valutare il grado del vizio: ove, infatti, la contestazione fosse così generica o contraddittoria da far apparire il fatto oggetto di contestazione in termini sostanzialmente diversi da quelli prospettati, lo renderebbe insussistente e quindi non vi sarebbe ragione per negare la reintegra.

LICENZIAMENTI - PARTE QUATTRO IL GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Come era

L'art. 3 della Legge 604/1966 non definisce in senso proprio il licenziamento per ragioni oggettive, limitandosi a dire che il licenziamento con preavviso è determinato *"da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa"*.

Si tratta di ragioni evidentemente collegate alla vita dell'azienda e alle scelte dell'imprenditore che, nell'esercizio delle proprie libertà economiche, ben può decidere di riorganizzare la propria attività anche perdendo posti di lavoro, o di automatizzare parte della produzione, o di affrontare un periodo di crisi riducendo i costi del personale. Ciò che la Legge - e la Giurisprudenza, soprattutto - richiede perché il licenziamento sia legittimo è che tale riorganizzazione sia effettivamente esistente, che la soppressione del posto di lavoro sia conseguenza di tale scelta imprenditoriale, oppure, in caso di licenziamento giustificato

per meri motivi di costo, che la crisi a causa della quale si provvede al licenziamento non sia temporanea e superabile altrimenti e, infine, che il licenziamento sia l'*extrema ratio* per l'imprenditore, ossia che non sia possibile utilizzare ancora il lavoratore impiegandolo in mansioni diverse. Il potere del Giudice, dunque, attiene al controllo di legittimità della scelta (fino al controllo dell'effettiva esistenza dei motivi addotti dal datore di lavoro) e non di merito (non c'è sindacato sull'opportunità del licenziamento).

Come sarà

Il settimo comma del nuovo articolo 18 prevede ora tre diverse conseguenze a fronte di un licenziamento ingiustificato: una di applicabilità "automatica" della reintegra, seppure nella forma attenuata; una di applicabilità eventuale, lasciata alla discrezionalità del Giudice; una, infine, in cui è prevista solo la tutela obbligatoria, con l'indennità compresa tra un minimo di 15 e un massimo di 24 mensilità.

Il primo caso attiene alla casistica del licenziamento per condizioni perso-

nali del lavoratore, in cui il Giudice è chiamato ad effettuare un delicato bilanciamento tra valori costituzionalmente protetti: il diritto alla salute ed il diritto al lavoro, da un lato, ed il diritto all'iniziativa economica, dall'altro. Specie ove il pregiudizio sia riconducibile all'ambiente lavorativo, il Legislatore stesso ritiene ancora meritevoli della "tutela reale", sempre ove il recesso sia considerato ingiustificato, le situazioni:

a) di lavoratori che diventano inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in giudizio, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;

b) di disabili obbligatoriamente assunti, in caso di aggravamento o di variazioni dell'organizzazione del lavoro, sia ove gli stessi abbiano chiesto l'accertamento della compatibilità delle mansioni affidate con le proprie condizioni di salute, sia ove il datore di lavoro abbia ritenuto di non poterli più utilizzare in azienda, anche attuando i possibili adattamenti dell'or-

ganizzazione del lavoro;

c) di controversie sul superamento del periodo massimo di conservazione del posto in caso di malattia (art. 2110, comma 2 c.c.).

Il Giudice, in questi casi, obbligatoriamente *"applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo"*, e cioè, annulla il licenziamento, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore e lo condanna al pagamento di un'indennità non superiore a dodici mensilità. L'accertamento dell'illegittimità del licenziamento economico in senso stretto, invece, porterà alla reintegra del lavoratore soltanto in via eventuale. Prosegue, infatti, il settimo comma: [il Giudice] *"Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo"*. La reintegrazione, dunque, appare prevista come eventualità, e nelle sole ipotesi di *"manifesta insussistenza"* del fatto posto a fondamento del licenziamento, ovvero (pare intendersi) quando i motivi addotti siano manifestamente infondati. In tutti gli altri casi, ossia

quando l'infondatezza non sia manifesta, il Giudice dovrà disporre soltanto il pagamento dell'indennità a favore del lavoratore. A ben vedere si tratta di un ampio potere lasciato al magistrato, stante l'ambiguità e l'ampiezza della qualifica manifesta che accompagna il requisito dell'ingiustificatezza. Difficile prevedere quando il Giudice potrà dichiarare manifestamente infondato il motivo economico addotto dal datore di lavoro: certo è che l'ipotesi sembra residuale visto che una qualche ragione economica il datore di norma è in grado di dimostrarla. In altre parole, la reintegra sembra configurabile solo se il datore ha palesemente mentito circa il motivo che l'ha portato a licenziare un lavoratore e non quando quel motivo esiste ma non giustifica il licenziamento. Ad esempio, potrebbe ricorrere *"manifesta insussistenza"* quando il datore di lavoro licenzi adducendo come motivazione l'acquisto di un nuovo macchinario che sostituisca le mansioni in precedenza svolte dal lavoratore e tale macchinario poi non è stato in concreto mai acquistato. Viceversa, potrebbe non sussistere

“manifesta insussistenza” non solo quando il datore dichiara di voler licenziare perché l’Azienda è in grave crisi economica ma poi, in giudizio, le perdite si dimostrano molto meno ingenti di quanto addotto nella lettera di licenziamento, ma anche se il licenziamento è motivato con la pura e semplice volontà di incrementare i profitti o la produttività d’Azienda: il fatto sussisterebbe, a prescindere dalla valutazione in merito alla possibilità di fondarvi legittimamente il licenziamento. Così come sembra difficile che possa rientrare nell’ambito della tutela reale il licenziamento viziato per violazione dell’obbligo di *repechage*; che è poi la ragione più frequente di illegittimità dei licenziamenti economici. In tutte queste ipotesi, mancando la manifesta infondatezza dei motivi, al lavoratore spetterà soltanto l’indennizzo. Addurre ragioni economiche sembra restare dunque più conveniente che fondare il licenziamento su ragioni disciplinari: il rischio per il datore di lavoro di subire la reintegra appare infatti molto basso. Per riequilibrare le due discipline del licenziamento il Governo propone un rimedio peg-

giore del male: permettere al lavoratore di dimostrare che il licenziamento è non è avvenuto per ragioni economiche ma per ragioni discriminatorie o disciplinari, in maniera da ricondurlo nell’ambito di applicazione dei commi 4 e 5. In altre parole il lavoratore, per evitare di ritrovarsi con un mero indennizzo a fronte di un licenziamento arbitrario, o dimostra che l’intento del datore è stato discriminatorio (il che di norma risulta impossibile) o dovrebbe confessare un illecito disciplinare; non troppo grave però, perché se lo fosse renderebbe legittimo il licenziamento, con la conseguenza di fargli perdere anche il diritto all’indennizzo. Si tratta con tutta evidenza di una norma capestro dal carattere ricattatorio, lesiva della dignità del lavoratore oltre che del suo diritto alla tutela giurisdizionale ex art.24 Cost. Anche per i licenziamenti economici, poi, in caso di attribuzione al lavoratore dell’indennità compresa tra le 15 e le 24 mensilità, il Giudice dovrà scontare da questa tanto l’*ailunde perceptum* quanto l’*aliunde percipiendum*.

LICENZIAMENTI - PARTE CINQUE I LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Come era

L’istituto del licenziamento collettivo è disciplinato principalmente dall’articolo 24 della L. 223/1991. Le cause che giustificano il ricorso a tale istituto risiedono nella riduzione o trasformazione dell’attività o del lavoro e nella cessazione dell’attività. L’ipotesi di licenziamento collettivo si verifica nel caso in cui le imprese che occupano più di 15 dipendenti, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendono effettuare almeno 5 licenziamenti nell’arco temporale di 120 giorni nell’Unità Produttiva oppure in più Unità Produttive dislocate nella stessa provincia.

La Legge individua una procedura complessa, formata da una fase sindacale e da una fase amministrativa, nel corso delle quali il datore di lavoro ed i Sindacati tentano di trovare soluzioni alternative al licenziamento. Le imprese in primo luogo hanno l’obbligo di effettuare una comunicazione preventiva alle RSA e alle Associazioni di categoria della loro

intenzione di collocare i lavoratori in mobilità. Il datore di lavoro imprenditore ha l’obbligo di comunicare alle RSA l’intenzione di ridurre il personale e di collocare i lavoratori in esubero in mobilità.

Le RSA possono richiedere un esame congiunto della situazione con il datore di lavoro, al fine di trovare un accordo alternativo o comunque sulle modalità di gestione degli esuberanti. Terminata tale fase, il datore comunica alla Direzione Territoriale del Lavoro competente l’esito dell’esame e i motivi dell’eventuale mancato accordo. Se l’esame sindacale non è stato fatto o non è stato trovato un accordo, la Direzione del Lavoro può convocare le parti e tentare di trovare un ulteriore accordo. Se anche in questa fase non viene trovato un accordo, il datore di lavoro può procedere al licenziamento.

L’inosservanza degli adempimenti procedurali comporta la violazione della procedura stessa e la conseguente inefficacia dei licenziamenti. In tal caso i lavoratori hanno diritto alla reintegrazione, da far valere mediante impugnazione del recesso entro 60 giorni dal ricevimento del-

la comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale.

Nei casi di inefficacia dei licenziamenti, per i datori di lavoro non imprenditori si applica la disciplina della tutela obbligatoria dei licenziamenti, di cui alla L. 604/1966, e non la tutela reale.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire ai Sindacati ed agli Organi Amministrativi una comunicazione relativa alle modalità con cui sono stati applicati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare. Al riguardo, l'articolo 5 prevede che l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati, ovvero, in mancanza di contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro: a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

Tutti i lavoratori subordinati a tempo indeterminato, il cui rapporto sia cessato in ragione di un licenziamento collettivo sono collocati in mobilità, con diritto alla corresponsione della

relativa indennità in caso di possesso di determinati requisiti di anzianità.

