

ACCORDO 21 MARZO 2025 IN MATERIA DI LIBERTÀ SINDACALI

tra

ABI

e

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

UNISIN

Premessa

Il presente accordo:

- sostituisce l'accordo 25 febbraio 2019 in materia di libertà 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 lavoratrici/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.

Ciò posto, le Parti:

confermando la centralità dell'attuale sistema di relazioni sindacali inclusive e della costruttiva interlocuzione tra le Parti che contribuiscono alla definizione di uno scenario sostenibile, funzionale altresì al sostegno dell'economia del Paese da parte dell'industria bancaria;

riconoscendo, in tale prospettiva, la valenza, anche sociale, di un'efficace rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori, anche attraverso la funzione delle rappresentanze sindacali aziendali;

tenuto conto di quanto condiviso tra le Parti con i Verbali di accordo del 27 dicembre 2022, del 6 dicembre 2024 e del 25 febbraio 2025;

convengono quanto segue:

CAPITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 2 – (*Decorrenze e scadenza*)

1. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2025, salvo quanto previsto in singole norme, scadrà il 31 dicembre 2028 e si intenderà tacitamente rinnovato alla scadenza per tre anni e così successivamente di triennio in triennio, qualora non venga disdetto almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza.

Art. 3 – (*Questioni interpretative*)

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

Art. 3-bis – (*Segretarie/segretari nazionali in franchigia*)

1. Per l'espletamento del proprio mandato sindacale sono esonerati dal giustificare le assenze – oltre le/i Segretarie/Sekretari generali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo - le/i segretarie/segretari e le/i dirigenti nazionali delle medesime organizzazioni sindacali nei limiti di:

- 1 componente per le organizzazioni sindacali con una rappresentatività superiore al 5% e fino al 10 %,

- 2 componenti per le organizzazioni sindacali oltre il 10 % e fino al 15% di rappresentatività,
- 3 componenti per le organizzazioni sindacali oltre il 15 % e fino al 20% di rappresentatività,
- 5 componenti per le organizzazioni sindacali oltre il 20 % di rappresentatività,

i cui nominativi devono essere preventivamente segnalati all'ABI e alle imprese interessate.

2. Dall'applicazione del presente articolo non potrà in ogni caso determinarsi una concentrazione di segretarie/segretari generali e di segretarie/segretari e dirigenti nazionali in franchigia superiore a 5 presso una medesima impresa/gruppo.

CAPITOLO II

PERMESSI E TRATTAMENTO PER LE/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 alle lavoratrici/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 delle lavoratrici/lavoratori del settore del credito destinatarie del ccnl 19 dicembre 2019 e successivi rinnovi.

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 delle lavoratrici/lavoratori.

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

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

2. Tali permessi possono essere fruiti nel limite massimo complessivo annuale che si determina – per ciascuna di dette organizzazioni e con periodicità annuale – in ragione delle lavoratrici/lavoratori del settore credito (dipendenti dalle imprese conferenti ad ABI mandato di rappresentanza sindacale) che risultino iscritti alle organizzazioni medesime al 30 settembre dell'anno precedente la decorrenza di ogni anno.

3. A far tempo dal 1° gennaio 2025, il monte ore annuale di permessi retribuiti a cedola viene attribuito secondo il seguente criterio:

- una dotazione di 7 ore e 30 minuti annui per ciascun iscritto, per le organizzazioni sindacali firmatarie che abbiano una rappresentatività superiore al 5% delle lavoratrici/lavoratori iscritti, rilevata ai sensi del comma 2.

4. Ai fini di quanto previsto dal presente articolo, il numero delle lavoratrici/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 lavoratrici/lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa) che risultino rilasciate, presso le singole imprese, in favore dell'organizzazione medesima alla predetta data del 30 settembre; resta, comunque, fermo che il numero complessivo delle deleghe utile agli effetti di cui sopra non può superare del 5% la rispettiva media dei quattro mesi immediatamente precedenti.

