



Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca



VAB/CPB/CIB/ACE

Convenzione relativa alle Condizioni di lavoro degli Impiegati di Banca 2010

tra
L'Organizzazione padronale delle banche in Svizzera¹
e
L'Associazione Svizzera degli Impiegati di Banca
e
la Società svizzera degli impiegati di commercio (sic svizzera)

Indice	Pagina
A Campo d'applicazione.....	2
B Disposizioni contrattuali di lavoro.....	2
I. Inizio e termine del rapporto di lavoro	2
II. Diritti e obblighi del personale e del datore di lavoro	2
III. Orario di lavoro	3
IV. Vacanze e congedi	5
V. Stipendi	6
VI. Pagamento dello stipendio in caso di incapacità lavorativa	7
VII. Norme a carattere previdenziale	8
C Diritto di partecipazione del personale	9
D Divergenze d'opinioni nelle trattative sugli stipendi.....	11
E Misure da avviare in caso di chiusura di banche e di licenziamenti di impiegati	12
F Disposizioni finali.....	13
G Norme per la disdetta	14
Appendice	15

¹ formata dall'Associazione degli istituti di credito zurighesi e le Associazioni delle piazze di Basilea, Berna, Neuchâtel, San Gallo e dell'Associazione Bancaria Ticinese.

A Campo d'applicazione

1. Applicazione della convenzione

La presente convenzione è valida per tutti i rapporti di lavoro della durata superiore a tre mesi, che prevedono una prestazione d'opera regolare.

B Disposizioni contrattuali di lavoro

I. Inizio e termine del rapporto di lavoro

2. Stipulazione del contratto di lavoro

Il rapporto di lavoro è disciplinato da un contratto scritto individuale. La convenzione relativa alle condizioni di lavoro degli impiegati di banca deve essere consegnata ad ogni singolo collaboratore, o comunque inserita nella sua versione valida e ufficiale nei regolamenti interni della banca; essa costituisce parte integrante del contratto di lavoro individuale.

3. Termine del rapporto di lavoro

Il termine del rapporto di lavoro è regolato dalle disposizioni degli art. 334–337d CO (vedi appendice).

4. Risoluzione immediata

La violazione degli obblighi di servizio o del segreto bancario, la conclusione per proprio conto di operazioni vietate nonché l'infrazione delle disposizioni sulla difesa imparziale degli interessi, costituiscono motivo grave, ai sensi dell'art. 337 CO, per recedere con effetto immediato dal rapporto di lavoro.

II. Diritti e obblighi del personale e del datore di lavoro

5. Obbligo di fedeltà

Il personale deve adempiere le mansioni affidategli al meglio delle sue possibilità, conformandosi alle direttive generali ed alle istruzioni particolari della banca rispettandone i legittimi interessi secondo le norme della buona fede.

6. Occupazioni accessorie

6.1 Il personale è tenuto a dedicare interamente la sua attività professionale al servizio esclusivo della banca. Salvo autorizzazione della banca, durante il periodo del rapporto di lavoro non può assumere altre occupazioni retribuite a favore di terzi, che pregiudichino le sue prestazioni sul posto di lavoro, che incidano sull'orario di lavoro o che siano inconciliabili con gli obblighi di servizio. Ogni attività a profitto di un istituto concorrente è proibita.

6.2 L'esercizio di attività a favore di organizzazioni professionali o di enti a carattere pubblico durante l'orario normale di lavoro è consentito, previo consenso della banca. Il consenso può venir rifiutato solo in presenza di motivi gravi.

7. Segreto d'ufficio e segreto bancario

7.1 Il personale è tenuto alla più assoluta discrezione su tutto ciò di cui è venuto a conoscenza durante la sua attività professionale in banca (segreto d'ufficio).

7.2 Il personale è tenuto inoltre alla più assoluta discrezione su tutti gli affari intercorsi tra la banca e la sua clientela (segreto bancario). La violazione del segreto bancario è punita conformemente alla legge federale sulle banche e le casse di risparmio. Questo obbligo sussiste anche dopo la rescissione del contratto e l'uscita dalla banca.

8. Tutela degli interessi della clientela. Ricompense

8.1 Il personale è obbligato a tutelare e rappresentare in maniera imparziale, nell'ambito delle disposizioni esistenti, gli interessi di tutta la clientela.

8.2 Nell'adempimento delle sue mansioni professionali egli non può accettare ricompense o farsi promettere o assicurare direttamente o indirettamente vantaggi di qualsiasi natura.