Come sarà

La Riforma interviene in primo luogo sulla procedura sindacale prevedendo che la comunicazione dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità agli Enti pubblici, avvenga non contestualmente (come prevede, attualmente, l'articolo 4, comma 9, della Legge n. 223 del 1991), bensì entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi a ciascuno dei lavoratori interessati (comma 1) e che, soprattutto, gli eventuali vizi della comunicazione preventiva alle Rappresentanze Sindacali Aziendali e alle rispettive Associazioni di Categoria (con la quale inizia la procedura di licenziamento collettivo) siano sanabili nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della medesima procedura.

In secondo luogo, la Riforma adegua il regime sanzionatorio dei licenziamenti collettivi al nuovo assetto indicato per i licenziamenti individuali, anche qui con un segno di forte arretramento delle tutele. In particolare, si prevede l'applicazione piena dell'art. 18 (reintegrazione oltre alle

retribuzioni perdute, con un minimo di 5) soltanto in caso di recesso senza l'osservanza della forma scritta, lasciando le tutele più deboli per i casi di violazione della procedura sindacale e di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare. Infatti, in caso di recesso intimato senza il rispetto della procedura sindacale i lavoratori coinvolti avranno diritto ad un'indennità determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione, mentre in caso di recesso intimato violando i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità si applica la tutela reale prevista dal nuovo testo dell'articolo 18, comma 4, della Legge n.300 del 1970 (ossia la reintegrazione nel posto di lavoro e una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale maturata dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione, comunque non superiore a 12 mensilità). Di nuovo, dunque, il Legislatore segue la logica della differenziazione delle sanzioni a seconda del tipo di irregolarità commessa dal datore. Se nella vigente disciplina qualsiasi violazione della procedura di mobi-

lità dà diritto alla reintegra, con la riforma tale effetto deriverà solo nel caso (di scuola) di licenziamento collettivo comunicato in forma orale e nel caso di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità (ma con indennità ridotta della metà); cioè quando non è in discussione il potere del datore di licenziare, ma il modo con cui questi ha selezionato i lavoratori da mettere in mobilità (cioè, di norma, se abbia seguito i criteri previsti dal contratto collettivo).

Se invece non viene rispettata la procedura di consultazione sindacale i licenziamenti restano validi ed ai lavoratori spetterà il solo indennizzo. Ancor più che per il caso dei licenziamenti disciplinari ne esce radicalmente depotenziato il sistema di tutela vigente: questo infatti, in caso di licenziamenti collettivi, si basa esclusivamente sul controllo sindacale e amministrativo garantito attraverso obblighi di informazione e consultazione, la cui violazione non a caso è stata da sempre sanzionata con la nullità del licenziamento dalla Giurisprudenza

IL NUOVO PROCESSO

Per le controversie sull'impugnazione dei licenziamenti previsti dal nuovo art. 18 dello Statuto dei Lavoratori viene introdotto dalla Riforma un rito speciale a cognizione sommaria che elimina tutte le formalità procedurali ritenute non essenziali al contraddittorio. Il rito può, tuttavia, articolarsi in quattro gradi di giudizio.

Il procedimento si svolge essenzialmente in due fasi.

- una prima fase, necessaria, volta ad assicurare una tutela urgente del lavoratore e che si conclude con una rapida decisione di accoglimento o meno della domanda;

- una seconda fase, eventuale, che prende avvio con l'opposizione tramite ricorso avverso la decisione di accoglimento o rigetto (strutturata sul giudizio di merito di primo grado davanti al Giudice del Lavoro, già previsto dal codice di Procedura Civile). La fase della tutela urgente - che è quella che costituisce la maggiore novità della procedura - si apre con il ricorso al Tribunale del Lavoro, con il quale il lavoratore può opporsi alla decisione del datore di lavoro. In questo caso il Giudice è tenuto a

fissare l'udienza preliminare entro 40 giorni dal deposito del ricorso (attualmente il termine è di 60 gg.). L'art. 415, commi 4 e 5, c.p.c. prevede che il ricorso, con il Decreto di fissazione dell'udienza, deve essere notificato al convenuto, a cura dell'attore, entro 10 giorni dalla data di pronuncia del Decreto e che tra la data di notificazione al convenuto e quella dell'udienza di discussione deve intercorrere un termine minimo di 30 giorni.

Punto centrale di questa prima fase è l'ampia discrezionalità del Giudice nella gestione dell'istruttoria con l'omissione di ogni formalità che egli ritenga non essenziale al contraddittorio. Già alla prima udienza, il Giudice decide con ordinanza immediatamente esecutiva. La fase successiva - sempre davanti allo stesso Tribunale del lavoro - è quella della possibile opposizione (con ricorso) all'Ordinanza di accoglimento o di rigetto del ricorso, da depositare entro 30 giorni dalla comunicazione della decisione. Il termine di fissazione dell'udienza di discussione è di 60 giorni. Al contrario che per la prima fase urgente, qui si detta un termine di 10

gg. prima dell'udienza di discussione per la costituzione dell'opposto, mediante memoria scritta. Dopo la decisione sull'opposizione si passa ad una eventuale terza fase che è quella del reclamo davanti alla Corte d'Appello (si rileva che il reclamo è normalmente rivolto allo stesso Giudice che ha emesso il provvedimento che si impugna, v. ad es., art. 18, co. 8, Statuto dei Lavoratori)). Il reclamo deve essere depositato entro trenta giorni dalla comunicazione della decisione, con udienza di discussione entro 60 giorni dal reclamo-ricorso. Infine, l'ultima istanza è quella del ricorso alla Corte di Cassazione, entro 60 giorni dalla decisione d'appello, con udienza che va fissata non oltre 6 mesi dalla proposizione del ricorso. Il proposito perseguito dal Legislatore in questo caso è apprezzabile: è interesse di tutti (lavoratori e imprese) beneficiare di un giudizio che permetta di arrivare rapidamente alla decisione. Certo sarebbe stato più opportuno associare la riduzione dei tempi del processo con un rafforzamento del diritto di difesa del lavoratore nella fase precedente il ricorso al Giudice, mentre, come detto, la Ri-

forma incide negativamente su questo aspetto affatto secondario della disciplina del licenziamento. Il vizio più evidente del nuovo processo speciale è però la sua natura "volontaristica". Il rispetto dei tempi è infatti rimesso alla buona volontà dei giudici ed alla capacità di auto-organizzazione dei Tribunali, alle prese come noto con ruoli in materia lavoro e previdenza ormai gravosissimi che non si ridurranno certo per effetto della Riforma. A scanso di equivoci, si prevede poi espressamente che dalla Riforma del processo non debba derivare un aggravio per la spesa pubblica né minori entrate (art. 1 comma 67). Insomma, neppure un euro è previsto per l'attivazione del nuovo processo. Se si considerano i tagli al Ministero della Giustizia in arrivo con i prossimi interventi del Governo, è facile prevedere che i termini previsti per la fissazione delle udienze subiranno una diffusa disapplicazione.

NOVITÀ PER I DISABILI

In tema di assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili, di cui alla L. 68/99, la riforma sembra proporsi due obiettivi: in parte ridisegnare i criteri di computo del totale dei lavoratori in forza ai fini della determinazione del numero di assunzioni da effettuare; in parte prevedere sistemi di controllo più efficaci per combattere le diffuse pratiche elusive degli obblighi di assunzione.

Quanto ai criteri di computo, la Riforma introduce all'art. 4 della L. 68/99 il principio generale secondo cui si contano tutti i lavoratori subordinati, tranne quelli espressamente esclusi. Oltre alle esclusioni già previste e oggi confermate (disabili assunti obbligatoriamente ai sensi della stessa Legge; dirigenti e soci di cooperative) non sono computabili i lavoratori: con contratti di inserimento; somministrati (non computabili dunque presso l'utilizzatore); assunti esclusivamente per attività da compiersi interamente all'estero; socialmente utili; che hanno aderito al programma di emersione del lavoro nero (di cui alla L. 383/01 art. 1 c. 4 bis) e a domicilio. La novità

di maggior rilievo è la computabilità dei lavoratori con contratto a termine di durata inferiore a 9 mesi (prima esclusa), modifica che più delle altre potrebbe far aumentare il numero di assunzioni obbligatorie, senza però dimenticare che non è ben chiaro come si potranno conteggiare lavoratori che siano assunti con contratti di durata molto limitata.

Sempre in materia di calcolo del numero dei dipendenti, si registrano nuove esclusioni nel settore edile. Rientrano infatti nella categoria non computabile dei "lavoratori di cantiere" anche quelli addetti a montaggi industriali o impiantistici e ad opere di manutenzione che si svolgono nel cantiere. La precisazione peraltro non stupisce poiché era già contenuta nella Circolare del Ministero del Lavoro n. 2256/2008.

Quanto alle norme che dovrebbero prevenire e combattere l'elusione della disciplina in esame, si delega il Ministero del Lavoro a emanare un proprio decreto, sentita la Conferenza unificata Stato - città e autonomie locali e Stato - Regioni, che ridefinisca i procedimenti per la con-

cessione degli esoneri, i criteri e le modalità secondo cui sono accordati, e che potenzi l'attività di controllo. Il Legislatore sembra dunque voler intervenire a sostegno dell'effettività della disciplina, troppo spesso aggirata nella prassi attraverso il ricorso, in particolare, all'istituto dell'esonero parziale.

Si intende che il datore di lavoro, ai sensi del comma 3 dell'art. 5 l. 68/99, può essere parzialmente esonerato dalle assunzioni qualora per le speciali condizioni dell'attività, non possa occupare l'intera percentuale dei disabili prevista, a condizione che versi al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo (pari a 30,64 euro a giorno lavorativo per ciascuna unità non assunta per ciascun lavoratore disabile non occupato). La corretta attuazione di tale disposizione, formulata in termini piuttosto generici al fine di consentire la valutazione della situazione concreta, richiede infatti criteri di valutazione uniformi e controlli capillari. Si tratterà dunque di valutare se il Ministero del Lavoro riuscirà a dare certezze in questo campo o se i da-

tore di lavoro continueranno a poter di fatto "monetizzare" l'elusione dell'obbligo di assunzione come finora avvenuto.