5. Conseguentemente, le imprese, su tempestiva richiesta scritta della segreteria nazionale di ciascuna organizzazione sindacale delle lavoratrici/lavoratori destinataria del presente accordo, comunicheranno alla stessa entro il 15 ottobre – tramite la propria associazione – il numero complessivo delle deleghe degli iscritti all'organizzazione sindacale medesima.

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

NORMA TRANSITORIA

Con riferimento alle assenze delle/dei dirigenti sindacali di cui al comma 1 effettuate nel periodo 1° gennaio 2025 - 31 marzo 2025 non dovrà essere consegnato il relativo quantitativo di cedole stampate per l'anno 2025.

Art. 5 – *(Cedola unica)*

Le cedole spettanti a ciascuna organizzazione sindacale sono utilizzabili su tutto il territorio nazionale (c.d. "cedola unica").

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

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

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

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

Art. 7 – *(Gestione informatica)*

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

2. Le organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori stipulanti il presente accordo si impegnano, ai sensi del Codice in materia di protezione dei dati personali, ad informare e acquisire il consenso delle/dei dirigenti sindacali interessati ai fini del

trattamento necessario per adempiere agli obblighi di cui al precedente comma.

NORMA TRANSITORIA

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

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

1. La lavoratrice/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 una/un componente l'organo esecutivo statutariamente previsto per la struttura di appartenenza.

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

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

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

5. Qualora i permessi di cui al presente capitolo siano richiesti per un orario di inizio dell'assenza situato entro

l'ora dall'inizio dell'orario di lavoro (antimeridiano o pomeridiano) dell'interessato, ovvero abbiano termine entro l'ora prima della fine dell'orario di lavoro (antimeridiano o pomeridiano) della/dell'interessato medesimo, agli effetti del calcolo delle cedole da consegnare si farà riferimento, rispettivamente, all'inizio e al termine dell'orario giornaliero di lavoro (antimeridiano o pomeridiano).

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

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

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

DICHIARAZIONE DELLE OSL

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

Art. 9 - *(Trattamento per le/i dirigenti sindacali)*

1. Alle lavoratrici/lavoratori che fruiscono dei permessi retribuiti previsti dal presente accordo compete, per il tempo in cui sono assenti a tale titolo, il normale trattamento economico. Le indennità strettamente collegate all'espletamento di specifiche mansioni (indennità di rischio, di turno, ecc.) e al luogo in cui il lavoro si svolge (locali sotterranei) vengono invece corrisposte secondo i criteri contrattuali in atto.

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

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

4. Le imprese favoriranno inoltre, anche ai fini di cui all'art. 78 del ccnl 19 dicembre 2019 e successivi rinnovi, la partecipazione delle/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 la/l'interessato le relative modalità.

5. Le/i dirigenti sindacali assenti dal servizio per almeno 12 mesi consecutivi per l'esercizio di cariche sindacali di cui al presente accordo saranno inseriti dalle imprese in specifici percorsi formativi, da realizzare anche con il concorso di fondi nazionali e comunitari, quali FBA.

6. La partecipazione ai predetti percorsi formativi – al rientro in servizio delle/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 alle lavoratrici/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, le lavoratrici/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. Alle lavoratrici/lavoratori che rivestono una delle cariche di cui al primo comma dell'art. 4, possono essere anche concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi non retribuiti.

2. La relativa richiesta va rivolta alla direzione aziendale competente, per il tramite del competente organo esecutivo statutariamente previsto, a livello nazionale o regionale o provinciale (o di strutture periferiche sostitutive dei Sindacati provinciali) della organizzazione sindacale di appartenenza, con un preavviso di almeno una giornata lavorativa.