9. Affari in proprio e cauzioni

9.1 In linea di principio, il personale nella conclusione degli affari bancari per conto proprio viene trattato alla stessa stregua di un cliente della banca. Gli affari in proprio devono essere proporzionalmente adeguati alla situazione patrimoniale dell'impiegato e non devono costituire un onere eccessivamente procrastinato nel tempo. La banca deve indicare quali sono gli affari in proprio non consentiti.

9.2 L'assunzione di cauzioni necessita dell'accordo della banca.

10. Formazione professionale

10.1 La banca sostiene e favorisce le aspirazioni degli impiegati in merito al proseguimento della loro formazione professionale.

10.2 D'intesa fra la banca e gli impiegati, questi ultimi sono tenuti a frequentare corsi per il perfezionamento professionale e per il mantenimento della loro impiegabilità. La banca stabilisce le ore di lavoro computabili a tale scopo e la partecipazione ai costi.

11. Nuove tecnologie

11.1 In caso di introduzione di nuove tecnologie la banca deve configurare le procedure operative in modo razionale e sicuro, tenendo conto della motivazione sul posto di lavoro e della soddisfazione personale degli addetti.

11.2 Qualora, in relazione ai posti di lavoro dotati di nuove procedure operative, esista un pericolo per la salute del personale, possono essere predisposte visite mediche generali o di singole persone.

11.3 Se per motivi d'ordine medico, in seguito al cambiamento del posto di lavoro, l'attività originaria non può essere svolta, la banca intraprenderà sforzi particolari affinché al personale che vi si dichiara disposto possa essere assegnato un lavoro possibilmente equivalente.

III. Orario di lavoro

12. Durata del lavoro normale

- 12.1** La durata del lavoro normale si calcola sulla base di 42 ore settimanali. Sulla media annuale, tale durata deve essere rispettata. La banca fissa la durata del lavoro annuo obbligatorio.
- 12.2** Personale, il cui orario di lavoro comprende prolungati periodi di sola presenza, come i custodi, i portinai, ecc., possono, qualora le circostanze lo esigano, essere presenti oltre l'orario normale di lavoro. La durata del lavoro settimanale non deve comunque superare le 47 ore.

13. Durata del lavoro individuale

- 13.1** Di regola la durata del lavoro normale di 42 ore settimanali è ripartita su cinque giorni seguiti da due giorni liberi consecutivi, nell'ambito delle disposizioni della legge sul lavoro. Per l'estensione regolare del lavoro al sabato è indispensabile il consenso scritto dell'impiegato.
- 13.2** L'applicazione dell'orario flessibile è la regola. La banca lo fissa tenendo conto delle esigenze sia di servizio, sia degli impiegati e degli usi locali.
- 13.3** Se la banca non rilascia disposizioni per la registrazione delle ore di lavoro, gli impiegati possono annotare le ore prestate e gestire un conto di compensazione del tempo. La banca mette a disposizione mezzi adatti a tale scopo.

14. Ore supplementari

- 14.1** Sono considerate ore supplementari solo quelle espressamente ordinate dalla banca o approvate successivamente e che superano la durata del lavoro annuo obbligatorio.
- 14.2** Se le circostanze lo esigono (p.es. eccesso di lavoro straordinario, lavoro arretrato, assenze), la banca è autorizzata a richiedere dal personale la prestazione di ore supplementari, nel limite delle loro capacità e che in buona fede possono essere pretese.
- 14.3** In caso di ore supplementari eccedenti le 50 ore è data facoltà all'impiegato di scegliere tra una compensazione con tempo libero o una compensazione finanziaria. Di regola la compensazione attraverso tempo libero deve avvenire in giorni interi. Qualora la compensazione con tempo libero non fosse fattibile, la banca pagherà le ore supplementari secondo in base alle tariffe riportate sull'apposita tabella separata, che contemplano un supplemento del 25%, oppure compenserà con una controprestazione concordata per iscritto.

15. Ore supplementari in caso di lavoro parziale

- 15.1** Nell'ambito del lavoro a tempo parziale, per le ore che oltrepassano l'orario di lavoro contrattuale, viene corrisposto un supplemento del 25%, sempre che le stesse non possano essere compensate e soltanto per quelle che superano la durata del lavoro annuo obbligatorio in caso di lavoro a tempo pieno.
- 15.2** Le ore supplementari effettuate tra l'orario di lavoro contrattuale e l'orario di lavoro annuale a tempo pieno vengono pagate con un supplemento per le vacanze.