Ancora per il potenziamento dei controlli si stabilisce l'obbligo per i Centri per l'Impiego di comunicare alla Direzione Provinciale del Lavoro con cadenza almeno mensile gli esoneri concessi e le violazioni conosciute. L'obbligo di comunicazione appare opportuno al fine di migliorare il coordinamento tra gli Uffici e consentire l'attivazione degli accertamenti dell'Ispektorato.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Come era

L'associazione in partecipazione è quel contratto con il quale "l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso corrispettivo di un determinato apporto" (art. 2549 c.c.).

L'associato, diversamente dall'associante che gestisce l'impresa o fa l'affare, non diventa mai socio e non può inserirsi nella gestione dell'im-

presa o dell'affare, salvo poteri di controllo e di rendiconto. Il rischio consiste per lui, poi, nel partecipare alle perdite nella misura massima del suo apporto e quindi nell'assenza di una garanzia di guadagno qualora non vi siano utili.

Prima della Riforma il codice non chiariva se l'apporto dell'associato potesse consistere in una mera prestazione di lavoro la Giurisprudenza prevalente comunque lo ha ammesso, legittimando così una forma di lavoro "atipico" tra le più esposte al rischio di utilizzo fraudolento, visto che i lavoratori associati non godono delle protezioni del lavoro dipendente e non hanno neppure alcuna garanzia di compenso.

Come sarà

Con la Riforma si aggiunge un nuovo comma all'art.2549 riconoscendo espressamente per Legge la possibilità che l'apporto dell'associato possa consistere in una prestazione di lavoro.

Viene tuttavia, in questo caso, ristretto il campo di applicazione del contratto introducendo dei limiti al suo utilizzo.

Qualora il numero degli associati "impegnati in una medesima attività" sia superiore a tre, si presume infatti, senza possibilità di prova contraria da parte del datore di lavoro, che tali rapporti siano di carattere subordinato.

Sono tuttavia esclusi da tale meccanismo presuntivo gli associati legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo.

Viene, altresì, introdotta una presunzione di subordinazione relativa (con possibilità cioè per il datore di lavoro di provare il contrario) nel caso in cui i rapporti di associazione in partecipazione siano instaurati o attuati, alternativamente: a) senza una effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare; b) senza la possibilità del rendiconto previsto dall'art. 2552 c.c.; c) ove l'apporto di lavoro non sia caratterizzato da "competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico - pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività".

Si tratta in questo caso del recepimento di quanto già affermato da Giurisprudenza consolidata.

Se, da un lato, la Riforma ha introdotto tali limitazioni, dall'altro ha abrogato una norma che in precedenza garantiva la corresponsione del trattamento retributivo e contributivo previsto dalla Legge o dai Contratti Collettivi per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività, qualora il rapporto in associazione in partecipazione fosse reso senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora.

Per quanto riguarda l'entrata in vigore delle nuove norme, si prevede che la Riforma valga anche per i vecchi contratti ancora in vigore, ad eccezione di quelli che sono stati certificati (secondo la procedura di cui agli art.75 ss. D.Lgs.276703), per i quali fino alla loro scadenza non si applicherà la nuova disciplina. Tra le tante misure introdotte in funzione antielusiva della normativa a tutela del lavoro dipendente, quelle introdotte in materia di associazione in partecipazione sembrano essere tra le più efficaci e stringenti.

Limitando a 3 il numero massimo di lavoratori associati in partecipazione (con sanzione della presunzione assoluta di subordinazione laddove tale limite non venga rispettato), si preclude la possibilità di utilizzare l'associazione in partecipazione a livello macro aziendale, fenomeno fino ad oggi diffuso, ammettendola solo in ambito di impresa familiare o di micro impresa.

Occorre contrastare possibili interpretazioni della nuova disposizione che ne potrebbero limitare gli effetti positivi; in particolare il riferimento alla "medesima attività" va inteso in senso lato e non riferito ad una specifica tipologia di prestazioni. In altre parole l'attività va intesa come quella svolta dall'impresa e non quella svolta dall'associato.

Non si può però ignorare il rischio che la presunzione introdotta nel nuovo art. 2549 venga interpretata in un senso che fa comunque salva la possibilità della prova contraria per il datore (analogamente a quanto avvenuto nella Giurisprudenza sul lavoro a progetto), visti i problemi (anche di rilievo costituzionali) cui una presunzione assoluta di subordi-

nazione dà origine.

Anche nel caso in cui sia rispettato il nuovo limite numerico è opportuno per l'associato controllare la contabilità ed esigere una rendicontazione dettagliata da parte dell'associante, forte anche dell'espressa previsione introdotta con la Riforma che sanziona con la presunzione (relativa) di subordinazione il mancato adempimento di tali obblighi da parte dell'associante.

NOVITA' PER GLI STRANIERI

La Riforma estende il tempo durante il quale il lavoratore extracomunitario titolare di permesso di soggiorno per lavoro subordinato che abbia perso il posto di lavoro, anche per dimissioni, può essere iscritto alle liste di collocamento e dunque cercare una nuova attività senza dover lasciare il Paese.

Tale periodo coincideva nella disciplina previgente con la residua durata del permesso di soggiorno ma non poteva comunque essere inferiore, per i lavoratori non stagionali, a sei mesi. Il nuovo testo del comma 11 art. 22 D.Lgs. 286/98 prevede ora che il termine non possa essere inferiore all'anno e, se superiore, alla durata della prestazione di sostegno del reddito percepita dal lavoratore extracomunitario.

Si prevede inoltre che decorso tale termine si applichino ai fini della permanenza i requisiti reddituali previsti dalle norme sul ricongiungimento, art. 29 comma 3 lett. B dello stesso D.Lgs., e cioè sarà necessario dimostrare di possedere un certo reddito da calcolarsi in base al numero e alla composizione del nucleo familiare.

CONTRO LE DIMISSIONI IN BIANCO

Il Decreto di Riforma del Lavoro interviene anche regolamentando forma e modalità del recesso del lavoratore dal rapporto, allo scopo di contrastare la pratica assai diffusa delle c.d. "dimissioni in bianco", ovvero delle dimissioni senza data fatte firmare al lavoratore al fine di poter simulare il suo recesso in qualsiasi momento, eludendo in tal modo le garanzie disposte dall'ordinamento in materia di preavviso e di giustificazione del licenziamento.

La Riforma allunga da 1 a tre anni il periodo durante il quale la richiesta di dimissioni della lavoratrice in gravidanza e della lavoratrice e del lavoratore genitori deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio. Detto periodo decorre dalla nascita del bambino o dall'ingresso del bambino affidato o adottato nella nuova famiglia. L'obbligo di convalida sussiste anche per le ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. In tutti gli altri casi il Decreto sancisce l'obbligo di convalida delle dimissioni e del-

la risoluzione consensuale presso la Direzione Territoriale del Lavoro o il Centro per l'Impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai Contratti Collettivi Nazionali stipulati dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In alternativa alla richiesta di convalida agli Enti indicati, il lavoratore potrà sottoscrivere un'apposita dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro trasmessa telematicamente al Centro per l'Impiego. Il Decreto non chiarisce il contenuto della dichiarazione e, francamente, non sono pochi i dubbi che questo meccanismo si presti a manomissioni e raggiri.

Nulla poi si dice circa il termine entro cui il lavoratore può operare la convalida con le due procedure alternative descritte, probabilmente lo stesso deve essere desunto dalla disciplina dell'ipotesi di mancata convalida, e dunque deve ritenersi di 30 giorni. Veniamo quindi a scoprire cosa avviene, appunto, in caso di mancata convalida delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto.

Il tale ipotesi, il datore di lavoro ha l'onere di trasmettere al lavoratore, entro trenta giorni dalla sottoscrizione dell'atto di recesso, una comunicazione contenente l'invito a presentarsi presso la Direzione Territoriale del Lavoro o il Centro per l'Impiego territorialmente competenti per la convalida oppure l'invito ad apporre la sottoscrizione di apposita dichiarazione resa dal lavoratore o dalla lavoratrice dimissionari. In caso di inadempienza le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto. Qualora, il lavoratore o la lavoratrice dimissionari, entro sette giorni dalla ricezione dell'invito non vi aderisca o, nello stesso termine, non revochi per iscritto le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, offrendo le proprie prestazioni di lavoro a favore del datore, il rapporto di lavoro si risolverà definitivamente. La revoca delle dimissioni, effettuata in qualsiasi forma purché entro i tempi anzidetti, implica la ripresa del rapporto di lavoro interrotto precedentemente per l'atto di recesso a far data dal giorno successivo della comunicazione della revoca. Nel periodo intercorrente dall'atto del recesso

alla revoca il lavoratore non matura la retribuzione se non ha prestato la propria attività lavorativa ed è tenuto a restituire quanto percepito in virtù dell'atto interruttivo revocato. Ultima novità riguarda le sanzioni previste nelle fattispecie di dimissioni in bianco: il datore incorrerà in un reato amministrativo e sarà condannato al pagamento di una somma di importo variabile, da 5.000 a 30.000 euro. L'accertamento, l'irrogazione della sanzione e il quantum della stessa sono di competenza delle Direzioni Territoriali del Lavoro «salvo che il fatto costituisca reato».

PART-TIME

Come era

Nella Riforma si segnala anche un intervento in materia di part-time. Più in particolare, il comma 20 dell'art. 1 del Disegno di Legge introduce delle modifiche in relazione alle clausole flessibili ed elastiche, ovvero a quelle clausole che, se espressamente inserite nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale, consentono al datore di lavoro di modificare unilateralmente, a rapporto in corso, la distribuzione temporale della prestazione lavorativa o di aumentarne la durata.