Art. 12 – (*Obblighi di comunicazione*)

1. Ai fini di quanto previsto dalla presente disciplina entro il mese di dicembre dell'anno precedente quello di pertinenza la segreteria nazionale di ciascuna

organizzazione sindacale destinataria dell'accordo medesimo provvede ad inviare via file, secondo le modalità concordate nel Programma E-cedole, all'ABI l'elenco completo dei nominativi che rivestono le cariche di cui all'art. 4, indicando – per ciascun nominativo – la carica rivestita, la piazza di lavoro e l'impresa presso la quale presta servizio. A far tempo dal 1° gennaio 2025, il numero di dirigenti sindacali che possono rivestire le cariche di cui all'art. 4 non può essere superiore per ciascuna organizzazione sindacale al 5,5% degli iscritti.

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

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

4. Le stesse segreterie nazionali dovranno segnalare ad ABI, tempo per tempo, eventuali successive variazioni utilizzando le modalità di cui sopra: dette segnalazioni vengono imputate nel Programma E-cedole entro e non oltre il 5° giorno lavorativo successivo ed esplicano i loro effetti dal giorno successivo alla data in cui la comunicazione stessa risulta pervenuta ad ABI.

Art. 13 – *(Aspettativa non retribuita)*

1. La lavoratrice/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 delle lavoratrici/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 delle lavoratrici/lavoratori dipendenti dalle imprese destinatarie del presente accordo al 31 dicembre dell'anno precedente.

5. Nell'applicazione del presente articolo non si tiene conto delle/dei componenti le segreterie nazionali, delle/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 2028.

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.

Art. 14-bis – (*Cedole digitali*)

1. Le Parti si danno atto che intendono rendere operativo entro il 1° gennaio 2026 un sistema di gestione digitalizzata dei permessi retribuiti a cedola di cui all'art. 4 del presente accordo in sostituzione della metodologia riportata nel documento tecnico, denominato Programma e-cedole, allegato all'accordo nazionale 25 febbraio 2019.

2. Il sistema – denominato «Cedole digitali» – determinerà il superamento dell'utilizzo dei permessi retribuiti a cedola in forma cartacea.

3. Le Parti stipulanti si incontreranno entro 30 giorni dalla stipulazione del presente accordo per un'analisi congiunta sulle modalità per rendere operativo quanto previsto dal presente articolo. Successivamente, ABI provvederà a quanto necessario per la realizzazione del

sistema «Cedole digitali».

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO N. 1

Permessi per le/i delegati ai congressi nazionali e periferici delle organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori

1. Le imprese dichiarano che, in deroga a quanto previsto dal presente capitolo, consentiranno alle/ai delegati ai congressi nazionali o periferici delle organizzazioni sindacali delle lavoratrici/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 le/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 le/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. Ciascuna organizzazione sindacale può

disporre, ai fini dei permessi per le/i delegati al proprio congresso nazionale, fino ad un massimo di 3.000 ore annue derivanti dall'eventuale non fruizione della dotazione di cedole assegnate in ciascun anno del triennio (per i congressi nazionali triennali) o quadriennio (per i congressi nazionali quadriennali) precedente a quello 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 delle/dei dirigenti sindacali e modalità di utilizzo dei permessi

1. In materia di segnalazioni delle/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 la lavoratrice/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 le/i singoli interessati dovranno preavvertire l'impresa della loro assenza ogniquale volta 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 la/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 la/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 la lavoratrice/lavoratore interessato si presenti la necessità di assentarsi in un periodo diverso da quelli programmati e resi noti all'impresa, dovrà essere cura della lavoratrice/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; la stessa lavoratrice/lavoratore dovrà aver cura di preavvertire, ove possibile, di volta in volta, l'impresa per il caso in cui egli non ritenga di usufruire dei permessi già programmati e preannunciati all'impresa stessa: in tal caso, ovviamente, non dovranno essere consegnate le cedole orarie corrispondenti al periodo di assenza non più usufruita.