16. Orario di lavoro particolare

Il lavoro prestato saltuariamente di domenica, nei giorni festivi generali o di notte è ammesso solo eccezionalmente e con il consenso dell'impiegato; per il lavoro notturno (conformemente alla legge sul lavoro) viene corrisposto un supplemento del 25%, per quello di domenica e nei giorni festivi generali un supplemento del 50%.

IV. Vacanze e congedi

17. Durata

- 17.1** Gli impiegati hanno diritto ogni anno a 25 giorni lavorativi di vacanze pagate.
- 17.2** Dal 61° anno viene concesso ogni anno un giorno di vacanza in più. La durata complessiva delle vacanze non può superare le 6 settimane (30 giorni lavorativi).
- 17.3** A partire dall'anno nel quale compiono il 60° anno di età i quadri beneficiano di una 6a settimana di vacanze.
- 17.4** Il diritto all'aumento della durata delle vacanze nasce con l'inizio dell'anno nel quale si raggiunge il limite d'età in questione.
- 17.5** In un rapporto di lavoro a tempo pieno, una giornata di vacanze corrisponde a 8,4 ore lavorative. Il personale che entra al servizio della banca o ne esce nel corso dell'anno ha diritto alle vacanze «pro rata temporis».

18. Ripartizione delle vacanze

- 18.1** La banca determina la ripartizione del periodo delle vacanze, tenendo conto dei desideri del personale e nella misura consentita dall'organizzazione interna del lavoro. Le vacanze del personale con figli in età scolastica devono coincidere, nel limite del possibile, con le vacanze scolastiche.
- 18.2** In linea di principio le vacanze devono venir utilizzate entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello cui si riferiscono. In caso contrario, la rimanenza, previo accordo con la banca, ha come ultima scadenza il 31 dicembre del medesimo anno.
- 18.3** Il personale ha diritto sull'arco dell'anno ad almeno un periodo consecutivo di vacanza di due settimane che è tenuto a prendere
- 18.4** In casi urgenti o di eventi straordinari, la banca ha la facoltà di spostare periodi di vacanza già stabiliti o di richiamare personale dalle vacanze. In questi casi al personale rimane riservato l'indennizzo delle spese sopportate per lo spostamento o l'interruzione delle vacanze, come pure il diritto al completamento delle vacanze non godute.
- 18.5** Se il personale si ammala o è vittima di un infortunio durante le vacanze, senza propria colpa, i giorni d'incapacità totale al lavoro, costatati da certificato medico, non sono contati come giorni di vacanza.

19. Riduzione delle vacanze

- 19.1** Nel caso in cui le assenze del personale per malattia o infortunio durante un anno civile superino complessivamente la durata di un mese, la banca può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese successivo di assenza. Per il personale femminile, impossibilitato a lavorare a causa di gravidanza o di parto, la riduzione delle vacanze interviene solo se l'assenza si è protratta per oltre due mesi.

19.2 Il servizio militare (compresi servizio civile obbligatorio, servizio militare femminile, servizio per la Croce Rossa) che eccede la durata di un mese è computato sulle vacanze dell'anno, in ragione di un dodicesimo per ogni ulteriore mese intero di assenza.

20. Giorni di congedo

20.1 Al personale vengono concessi senza trattenute di stipendio o deduzioni sulle vacanze, i seguenti giorni di congedo:

- a) matrimonio, registrazione dell'unione domestica 1–3 giorni
- b) partecipazione al matrimonio di figli, fratelli o sorelle, genitori 1 giorno
- c) decesso
del coniuge, partner in unione domestica registrata, figli e genitori, viventi nella
stessa economia domestica 3 giorni
di figli o genitori, che non vivono nella stessa economia domestica 2 giorni
di parenti prossimi, che non vivono nella stessa economia domestica 1 giorno
- d) trasloco (abitazione) fino a 2 giorni
- e) trasloco (camera singola) 1/2 giornata
- f) proscioglimento dagli obblighi militari in caso del raggiungimento dell'età termine 1 giorno
- g) ispezione dell'arma e dell'equipaggiamento militare 1 giorno
- h) partecipazione attiva a festività federali 1 giorno
- i) collaborazione in qualità di membro elettivo degli organi centrali dell'Associazione Svizzera degli Impiegati di Banca o della Società svizzera degli impiegati di commercio fino a 5 giorni
- j) Assenze di breve durata improrogabili per visite mediche o dentistiche, visite presso autorità statali o terapie prescritte dal medico il tempo necessario

20.2 Alla nascita di figli, la banca accorda un congedo paternità di cinque giorni lavorativi senza trattenute sullo stipendio. I giorni concessi dovranno essere esauriti entro la data limite fissata dalla banca.