Tali clausole, pertanto permettono di derogare al principio sancito dall'art. 2, comma 2, del D.Lgs. 61/2000, secondo il quale l'orario di lavoro del lavoratore part-time (sia per ciò che attiene al numero di ore di lavoro mensili, sia in relazione alla loro collocazione nella settimana, nel mese e nell'anno) è fissato in modo tendenzialmente definitivo nel contratto di lavoro e può essere modificato solo con il consenso di entrambe le Parti. L'art. 3 del Decreto Legislativo 61/2000, disciplinando le clausole elastiche e flessibili, si limita a stabilire, per quel che qui rileva, che la varia-

ne dell'orario di lavoro del lavoratore part-time deve essere comunicata dal datore di lavoro con un preavviso minimo di due giorni, mentre rimette alla contrattazione collettiva il compito di individuare: *“1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa; 2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa; 3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa”*

Come sarà

Dopo il punto 3 appena citato, la riforma inserisce la seguente disposizione: “[i contratti collettivi stabiliscono] condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche stabilite ai sensi del presente comma”.

La nuova norma, pertanto, rimette ai contratti collettivi il compito di individuare dei casi in cui il lavoratore può intervenire unilateralmente su clauso-

le elastiche o flessibili previste nel suo contratto di lavoro a tempo parziale, eliminandole o modificandole (c.d. diritto al ripensamento). Non vengono tuttavia date ulteriori indicazioni in merito.

Dovrà quindi attendersi che la norma sia attuata dai Contratti Collettivi perché essa possa produrre qualsivoglia effetto concreto. Per altro, trattandosi di previsioni contrattuali che attribuiscono una tutela aggiuntiva rispetto a quella prevista dalla Legge, i Contratti Collettivi avrebbero potuto intervenire in tal senso anche in assenza di un'espressa previsione di legge, che si risolve quindi in un mero invito alle parti privo di effetti giuridicamente rilevanti.

Ben più chiara ed immediatamente efficace, invece, è l'ulteriore modifica introdotta in materia di clausole elastiche. L'art. 1, comma 20, infatti, stabilisce che i lavoratori studenti ed i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa possano revocare il consenso precedentemente accordato all'inserimento, nel loro contratto di lavoro a tempo parziale, di clausole flessibili o elastiche, fa-

cendole quindi venire meno.

La stessa facoltà, inoltre, è riconosciuta, in particolari ipotesi, ai lavoratori figli, coniugi o genitori di persone affette da patologie oncologiche, nonché ai lavoratori che assistano una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa e con necessità di assistenza continua. Le novità contenute nella riforma in tema di lavoro part-time, in conclusione, sono piuttosto limitate, anche se di rilievo potenzialmente non trascurabile, e vanno a tutto vantaggio del lavoratore.

Sarà tuttavia la contrattazione collettiva a stabilire l'effettiva portata della modifica più rilevante.

PARTITE IVA

Come era

Novità rilevanti in materia di prestazioni rese da titolare di posizione fiscale ai fini dell'IVA (c.d. partite IVA), grazie alla formulazione del nuovo art.69-bis, D.Lgs.276/03. Si tratta di prestazioni tipicamente riconducibili nell'ambito del lavoro autonomo, per questo sino ad oggi mai state oggetto di normativa di rilievo lavoristico.

Chi svolge prestazioni a questo titolo, è cioè un lavoratore autonomo che, in quanto tale, "si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione" (ex art. 2222 c.c.).

Manca in questo caso qualsiasi forma di integrazione nell'attività del committente, all'origine della situazione di dipendenza economica che giustifica i regimi speciali previsti per le ipotesi di c.d. parasubordinazione (in primis, il lavoro a progetto).

Naturalmente, nel caso in cui il lavoratore non svolga in autonomia l'attività oggetto del contratto, può rivendicare la riqualificazione del rapporto di lavoro come subordinato

dimostrando l'esistenza degli indici della subordinazione.

Come sarà

Con la Riforma viene introdotto un meccanismo di presunzione della sussistenza di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, laddove si accertino almeno due elementi di fatto dei tre indicati dalla legge. Quest'ultimi sono rappresentati: a) dal fatto che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a otto mesi nell'arco dell'anno solare; b) il corrispettivo derivante dalla collaborazione svolta in regime di partita IVA, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione d'interessi, costituisce più dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dell'anno solare; c) il collaboratore dispone di una postazione fissa nelle sedi del committente.

Se il lavoratore impiegato con partita IVA riesce a dimostrare la contemporanea sussistenza di almeno due dei suddetti tre elementi, si presume che il rapporto sia un rapporto di lavoro a progetto. Non c'è pertanto una

presunzione di subordinazione, ma di para - subordinazione.

Si tratta poi di una presunzione relativa, nel senso che è comunque data facoltà al datore di lavoro di dimostrare il contrario ovvero che si trattava di un "mero" rapporto di lavoro autonomo. La presunzione è altresì esclusa qualora, in presenza di particolari requisiti di reddito di lavoro autonomo (per il 2012 circa 1500 euro), la prestazione sia connotata da "competenze teoriche di grado elevato" ovvero da significative "capacità tecnico - pratiche", acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività. Restano escluse dal meccanismo presuntivo anche quelle attività per il cui esercizio è necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o a specifici registri, albi, ruoli o elenchi professionali. Le nuove norme trovano applicazione solo per i rapporti di lavoro autonomo instauratisi in seguito alla data di entrata in vigore della Riforma, mentre per quelli già in corso le nuove regole varranno solo se il rapporto proseguirà oltre il dodicesimo mese dall'entrata in vigore della Legge.

Come per il lavoro a progetto, la norma si pone in linea teorica come misura anti - abusiva rispetto a situazioni in cui la c.d. Partita IVA viene utilizzata per mascherare differenti rapporti di lavoro. Il problema è che il Legislatore si è dimenticato che ad essere mascherati non sono tanto rapporti di lavoro a progetto, quindi para - subordinati, bensì rapporti di lavoro subordinato veri e propri.

Per altro i presupposti individuati nel nuovo art. 69-bis ben potrebbero essere indici della presenza di un rapporto di lavoro subordinato (ed in tal senso sono stati infatti sino ad oggi utilizzati in Giurisprudenza). Il rischio è allora che la Riforma si trasformi in un boomerang, complicando l'accertamento della subordinazione in presenza degli indici presuntivi di parasubordinazione.

D'altra parte, la previsione degli stessi potrebbe tradursi in una sorta di presunzione di genuinità delle partite IVA che non li presentano; cioè la maggior parte di quelle esistenti. Per scongiurare simili prospettive è necessario ribadire che, a prescindere dalla presenza dei presupposti introdotti con la riforma, nulla cambia in

merito alla possibilità di rivendicare la natura subordinata del rapporto.

L'anomala presunzione di esistenza di un "lavoro a progetto" potrebbe però produrre effetti non previsti dal Legislatore, decisamente positivi per il lavoratore. Ciò in particolare grazie all'espresso riferimento al fatto che la presunzione implica l'"integrale applicazione della disciplina [del lavoro a progetto], ivi compresa la disposizione dell'art.69 comma 1" (art.69-bis, comma 4). Si apre in tal modo per il lavoratore la prospettiva di richiedere una doppia trasformazione del rapporto (da partita IVA a lavoro a progetto prima, da lavoro a progetto a lavoro subordinato poi), dal momento che ben difficilmente il committente avrà ricondotto l'attività del titolare di partita IVA ad uno "specifico progetto", l'assenza del quale, appunto, dà luogo alla presunzione ex lege dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

IL LAVORO INTERMITTENTE

Come era

Introdotta per la prima volta nel nostro ordinamento dal D.Lgs. 276/2003 (cosiddetta Legge Biagi) e modificata nel 2007, il rapporto di lavoro intermittente è ancora una volta oggetto dell'attenzione del Legislatore con il Disegno di Legge 5256/2012.

Si tratta di un contratto (a tempo indeterminato o a termine) mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa limitatamente ai giorni o ai periodi in cui ne ha bisogno (di qui il nome, comunemente utilizzato, di "lavoro a chiamata"), corrispondendogli la retribuzione solo per i giorni di lavoro effettivamente prestati.

Durante i periodi di disponibilità in cui non è resa la prestazione, viceversa, al lavoratore è corrisposta un'indennità che compensa la sua disponibilità al lavoro. Tale indennità, peraltro, è dovuta solo nel caso in cui il contratto preveda che il lavoratore non possa rifiutare di rendere la prestazione lavorativa se richiestagli durante i periodi di

disponibilità (clausola di garanzia di disponibilità), altrimenti nulla gli è dovuto per i periodi di non lavoro. Tale contratto di lavoro atipico, considerato uno degli emblemi della flessibilità introdotta nel rapporto di lavoro dal D.Lgs. 276/2003, può essere stipulato solo ove ricorra una delle seguenti ipotesi: 1) svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi; 2) svolgimento di prestazioni da rendersi per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, sulla base delle ipotesi definite dai contratti collettivi; 3) contratto stipulato con soggetti di età inferiore a 25 anni o superiore a 55. Al fine di chiarire meglio una disciplina tutt'altro che limpida, il Ministero del Lavoro è intervenuto con il Decreto Ministeriale del 23 ottobre 2004, nel quale ha precisato che, in mancanza di puntuali indicazioni contenute nei contratti collettivi (con particolare riferimento ai casi di cui si è detto al precedente punto 1), è consentito stipulare contratti di lavoro intermittente per lo svolgimento delle (numerose) attività elencate dal

Regio Decreto 6 dicembre 1923 n. 2657 (tra le quali vi sono, per esempio: commesso di negozio in città con meno di 50.000 abitanti, receptionist di albergo, cameriere e personale di servizio e di cucina in alberghi, trattorie ed esercizi pubblici in genere, personale addetto alla manutenzione stradale, addetto alle pompe di carburante...).