CAPITOLO III

DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI IN IMPRESA

Tenuti presenti i principi legislativi in tema di libertà sindacale e di attività sindacale nei luoghi di lavoro e valutate le peculiari caratteristiche del settore delle imprese di credito, finanziarie e strumentali si è convenuta la seguente disciplina, per quanto riguarda la costituzione ed il funzionamento delle rappresentanze sindacali aziendali, delle rappresentanze sindacali territoriali, i permessi e la tutela delle/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, le lavoratrici/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, le lavoratrici/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, delle/dei componenti la segreteria dell'organo di coordinamento.

4. Le rappresentanze sindacali aziendali durano in carica il tempo previsto dagli Statuti delle rispettive Organizzazioni sindacali – e comunque per un massimo di quattro anni – trascorso il quale la comunicazione di cui al comma precedente deve essere rinnovata.

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 alle/ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali*)

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

1.1. una/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. una/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. una/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 alle/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. Alle/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 alle/ai dirigenti medesimi di partecipare alle riunioni dell'organo di coordinamento di cui al secondo comma dell'art. 15.

4. Alle/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) una/un segretario per ciascun organo di coordinamento costituito nell'ambito di un'impresa che occupi complessivamente fino a 1.000 dipendenti;

- b) due segretarie/segretari per ciascun organo di coordinamento costituito nell'ambito di un'impresa che occupi complessivamente da 1.001 a 3.000 dipendenti;
- c) tre segretarie/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 ciascuna segretaria/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. Le/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 delle/dei dirigenti le rappresentanze sindacali aziendali nonché i nominativi delle/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 – (Segretarie/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., la/il segretaria/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 una/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. La/l'interessato dovrà essere riconfermato, in sostituzione di altra/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, la/l'interessato seguirà la cessione dell'unità operativa/produttiva di appartenenza sulla base della normativa in materia.

Art. 19 – (Distacchi delle/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 2019, della tabella che segue:

DISTACCHI A TEMPO PIENO DELLE/DEI SEGRETARI DEGLI ORGANI DI COORDINAMENTO PER CIASCUN GRUPPO		
Numero dipendenti del gruppo	LIVELLI DI RAPPRESENTATIVITÀ	
	oltre 5% e fino al 10%	oltre il 10%
da 3.500 a 7.000	1	2
da 7.001 a 10.000	2	3
da 10.001 a 20.000	3	4
da 20.001 a 35.000	3	5
oltre 35.000	3	6

2. Le/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. 23 del ccnl 19 dicembre 2019 e successivi rinnovi 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 tutte le lavoratrici/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 le lavoratrici/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 lavoratrici/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 lavoratrici/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 dalle lavoratrici/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 delle lavoratrici/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 le lavoratrici/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 della singola lavoratrice/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 alle/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 della/del dipendente;
- nome della/del dipendente;
- inquadramento della/del dipendente;
- codice fiscale della/del dipendente;
- piazza di lavoro;

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

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

1. Il trasferimento dall'unità produttiva delle/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. 24-bis – (Rappresentanze sindacali territoriali)

1. Nelle unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti operanti nell'ambito della stessa provincia con un organico complessivo di almeno 32 dipendenti, le lavoratrici/lavoratori iscritti ad una medesima organizzazione sindacale stipulante il presente accordo – purché in numero non inferiore a 16 – possono costituire, nel loro ambito, una rappresentanza sindacale territoriale dell'organizzazione di appartenenza. Ai soli fini di cui al presente comma, le lavoratrici/lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

2. L'avvenuta costituzione di una rappresentanza sindacale territoriale va comunicata, per il tramite dell'organizzazione sindacale di appartenenza, alla Direzione aziendale competente mediante lettera raccomandata a.r. con le firme di non meno di 16 componenti la rappresentanza stessa.

3. Le rappresentanze sindacali territoriali durano in carica per un massimo di quattro anni trascorsi i quali la comunicazione di cui al comma precedente deve essere rinnovata.

4. Le lavoratrici/lavoratori componenti la rappresentanza sindacale territoriale possono eleggere, nel loro ambito, propri dirigenti nei limiti di quanto previsto per le/i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali dall'art. 17, comma 1.

5. Alle/ai predetti dirigenti sono concessi permessi retribuiti nella misura di 8 ore mensili che si cumulano con quelli spettanti per l'eventuale altra carica già ricoperta.

6. Ai fini di quanto previsto dal presente articolo, i nominativi delle/dei dirigenti delle rappresentanze sindacali territoriali e le relative variazioni debbono essere segnalati alla Direzione aziendale competente ad opera dell'organizzazione sindacale di appartenenza mediante lettera raccomandata a.r.

7. 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.

8. Alle/ai dirigenti delle rappresentanze sindacali territoriali sono riconosciute le medesime prerogative delle/dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

9. Il trasferimento delle/dei dirigenti delle rappresentanze sindacali territoriali a unità produttiva situata fuori della provincia o comunque oltre i 50 Km, può essere disposto solo previo nulla osta dell'organizzazione sindacale di appartenenza. La disposizione di cui al presente comma si applica sino alla

fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico.

10. Nelle imprese/gruppi presso i quali sono in essere intese aziendali/di gruppo che disciplinano forme di rappresentanza per il personale anche per le unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti nell'ambito delle quali non è possibile costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi della normativa di settore vigente, si darà luogo ad un incontro di verifica circa le ricadute derivanti dall'applicazione del presente articolo.

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

1. Ai sensi dell'art. 23 del ccnl 19 dicembre 2019 e successivi rinnovi, 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 8 componenti moltiplicati per il numero di organizzazioni sindacali che abbiano costituito, ciascuna, almeno 1 organo di coordinamento presso aziende del gruppo.

Il numero delle/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 delle/degli iscritti ai sindacati, con arrotondamento ad 1 in caso di percentuale uguale o maggiore a 0,5%).

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

2. A tal fine i nominativi delle lavoratrici/lavoratori designati devono essere preventivamente notificati, a

cura delle organizzazioni sindacali di appartenenza, all'impresa capogruppo ed alle rispettive imprese interessate.

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

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

Art. 26 - (*Assemblee del personale*)

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

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

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

4. Le riunioni indette durante l'orario di lavoro possono svolgersi esclusivamente dopo l'intervallo meridiano e, per le unità produttive di cui al successivo art. 27, rispettando altresì le condizioni e i limiti ivi

previsti. Deve, comunque, essere assicurato il servizio delle cassette di sicurezza.

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

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

Art. 27 – (Assemblee in orario di sportello)

1. Nelle unità produttive ove sia adottato un orario di sportello di durata superiore alle 5 ore con utilizzo totale o parziale del periodo eccedente le 5 ore dopo l'intervallo meridiano le rappresentanze sindacali aziendali hanno facoltà di indire assemblee in concomitanza con l'orario di sportello pomeridiano, alle condizioni di cui al 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 quattro volte l'anno per ogni sigla stipulante il presente accordo.

4. 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.

NOTE A VERBALE

1. La previsione di cui al terzo comma del presente articolo non riguarda le riunioni indette esclusivamente per gruppi di lavoratrici/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.

2. Fermo quanto previsto dall'art. 26, nei casi in cui le assemblee riguardino succursali nelle quali il termine dell'orario di sportello si protragga – in applicazione dell'art. 107, primo e terzo comma, del ccnl 19 dicembre 2019 e successivi rinnovi – oltre le ore 17.00, potrà derogarsi a quanto previsto dal secondo comma del presente articolo, fatta eccezione per la durata minima dell'assemblea non inferiore ad una ora, a condizione che sia assicurata dalle lavoratrici/lavoratori delle succursali interessate l'operatività dello sportello per tutto l'orario di apertura dello stesso. Resta fermo che ai fini del quantitativo annuo di ore per le assemblee del personale

è imputato il tempo correlato alla partecipazione alle assemblee stesse, tenuto conto dell'orario di indizione.