Come sarà

La Legge lascia sostanzialmente invariato l'impianto dell'Istituto, ma le novità introdotte creano alcune incertezze sul piano operativo. In primo luogo sono modificati i limiti di età che consentono - in ogni caso e per qualsiasi attività - la stipula del contratto: esso potrà essere concluso con lavoratori con più di 55 anni di età (anziché 45) o con meno di 24 anni per prestazioni da rendersi entro il compimento del venticinquesimo anno. È poi previsto l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare alla direzione territoriale del lavoro competente l'inizio e la durata di ogni prestazione, o periodo continuativo di prestazioni, di cui intenda usufruire (mentre attualmente la comunica-

zione viene fatta unicamente al momento dell'assunzione) ed è prevista una sanzione pecuniaria nel caso di inadempimento.

La modifica più rilevante che la riforma introduce, tuttavia, consiste nell'integrale abrogazione dell'articolo 37 del D.Lgs. 276/2003 (e del richiamo alla norma stessa contenuto nell'art. 34).

L'art. 37, al primo comma, stabilisce che l'indennità di disponibilità deve essere corrisposta, nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana o nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro. L'abrogazione di tale norma, pertanto, avrà un effetto positivo per i lavoratori a chiamata.

Il secondo comma, inoltre, attribuisce ai contratti collettivi la possibilità di individuare "ulteriori periodi predeterminati" in relazione ai quali può essere concluso il contratto a chiamata. La sua abrogazione, tuttavia, da un lato non appare sufficiente a ridurre in modo considerevole le ipotesi in cui può essere stipulato il contratto di lavoro intermittente,

dall'altro, crea ancora maggiori incertezze nell'attribuzione di un significato preciso all'espressione contenuta nell'art. 34 (*"prestazioni da rendersi per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno"*) e può dar luogo a nuovo contenzioso sull'interpretazione e la legittimità delle pattuizioni individuali contenute nei contratti di lavoro intermittente. In proposito, si segnala che, in via transitoria, la Riforma prevede che i contratti di lavoro intermittente stipulati prima della entrata in vigore della nuova disciplina ma con la stessa incompatibili, cesseranno di produrre effetto dopo 12 mesi dall'eventuale entrata in vigore del nuovo testo di legge.

In conclusione, se, come sembra, l'intento del Legislatore era quello di ridurre l'ampiezza delle ipotesi in cui è consentito il ricorso al contratto di lavoro intermittente, esso risulta perseguito in modo piuttosto goffo e, presumibilmente, inefficace. Poco o nulla, invece, viene fatto al fine di incrementare le tutele in favore del lavoratore "a chiamata", come sarebbe stato opportuno ed auspicabile.

IL LAVORO A PROGETTO

Come era

In base all'art. 61 del D.Lgs. 276/03 l'assunzione di un lavoratore a progetto era condizionata dalla predisposizione da parte del committente di "uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso". Il successivo art. 63 stabiliva che il corrispettivo dovesse essere determinato in proporzione alla quantità e qualità del lavoro svolto, tenendo conto "dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto"; mentre il recesso prima della scadenza poteva avvenire per giusta causa o "secondo le diverse causali o modalità" previste dalle parti (art. 67). La violazione dei requisiti di forma (in particolare l'assenza di un progetto con i contenuti previsti dalla Legge) e lo svolgimento di fatto di un rapporto di lavoro subordinato, comportava la trasformazione dello stesso in rapporto subordinato a tempo indeterminato.

Come sarà

Con la Riforma viene introdotto un meccanismo di presunzione della sussistenza di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, laddove si accertino almeno due elementi di fatto dei tre indicati dalla legge. Quest'ultimi sono rappresentati: a) dal fatto che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a otto mesi nell'arco dell'anno solare; b) il corrispettivo derivante dalla collaborazione svolta in regime di partita IVA, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione d'interessi, costituisce più dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dell'anno solare; c) il collaboratore dispone di una postazione fissa nelle sedi del committente. Se il lavoratore impiegato con partita IVA riesce a dimostrare la contemporanea sussistenza di almeno due dei suddetti tre elementi, si presume che il rapporto sia un rapporto di lavoro a progetto. Non c'è pertanto una presunzione di subordinazione, ma di para - subordinazione. Si tratta poi di una presunzione relativa, nel senso che

è comunque data facoltà al datore di lavoro di dimostrare il contrario ovvero che si trattava di un "mero" rapporto di lavoro autonomo. La presunzione è altresì esclusa qualora, in presenza di particolari requisiti di reddito di lavoro autonomo (per il 2012 circa 1500 euro), la prestazione sia connotata da "competenze teoriche di grado elevato" ovvero da significative "capacità tecnico - pratiche", acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività. Restano escluse dal meccanismo presuntivo anche quelle attività per il cui esercizio è necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o a specifici registri, albi, ruoli o elenchi professionali.

Le nuove norme trovano applicazione solo per i rapporti di lavoro autonomo instauratisi in seguito alla data di entrata in vigore della Riforma, mentre per quelli già in corso le nuove regole varranno solo se il rapporto proseguirà oltre il dodicesimo mese dall'entrata in vigore della Legge. Come per il lavoro a progetto, la norma si pone in linea teorica come misura anti - abusiva rispetto a situazioni in cui la c.d. partita IVA

viene utilizzata per mascherare differenti rapporti di lavoro. Il problema è che il Legislatore si è dimenticato che ad essere mascherati non sono tanto rapporti di lavoro a progetto, quindi para - subordinati, bensì rapporti di lavoro subordinato veri e propri.

Per altro i presupposti individuati nel nuovo art. 69-bis ben potrebbero essere indici della presenza di un rapporto di lavoro subordinato (ed in tal senso sono stati infatti sino ad oggi utilizzati in Giurisprudenza). Il rischio è allora che la Riforma si trasformi in un boomerang, complicando l'accertamento della subordinazione in presenza degli indici presuntivi di parasubordinazione. D'altra parte, la previsione degli stessi potrebbe tradursi in una sorta di presunzione di genuinità delle partite IVA che non li presentano; cioè la maggior parte di quelle esistenti. Per scongiurare simili prospettive è necessario ribadire che, a prescindere dalla presenza dei presupposti introdotti con la Riforma, nulla cambia in merito alla possibilità di rivendicare la natura subordinata del rapporto.

L'anomala presunzione di esistenza di un "lavoro a progetto" potrebbe

però produrre effetti non previsti dal Legislatore, decisamente positivi per il lavoratore. Ciò in particolare grazie all'espresso riferimento al fatto che la presunzione implica "l'integrale applicazione della disciplina [del lavoro a progetto], ivi compresa la disposizione dell'art.69 comma 1" (art.69-bis, comma 4). Si apre in tal modo per il lavoratore la prospettiva di richiedere una doppia trasformazione del rapporto (da partita IVA a lavoro a progetto prima, da lavoro a progetto a lavoro subordinato poi), dal momento che ben difficilmente il committente avrà ricondotto l'attività del titolare di partita IVA ad uno "specifico progetto", l'assenza del quale, appunto, dà luogo alla presunzione ex lege dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

IL LAVORO ACCESSORIO

Come era

L'art. 1, co. 32-34, modifica il lavoro accessorio (artt. 70-74, D. Lgs. 276 del 2003) in modo sensibile, nel solco della vicenda regolativa particolarmente "travagliata" di tale fattispecie contrattuale. Essa è stata inizialmente concepita dal Legislatore del 2003 come finalizzata a favorire l'emersione contributiva e fiscale del lavoro sommerso caratterizzato da profili di marginalità in relazione ai settori, alla tipologia delle attività, ai soggetti presuntivamente in esse occupati, cioè quelli "a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne", secondo l'originaria nozione ex art. 70. La sua affermazione è tuttavia legata alla L. n. 133 del 2008, che ne ha favorito una decisa implementazione attraverso l'estensione del suo ambito di applicazione al settore agricolo. In seguito (L. n. 33 del 2009) si è assistito ad un progressivo ampliamento della fattispecie, estesa a qualsiasi settore produttivo, anche in via sperimentale, per l'impiego di pensionati e giovani

infraventicinquenni (nei periodi di vacanza e nei fine settimana), nonché i percettori di misure di sostegno al reddito, e – limitatamente al settore agricolo – alle casalinghe, fino ad includere (con la L. n. 191/2009) i titolari dei contratti part-time. "Dal lato" della committenza, la platea dei soggetti a favore dei quali rendere le prestazioni in oggetto si era del pari ampliata, fino a comprendere i maneggi e gli enti locali, ferma restando – pur nel silenzio della Legge, ma in virtù di un'opzione interpretativa coerente con il carattere di "marginalità" – l'esclusione del coinvolgimento del prestatore nel ciclo produttivo di un'impresa. La fattispecie risultante dalle progressive modifiche legislative era dunque incentrata sulla valorizzazione dell'occasionalità delle prestazioni – attraverso la previsione di una complessa articolazione settoriale, dell'ambito soggettivo di applicazione (art. 71, ed art. 70 co. Lett. e), f), i) j), di alcuni requisiti "quantitativi" legati alla prestazione (compensi non superiori a 3000 euro nell'anno solare, poi elevati a 5000, da ogni singolo committente, e più precisamente modulati a secon-

da del soggetto lavoratore) – e sulla conseguente previsione di una speciale modalità di pagamento, i famosi "Buoni Lavoro", o voucher, estremamente agile e comprensiva degli adempimenti contributivi e fiscali.

Come sarà

Il comma 32 dell'articolo 1 del DDL 5256 riscrive integralmente l'art. 70, cancellando del tutto le specificazioni tipologiche del testo previgente e rimodulando i massimali economici delle prestazioni riconducibili a lavoro accessorio. Nella novellata formulazione la Legge contempla un limite annuo di 5000 euro complessivi, riferito cioè alla "totalità dei committenti", come tetto massimo che ciascun lavoratore, in virtù dell'insieme dei compensi percepiti, non può superare; totalmente nuova l'ulteriore previsione di un limite, che sembrerebbe solo eventuale, di 2000 euro per le prestazioni rese ad ogni singolo committente, nel caso in cui esso sia un imprenditore commerciale o un professionista; in entrambi casi le norme sui compensi sono integrate dal riferimento ad un meccanismo di indicizzazione ISTAT.

Per quanto riguarda i settori ed i soggetti contemplati, l'elisione del riferimento ai singoli ambiti di applicazione dell'istituto, elencati al comma 1 dell'art. 70 nel testo previgente, deve coordinarsi con le previsioni dell'art. 71 del D. Lgs. 276, che rimane invariato, per cui l'"attività di lavoro accessorio" resta riservata a disoccupati da oltre un anno, a casalinghe, studenti e pensionati, a disabili e soggetti in comunità di recupero ed a lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro (rispetto ai quali il nuovo testo dell'art. 70, co. 4 D. Lgs. 276 prevede che i compensi "sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno". L'unica specificazione settoriale mantenuta è quella relativa all'agricoltura: l'art. 1, co. 32 (innovando il comma 2 dell'art. 70) prevede che le disposizioni sul lavoro accessorio si applicano in agricoltura in relazione a due ambiti precisi: il primo di essi è quello delle "attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere

stagionale effettuate da pensionati e giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università", secondo quella che sembra una generalizzazione dell'esperienza introdotta in via sperimentale dalla L. n. 133 del 2008 e contemplata all'art. 70, co. 1, lett. e ter), nella formulazione previgente, che si riferiva all'"esecuzione di vendemmie di breve durata e a carattere saltuario, effettuata da studenti e pensionati". Una ben minore rigidità riguarda il lavoro prestato dagli studenti, data la riproduzione di una generica "compatibilità" fra gli impegni scolastici e quelli lavorativi, ma contestuale all'eliminazione del riferimento ai periodi ammessi (vacanze e week end). E' inoltre confermato l'utilizzo del lavoro accessorio per le attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'art. 34, comma 6, DPR 633/1972, in tal caso senza alcuna limitazione soggettiva, a parte l'esclusione dei soli

"soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli", per impedire "travasi" operati con intento fraudolento. In riferimento alla committenza, viene introdotto il riferimento al committente pubblico (che ingloba il "vecchio" riferimento agli enti locali) "nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interna"; inoltre è in tale ambito che si registra una delle novità più importanti, cioè l'esplicita inclusione nella platea dei committenti di "imprenditori commerciali e professionisti", che ribalta la prospettiva precedente, e sconfessa in modo radicale l'esplicito avviso contrario del Governo. Le altre novità di rilievo riguardano la conferma del sistema dei "Buoni Lavoro" che tuttavia subiscono una maggiore formalizzazione (devono essere "orari, numerati progressivamente, datati", secondo la nuova versione dell'art. 72 del D. Lgs. 276/'03), e la previsione dell'aggiornamento periodico delle aliquote contributive con decreto ministeriale, ed in funzione "degli incrementi delle aliquote contributive

per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS".

LA SOLIDARIETA' NEGLI APPALTI

Come era

L'art. 4, co. 31 interviene sul meccanismo di solidarietà negli appalti di cui all'art. 29 del D. Lgs. 276/2003 dopo che, meno di tre mesi fa, la L. 35 del 4 aprile 2012, di conversione del D.L. 5/2012, il c.d. Decreto Semplificazioni, aveva già riscritto la norma in questione. Il sistema delineato in quella recentissima riforma introduceva un meccanismo per cui il committente che fosse stato convenuto in giudizio dal lavoratore, poteva chiedere la preventiva escussione dell'appaltatore che, ove infruttuosa (e solo in quel caso) avrebbe consentito al lavoratore di chiamare in causa l'appaltante, effettivo utilizzatore della prestazione.

Pur non potendosi tecnicamente parlare di beneficio di escussione, poiché non era stato introdotto l'obbligo per il lavoratore di agire prima contro l'appaltatore - e quindi non era possibile ricostruire la responsabilità

del committente come responsabilità sussidiaria - si poteva sostenere che tale risultato fosse stato perseguito nella sostanza: il committente, beneficiario di una facoltà del genere, vi sarebbe pressochè sempre ricorso, se non altro per lucrare sulla compilazione del processo esecutivo.

L'art. 29 nel testo riformulato distingueva ulteriormente il caso della chiamata in causa di committente e appaltatore insieme, in cui il committente aveva la possibilità di avanzare richiesta di preventiva escussione dell'appaltatore sic et simpliciter, dal caso della chiamata in causa del solo committente, il quale, in tale circostanza, avrebbe potuto pretendere la preventiva escussione dell'appaltatore fornitore solo indicando contestualmente i "beni del patrimonio dell'appaltatore sui quali il lavoratore possa agevolmente soddisfarsi": il lavoratore veniva posto in una posizione processuale aggravata dall'alea aggiuntiva della decisione sulla citazione, ma ove avesse deciso di convenire solo il committente si sarebbe visto eccepire la preventiva escussione dell'appaltatore solo contestualmente all'indicazione dei

beni di quest'ultimo, e cioè in modo che fosse evitato il pregiudizio delle proprie ragioni. La riformulazione dell'art. 29 da parte del Decreto Semplificazioni era insomma volta ad incidere sulle garanzie presidiate dal meccanismo della solidarietà passiva ex art. 1292 c.c., cancellandone il tratto caratterizzante, e cioè la possibilità del debitore di pretendere il credito, senza esclusioni e limiti, verso tutti i coobbligati solidali, introducendo, nella meno problematica delle ipotesi, una generale maggiore difficoltà per la soddisfazione delle pretese creditorie dei lavoratori.

Come sarà

Rimane confermata la regola generale della responsabilità solidale del committente con l'appaltatore e gli eventuali ulteriori subappaltatori (il riferimento ai quali, pacifico in via interpretativa, viene positivizzato) entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, per i trattamenti retributivi, previdenziali e assicurativi dovuti ai lavoratori, ma essa viene nella sostanza incisivamente modificata, da un lato contemplando un rinvio a deroghe di matrice

contrattual-collettiva, dall'altro attraverso modifiche a livello processuale. In primo luogo, dunque, si inserisce la possibilità per i Contratti Collettivi Nazionali sottoscritti dalle Associazioni comparativamente più rappresentative, di "individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti" che consentano ai soggetti coinvolti in un appalto o in una catena di appalti di derogare al meccanismo della solidarietà, secondo un modello di negoziazione - seppure a livello collettivo - della responsabilità discendente da norme di Legge.

Il contraltare di tale esclusione sarebbe, nella lettera del nuovo articolo 29, l'assunzione di responsabilità a monte, cioè "nella verifica e nel controllo". La deroga fa il paio con la previsione dell'art. 8, D. L. 138 del 2011, che prevede la stessa possibilità anche per la contrattazione di prossimità, ma il modello proposto nel nuovo articolo 29 sembrerebbe aver introdotto una deroga condizionata. Il nuovo assetto della responsabilità negli appalti è finalizzato ad alleggerire la responsabilità dei committenti, a condizione di un loro

coinvolgimento nella predisposizione attiva di strumenti di governo della catena commerciale. Il fine è quello di evitare responsabilità avvertite come "obiettive", e di conseguenza ingiuste, in una realtà economica complessa, in cui sarebbe irrealistico aspettarsi che il committente possa controllare tutta la catena degli appalti. E tuttavia l'opzione sembra troppo realistica. Tanto da implicare il rischio, opposto alla finalità perseguita, di deresponsabilizzare il committente, anche considerando che è il soggetto economicamente più "forte", cioè quello maggiormente in grado di garantire i crediti dei lavoratori e per tale ragione chiamato dalla legislazione precedente ad una posizione di garanzia proprio attraverso una sua decisa responsabilizzazione (posizione di garanzia peraltro tradizionalmente ascritta in capo all'effettivo beneficiario delle prestazioni di lavoro, nel nostro ordinamento). La nuova formulazione dell'art. 29, secondo cui "Il committente, imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori" impone

l'integrazione del contraddittorio da parte del Giudice dinanzi al quale sia convenuto solo il committente. La sostanziale cancellazione del meccanismo della solidarietà passiva già implicata dal Decreto Semplificazioni si cristallizza nell'impossibilità per il lavoratore di convenire solo il committente, e quella che era una facoltà per il committente - la chiamata in causa dell'appaltatore - diventa una condizione di procedibilità.

Secondo il tenore letterario del nuovo articolo 29, non sembra poi possibile sostenere che quando, al contrario, sia citato solo l'appaltatore, debba essere integrato il contraddittorio attraverso la chiamata in causa degli altri soggetti implicati nella filiera dell'appalto, fino al committente. Tanto perché il soggetto polarizzante tutta la disposizione è il "committente imprenditore o datore di lavoro": è nei suoi confronti che va integrato il contraddittorio, ed è solo lui che può eccepire la preventiva escussione ("nella prima difesa") del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori.

La preventiva escussione è concepita in via di eccezione processuale, ma

la ricostruzione di un vero e proprio beneficio di escussione a favore del committente viene affermata dalla Legge quando stabilisce che "il Giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori". In sostanza cioè, sarebbe come dire che "il Giudice riconosce la responsabilità solidale, ma anche no".

L'integrazione del contraddittorio è funzionale a ciò: in tal modo anche a livello di adempimenti processuali sarà molto agevole per il committente esercitare la sua facoltà, potendo limitarsi, anche in catene di appalti molto complesse, ad "indicare" i soggetti da scuotere a testa in giù prima di toccare il suo patrimonio. Tornano in auge le regole generali solo nei rapporti interni, perché il committente, se paga, può agire in regresso.

Ma è poco più che un simulacro: il committente, a cui il Legislatore costruisce ponti d'oro pur di non co-

stringerlo a pagare, non pagherà praticamente mai, il che impedisce addirittura di leggere la previsione in commento come una tutela di chiusura per imprenditori ingenui, e le ritaglia il ben più misero ruolo di specchietto per le allodole, che confermi ipocritamente lo schema della solidarietà.

L'APPRENDISTATO

Come era

Il contratto di apprendistato è stato organicamente riformato con il varo del Testo Unico adottato dal D.Lgs.167 del settembre 2011, in sostanziale continuità con la disciplina dettata dal D.Lgs.276/03 (artt.47-53). Si conferma la triplice tipologia di contratto, la prima riservata ai giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni e destinata a permettere l'acquisizione di un diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione; la seconda, la forma più comune, per conseguire una qualifica professionale, riservata ai giovani tra i 18 ed i 29 anni; la terza, che permette l'acquisizione di diplomi di istruzione secondaria, universitaria e di alta formazione.