Art. 28 – (Partecipazione alle assemblee delle/dei dirigenti esterni)

1. Alle riunioni di cui ai precedenti artt. 26 e 27 possono partecipare, per ciascuna delle organizzazioni sindacali promotrici, una/un dirigente sindacale:

- 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;
- segretarie/segretari dell'organo di coordinamento cui fa capo la r.s.a. promotrice dell'assemblea.

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

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

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

1. Nelle unità produttive che occupino da 8 a 15 dipendenti, le lavoratrici/lavoratori possono riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 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 relative note a verbale.

2. Le riunioni di cui sopra sono indette, singolarmente o congiuntamente, dai sindacati territorialmente competenti delle organizzazioni

sindacali stipulanti il presente accordo. Alle riunioni può partecipare, per ciascuna delle organizzazioni sindacali promotrici, una/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 delle/dei componenti i propri organi direttivi al competente livello territoriale, ovvero fra le/i segretari dell'organo di coordinamento delle proprie r.s.a. presso l'impresa interessata.

3. Le lavoratrici/lavoratori delle unità produttive che occupino da 3 a 7 dipendenti possono partecipare, nel limite di 10 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. Al fine di favorire la generale partecipazione delle lavoratrici/lavoratori alle assemblee aventi ad oggetto gli accordi di rinnovo dei ccnl e del contratto di secondo livello di cui all'art. 30 del ccnl 19 dicembre 2019 e successivi rinnovi, l'operatività degli sportelli si considera assicurata con l'apertura degli stessi nell'orario antimeridiano.

4. Le lavoratrici/lavoratori delle unità produttive che occupino fino a 2 dipendenti possono partecipare, nei limiti di 10 ore annue e di 2 volte l'anno, alle assemblee nella unità produttiva più vicina presso la quale l'assemblea stessa sia indetta a norma del presente accordo.

DICHIARAZIONI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELLE LAVORATRICI/LAVORATORI

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

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

2. Le organizzazioni sindacali delle lavoratrici/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 di cui all'art. 30 del ccnl 19 dicembre 2019 e successivi rinnovi

Le Parti stipulanti si danno atto che verranno concessi appositi permessi retribuiti alle lavoratrici/lavoratori i quali, secondo le previsioni di cui all'art. 30 del ccnl 19 dicembre 2019 e successivi rinnovi, parteciperanno agli incontri per la stipulazione dei relativi contratti.

A tal fine i nominativi delle lavoratrici/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 le lavoratrici/lavoratori interessati).

Art. 29 bis – (Innovazione tecnologica)

Le Parti concordano – tenendo conto della diffusione nel settore delle nuove tecnologie e delle trasformazioni che la digitalizzazione sta determinando nell'organizzazione del lavoro – che le imprese consentiranno:

- ove non sia istituita la bacheca elettronica di cui all'art. 20, agli organismi sindacali aziendali di

ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente accordo di comunicare alle imprese stesse un proprio unico indirizzo e-mail per l'invio di comunicazioni su materie di interesse sindacale e del lavoro alle caselle di posta elettronica aziendale delle/dei propri iscritti, fermo restando l'impegno degli organismi sindacali aziendali al trattamento dei dati nel rispetto del Codice in materia di protezione dei dati personali;

- l'utilizzo di un'aula da remoto per l'incontro di cui all'art. 75 del ccnl 19 dicembre 2019 e successivi rinnovi;
- sarà consentito lo svolgimento delle assemblee "in remoto".

Art. 30 – (Osservatorio nazionale paritetico)

Le Parti si impegnano a istituire un Osservatorio nazionale paritetico che – tenendo conto della valenza, anche sociale, di un'efficace rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori – approfondisca gli eventuali effetti sull'attività sindacale disciplinata dal presente accordo derivanti dalla diffusione di nuove tecnologie e dalle trasformazioni che la digitalizzazione sta determinando nell'organizzazione del lavoro, nonché approfondisca il tema della rappresentanza e della costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali in relazione alle variazioni del dimensionamento delle reti fisiche delle imprese e dell'organizzazione del lavoro.