Per tutti valgono regole comuni cui devono attenersi le parti sociali (comparativamente più rappresentative) nel regolare l'Istituto per via negoziale. Tra queste (per quanto qui più interessa), la possibilità di recesso "libero" (ex art.2118 c.c.) dando preavviso al termine del periodo di formazione; il rispetto di un numero

massimo di apprendisti da assumere, non superiore al 100 per cento delle maestranze qualificate e specializzate in servizio presso il datore di lavoro; la possibilità di “assumere” l’apprendista indirettamente per il tramite di un’agenzia di somministrazione; la definizione della durata (anche minima) del contratto.

Sempre ai Contratti Collettivi è attribuito il potere di prevedere eventuali “forme e modalità per la conferma in servizio al termine del periodo formativo” come condizione per effettuare ulteriori assunzioni in apprendistato. Sui profili formativi del contratto incidono le normative delle regioni, che li disciplinano di concerto con le parti sociali nei limiti della loro competenza in materia di formazione “pubblica”.

Come sarà

Ad un anno dall’entrata in vigore del TU si interviene di nuovo sulla materia dell’apprendistato con modifiche che, nelle intenzioni del Governo, dovrebbero rafforzare l’utilizzo di questa forma di contratto come canale privilegiato di accesso al lavoro per i giovani. Si introduce in primo

luogo una durata minima di 6 mesi del contratto, che i Contratti Collettivi devono rispettare nel regolarlo. Restano escluse le assunzioni per attività stagionali, ammesse dal TU per l’apprendistato professionalizzante. La previsione per Legge di un minimo di durata del rapporto era venuta meno con la “mini” Riforma del 2008, e appare una doverosa prescrizione atta ad evitare le forme più evidenti di mancato svolgimento di un percorso formativo da parte dell’apprendista. La soglia dei 6 mesi resta comunque assai più bassa di quella di 2 anni originariamente prevista dalla Riforma “Biagi”. Meno condivisibile la scelta di aumentare la percentuale di apprendisti che è possibile assumere: il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati passa da 1 a 1 a 3 a 2.

La logica è quella di favorire il ricorso all’apprendistato, ma è chiaro che il superamento del rapporto 1 a 1 aumenta le possibilità di abusi nell’utilizzo del contratto come mero strumento di riduzione del costo del lavoro. La disposizione viene (apparentemente) bilanciata dal limite posto all’assunzione di nuovi ap-

prendisti, condizionata dalla stabilizzazione di almeno il 50% di quelli assunti nei 36 mesi precedenti. Non si tratta come detto di una novità assoluta, visto che ai Contratti Collettivi il TU rinvia già per definire le percentuali di stabilizzazione.

Fissando la percentuale direttamente per Legge, adesso si prevede anche che la sanzione in caso di sua violazione sia la trasformazione del rapporto di lavoro in “normale” contratto a tempo indeterminato. Resta piuttosto da capire il rapporto tra la nuova regola e quanto previsto dai Contratti Collettivi, visto che la norma del TU che ad essi rinvia resta in vigore.

E’ plausibile ritenere che questi possano continuare a prevedere comunque percentuali più alte di stabilizzazione, anche se resta in tal caso dubbia l’applicabilità della sanzione della trasformazione del rapporto. La regola sulla stabilizzazione (criticata da Confindustria) conosce poi significative deroghe.

Non si applica alle imprese con meno di 10 dipendenti ed è comunque ammessa l’assunzione di un ulteriore apprendista in più rispetto a quelli confermati e, sempre, di al-

meno un apprendista (cioè anche se se nessuno è stato confermato). La regola del 50% dunque non esclude affatto l’assunzione di nuovi apprendisti, ma impedisce semplicemente di assumerne un numero inferiore a quelli confermati “più uno”. Si interviene anche in merito alla delicata questione dell’esercizio del potere di recesso del datore, sul quale si è già espresso in Ministero del Lavoro in una recente risposta ad Interpello. E proprio recependo il parere ministeriale si precisa che il contratto resta regolato come “apprendistato” anche durante il periodo di preavviso, che decorre dal recesso comunicato al termine del periodo formativo. Viene infine confermata la possibilità di assumere apprendisti in somministrazione, con l’aggiunta della precisazione che ciò può avvenire solo se il contratto di somministrazione è a tempo indeterminato. La precisazione è dovuta evidentemente al fatto che l’apprendistato è enfaticamente definito un contratto a tempo indeterminato dall’art.1 del TU, ragion per cui non è ammessa l’apposizione del termine neppure al contratto di somministrazione. In

realtà l'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato solo formalmente, visto che nei fatti ha natura temporanea essendo ammesso il recesso ad nutum al termine del percorso formativo. La durata "teoricamente" indeterminata del rapporto sta però ad indicare che l'apprendista (di norma) dovrebbe svolgere un percorso formativo finalizzato a permettergli l'inserimento stabile nell'azienda. Ma se ciò è vero, ammettere la somministrazione dell'apprendista appare in contraddizione con il carattere indeterminato del rapporto, visto che, a prescindere dalla tipologia del contratto di somministrazione (a termine o a tempo indeterminato) il lavoratore resta comunque dipendente dell'agenzia.

Il Legislatore, con l'inciso inserito con la Riforma, rende ancora più evidente tale contraddizione, cadendone vittima nel momento in cui, per mantenere fede all'enunciazione di cui all'art.1 del TU, impone che l'agenzia non possa somministrare a tempo determinato l'apprendista. Il che non ha senso, sia perché la somministrazione a tempo indeterminato ben può associarsi ad un'assunzio-

ne a termine del lavoratore da parte dell'agenzia, sia soprattutto perché l'interesse di quest'ultimo è (appunto) essere stabilmente assunto dall'utilizzatore, e non certo dall'agenzia.

E' comunque probabile che ben poche agenzie saranno interessate a somministrazione apprendisti a tempo indeterminato; e, se questo sarà l'effetto della Riforma, sotto questo profilo la novità va salutata positivamente.

Le modifiche apportate al TU hanno un carattere ambivalente; dubbia è la loro funzionalità a raggiungere l'obiettivo dichiarato di favorire il ricorso all'apprendistato per i giovani neoassunti. Se lo fanno, ciò avviene a scapito delle garanzie che dovrebbero associarsi a tale rapporto, prime tra tutte quelle relative al suo contenuto formativo.

Consentire ad un datore di assumere un maggior numero di apprendisti non è evidentemente coerente con il fine di assicurare agli stessi un serio percorso di formazione professionale. E d'altra parte restano confermate le scelte discutibili effettuate con il TU, che vanno nella direzione opposta di quella (dichiarata) di rafforzare la

funzione formativa del contratto: in primo luogo la sensibile riduzione degli obblighi di formazione formale, ridotta a 120 ore nel triennio, dalle 120 annuali previste dalla riforma "Biagi".

TERMINE E SOMMINISTRAZIONE

Come era

Il contratto a tempo determinato è regolato dal D.Lgs. 368/2001, attuazione nel nostro ordinamento della Direttiva 99/70 CE.

Norma che ha subito numerosi ritocchi ad opera dei vari Governi che si sono succeduti negli ultimi dieci anni, prima della Riforma Fornero, ammetteva l'apposizione del termine al contratto di lavoro (che si reputava normalmente a tempo indeterminato) soltanto a fronte di ragioni oggettive di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Queste esigenze, necessariamente da esplicitarsi in forma scritta nel contratto di assunzione e lì specificate, devono essere di carattere temporaneo, anche se possono riferirsi

all'ordinaria attività del datore di lavoro. La mancata osservanza di questi limiti, se accertata dal Giudice, comporta la conversione del contratto a termine in contratto a tempo determinato.

Come sarà

La nuova Legge interviene sui contratti a termine e su quelli di somministrazione, dettando alcune significative modifiche alla disciplina previgente che, seppur non molto pubblicizzate sui mass media, paiono destinate in qualche modo a rivoluzionare - in peggio - la materia. Innanzitutto, all'art. 1 del D.Lgs. 368/2001, ovvero la "Fonte" dell'attuale normativa dei contratti a termine, è stato aggiunto un comma 1 bis, il quale deroga alla norma generale per cui il contratto a termine, per essere legittimo, deve contenere necessariamente la specificazione delle ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che ne hanno motivato la conclusione. La modifica apportata, prevede infatti che l'obbligo di indicare la c.d. causale giustificatrice del termine non sussista in relazione al primo contratto stipulato da un lavo-

ratore con un determinato datore. La deroga, peraltro, è applicabile solo ai contratti stipulati per una durata non superiore ai dodici mesi, che nel caso non sono prorogabili. L'assunzione a-causale è ammessa anche "nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato concluso tra un utilizzatore ed un lavoratore", ovvero "nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato". La terminologia utilizzata dal Legislatore è impropria (non esiste, per definizione, nessun rapporto giuridico tra utilizzatore e lavoratore), e genera dubbi in merito al rapporto cui riferire la nuova regola dell'a-causalità (di somministrazione, cioè tra agenzia e utilizzatore, o di lavoro, cioè tra agenzia e lavoratore?). Se, come sembra, il riferimento vale per entrambi, resta il problema del coordinamento della nuova disciplina con quella appena entrata in vigore dettata dal D.Lgs.24/2012; quest'ultima sembra infatti già abrogata implicitamente, nella parte in cui ammetteva la prima assunzione acausale dei soli lavoratori c.d. "svantaggiati" e dei beneficiari di

ammortizzatori sociali, rinviando ai Contratti Collettivi per l'individuazione di ulteriori ipotesi, senza porre limiti al loro intervento (come invece fa la Riforma). I Contratti Collettivi stipulati dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative (sia a livello nazionale che, in via delegata, decentrato) possono infatti prevedere ulteriori ipotesi di assunzioni acausali, ovvero possono legittimare sia assunzioni di durata superiore ai dodici mesi sia assunzioni prive di giustificazioni successive alla prima. Ciò purché sia giustificato da un particolare processo organizzativo (avvio nuove attività, lancio nuovo prodotto, cambiamento tecnologico, fase supplementare di un progetto di ricerca o rinnovo e proroga di una commessa) e nei limiti del 6% del totale degli occupati. Proseguendo, la Riforma modifica poi il termine entro cui è consentito al datore di continuare ad utilizzare le prestazioni del lavoratore oltre la scadenza del contratto senza incorrere nella sanzione della conversione del rapporto: trenta giorni - invece di venti - per i contratti di durata inferiore ai sei mesi e cinquanta giorni - invece di trenta

- per i contratti di durata superiore. Nel caso in cui il datore intenda continuare ad utilizzare il lavoratore oltre la scadenza del contratto e nel rispetto dei predetti termini, dovrà comunque darne tempestiva comunicazione al Centro per l'Impiego prima dello spirare del contratto stesso. Cambia poi l'intervallo minimo che deve intercorrere tra un contratto a termine e l'altro. Si passa da un minimo di dieci giorni nell'ipotesi in cui il contratto scaduto avesse durata inferiore ai sei mesi o di venti giorni per quelli di durata superiore a un minimo di sessanta per i primi e centoventi per i secondi.

Tale intervallo temporale può comunque essere ridotto (rispettivamente a 20 e 30 giorni) da parte dei Contratti Collettivi al ricorrere delle stesse ipotesi che legittimano l'estensione delle assunzioni a-causali. In caso di inerzia delle parti sociali, il Ministero del Lavoro è comunque delegato ad intervenire individuando "le specifiche condizioni" che giustificano la riduzione dell'intervallo. Interessante, e senz'altro positiva, è la previsione introdotta dall'art. 2 comma 9 let. i) della Legge di Riforma, a

termini di cui ai fini del calcolo del periodo massimo di 36 mesi oltre il quale il rapporto si converte necessariamente a tempo indeterminato devono considerarsi, oltre ai periodi in cui il lavoratore ha lavorato a termine in favore di un certo datore, anche quelli in cui ha prestato servizio in suo favore nell'ambito di contratti di somministrazione. Molto importante, soprattutto sotto il profilo processuale, è inoltre la modifica dei termini di decadenza introdotti dal c.d. Collegato Lavoro (L. 183/2010) per l'impugnazione (anche stragiudiziale) del contratto a termine e per la proposizione dell'eventuale vertenza giudiziale, originariamente previsti in 60 giorni dalla scadenza del contratto per l'impugnazione e in 270 - decorrenti dall'impugnazione appena menzionata - per la proposizione della causa. I nuovi termini sono rispettivamente di 120 e 180 giorni e decorreranno a far data dal 1.1.2013, mentre sino ad allora rimarrà in vigore la disciplina attualmente vigente.

Ancora con riferimento al regime recentemente introdotto dal Collegato Lavoro, la nuova norma, riprenden-

do e codificando l'indirizzo giurisprudenziale ormai consolidatosi, specifica espressamente che l'indennità risarcitoria spettante al lavoratore in conseguenza dell'accertamento dell'illegittimità dei termini apposti al suo contratto di lavoro, come noto quantificabile dal Giudice da un minimo di 2,5 ad un massimo di 12 mensilità, deve ritenersi esaustiva di ogni e qualsiasi danno subito dal lavoratore nel periodo che intercorre dalla scadenza del contratto a quello della sentenza che lo dichiara illegittimo. In materia di lavoro a termine, ed invero in relazione a tutti i tipi di rapporto "flessibile", rilevano poi le disposizioni di cui all'art. 2 commi 28-30 della Legge di Riforma, le quali, nell'intento del Legislatore, dovrebbero sostanzialmente disincentivare il ricorso a forme di lavoro precario da parte delle imprese. Per ogni lavoratore impiegato in forza di un contratto non a tempo indeterminato, infatti, il datore di lavoro dovrà versare un contributo "addizionale" dell'1,4% della retribuzione pensionabile individuale, destinato ad alimentare (naturalmente per una minima parte) il nuovo sistema di

ammortizzatori sociali.

Un tale obbligo contributivo non si applica peraltro in relazione ai lavoratori a termine stagionali e assunti in sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, nonché nelle altre ipotesi espressamente indicate (es. gli apprendisti). Al fine di incentivare la conversione di tali rapporti in rapporti a tempo indeterminato, inoltre, la norma prevede espressamente che nell'ipotesi in cui abbia luogo la conversione il datore possa recuperare i contributi addizionali versati negli ultimi sei mesi di rapporto. Infine, per quel che specificamente concerne i contratti di somministrazione, oltre quanto evidenziato in esordio circa la possibilità di impiego entro un primo contratto a-causale, v'è da segnalare solo la modifica, invero marginale, della previsione di cui all'art. 13 com. 1 let. a) D.Lgs. 276/2003, relativo ai c.d. lavoratori disagiati.

La norma in questione, nella sua stesura precedente, prevedeva che le agenzie somministratrici che garantissero ai lavoratori disagiati piani individuali di reinserimento nel mercato del lavoro potessero impiega-

re tali lavoratori entro rapporti di somministrazione privi dei requisiti previsti dall'art. 23 comma 1 D.Lgs. 276/2003, ovvero senza garantire loro il medesimo trattamento economico e normativo goduto dai lavoratori dipendenti dell'utilizzatore impiegati in mansioni equivalenti. La Riforma, in questo senso, ha eliminato una tale possibilità.

Centro studi diritti e lavoro

*Via della Condotta, 12
50122 Firenze
luglio 2012*

www.dirittielavoro.it
dirittielavoro@gmail.com

IL NUOVO MERCATO DEL LAVORO ISTRUZIONI PER L'USO

Hanno collaborato:

Andrea Ranfagni
Alessandro Giovannelli
Massimo Rusconi
Mariagrazia Lombardi
Alessia Betti
Francesco Rusconi
Francesca Bassetti
Danilo Conte
Progetto e supervisione:
prof. Giovanni Orlandini

luglio 2012

Finito di stampare
Marzo 2014

Eurolit s.r.l.
Stampa e servizi per la comunicazione

Via Bitetto, 39
00133 Roma

CENTRI TERRITORIALI UNISIN

PIEMONTE

Via Nizza, 150 - 10121 TORINO
Tel./Fax 011/6624382
Fax 011/6624735
e-mail: falcricr@libero.it

Corso Vittorio Emanuele II, 111
10128 TORINO

LOMBARDIA

Via Mercato, 5 - 20121 MILANO
Tel. 02/860437 - Fax 02/89011448
e-mail: info@falcrintesa.it

Via Bassolaro, 5 - 27100 PAVIA
Tel. 0382/33102 - Fax 0382/308378
e-mail: falcripv@alice.it

Via Viotto, 21 - 25125 BRESCIA
Tel. 030/2429572 - Fax 030/2450036
e-mail: falcribrescia@gmail.com

Via Carducci, 4 - 23100 SONDRIO

LIGURIA

Vico San Matteo, 2/16 - 16100 GENOVA
Tel. 010/2476193 - Fax 010/2475391
e-mail: info@falcrige.it

VENETO

Piazza Giovanni XXIII, 2 - 35129 PADOVA
Tel. 049/7808172 - Fax 06/91271035
e-mail: falcri@falcricv.191.it

FRIULI VENEZIA GIULIA

Via Silvio Pellico, 3 - 34122 TRIESTE
Tel. 040/9740977 - Fax 040/633385
e-mail: falcri.ne@alice.it

Vicolo Sottomonte, 11 - 33100 UDINE
Tel. 0432/508070 - Fax 0432/295629
e-mail: info@falcriudine.it

EMILIA ROMAGNA

Via Guidotti, 21 - 40134 BOLOGNA
Tel. 051/433043 - Fax 051/435034
e-mail: falcaricrisbo@libero.it

Piazza della Repubblica, 10
44100 FERRARA

Via Felice Frasi, 8/F 29100 PIACENZA
Tel. 0523/309801 - Fax 0523/388481

TOSCANA

Via Piccagli, 7 - 50127 FIRENZE
Tel. 055/212951 - Fax 055/212962
e-mail: info@falcrifirenze.it

UMBRIA

Via Ruggero D'Andreotto 29/C
06124 PERUGIA
Tel. 075/9080510 - 075/9080511
075/9080512
e-mail: falcriperugia@dada.it

LAZIO

Viale Liegi, 48/B - 00198 ROMA
Tel. 06/8416336 - Fax 06/8416343
e-mail: falcri@falcri.it

Via Francesco Dell'Anno, 6/8 - 00136 ROMA
Tel. 06/39751484 - Fax 06/39734223
e-mail: falcribancaroma@yahoo.it

Via Cristoforo Colombo, 181
00147 ROMA
Tel. 06/5126765 - 06/51605828
Fax 06/5140464

CAMPANIA

Via S. Giacomo, 42 - 80132 NAPOLI
Tel. 081/7917020
Fax 081/5512594
e-mail: falcri.napoli@virgilio.it

c/o Di Gregorio
Piazza Ippolito da Pastina, 4
84135 SALERNO

PUGLIA

Via Putignani, 141 - 70122 BARI
Tel. 080/5219681 - Fax 080/5219726
e-mail: falcri-puglia@libero.it

Viale delle Medaglie D'Oro, 1
70125 BARI

CALABRIA E LUCANIA

Via R. Misasi, 28/D - 87100 COSENZA
Tel. 0984/791741 - 0984/791923
Fax 0984/791961
e-mail: falcri@falcriubi.it

SICILIA

Via Cerdà, 24 - 90139 PALERMO
Tel./Fax 091/6113684
e-mail: falcri.sicilia@tin.it

Via Cerdà, 20 - 90139 PALERMO

SARDEGNA

Via G. Masala, 7/B - 07100 SASSARI
Tel./Fax 079/236617
e-mail: falcrisardegna@tiscalinet.it