V. Stipendi

21. Pagamenti dello stipendio

21.1 Lo stipendio viene concordato su base annua e corrisposto in tredici rate di cui dodici vengono versate alla fine di ogni mese, mentre la tredicesima viene versata semestralmente, per metà in giugno e in dicembre (13a mensilità). Al personale in attività solo parzialmente sull'arco dell'anno, la tredicesima è corrisposta «pro rata temporis».

21.2 Lo stipendio annuo può anche essere corrisposto in dodici rate uguali, alla fine di ogni mese.

22. Inquadramento in una categoria di funzione

In considerazione delle proprie dimensioni, la banca adotta un sistema di retribuzione che funge da quadro per la fissazione di stipendi di mercato orientati alle funzioni e nel contempo da base per lo stipendio di ogni collaboratore assoggettato alla Convenzione.

23. Qualifiche

23.1 Le qualifiche contengono i giudizi sulle prestazioni fornite dall'impiegato nell'adempimento dei suoi compiti contrattuali, tenendo conto della sua personalità.

23.2 L'impiegato viene qualificato regolarmente. Egli ha diritto ad un colloquio personale riguardante la sua qualifica. Su richiesta egli può prenderne visione.

24. Concessione di aumenti di stipendio

Gli stipendi sono determinati in funzione delle prestazioni valutate in base a regolari qualifiche.

25. Stipendi minimi

25.1 Le controparti sociali concordano gli stipendi minimi delle categorie di funzione.

25.2 Almeno ogni due anni le controparti sociali intavolano trattative sia sull'adeguamento degli stipendi minimi tenendo conto dell'evoluzione degli stipendi sia sull'adeguamento dell'assegno familiare.

26. Assegno familiare

26.1 La banca versa al collaboratore un assegno familiare il cui importo viene fissato dalle controparti sociali. Hanno diritto a questo assegno i collaboratori che percepiscono per la nascita di un figlio, dopo il 1° gennaio 1993, il sussidio per figli e formazione conformemente alle disposizioni cantonali rispettivamente all'art. 28 della convenzione. Il diritto all'assegno familiare persiste fintantoché viene versato il sopraelencato sussidio per figli.

26.2 Se l'impiegato percepisce un sussidio per figli solo parziale, l'assegno familiare sarà decurtato in proporzione; gli impiegati a tempo parziale ne percepiscono uno commisurato al loro grado di occupazione.

27. Sussidio per figli

In linea di principio, per ogni figlio sino al compimento del 18° anno di età, la banca versa un sussidio. Tale sussidio, se nel caso, verrà inoltre corrisposto fino al termine degli studi dei figli, al massimo però sino al raggiungimento del 25° anno di età. In particolare, il diritto all'allocazione per figli è retto dalle norme legali in materia.

VI. Pagamento dello stipendio in caso di incapacità lavorativa

28. Malattia, infortunio, gravidanza, obblighi legali, maternità

28.1 In caso di incapacità al lavoro non per colpa dell'impiegato in seguito a malattia, infortunio, gravidanza, nonché all'adempimento di obblighi legali o di una funzione pubblica il diritto allo stipendio integrale è regolato come segue:

- nel primo anno di servizio: per 1 mese
- dal 2° al 4° anno di servizio: per 3 mesi
- dal 5° al 10° anno di servizio: per 6 mesi
- dall'11° al 14° anno di servizio: per 8 mesi
- dopo il 15° anno di servizio: per 12 mesi

28.2 La banca non è tenuta ad effettuare queste prestazioni se la perdita di stipendio è già coperta da terzi e non deriva da premi pagati dal personale.

28.3 Le assenze pagate devono sempre essere calcolate sulla base di dodici mesi consecutivi.

28.4 In caso di gravidanza e di maternità, la banca accorda un congedo della durata di 14 settimane con il diritto ad uno stipendio integrale a partire al più tardi dalla data del parto.

29. Assicurazione contro gli infortuni

29.1 Nel quadro della legge sull'assicurazione contro gli infortuni la banca assicura il proprio personale contro le conseguenze economiche derivatigli dagli infortuni professionali e non professionali.

29.2 I premi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali sono a carico della banca. Quelli per l'assicurazione obbligatoria degli infortuni non professionali sono a carico del personale.

30. Servizio militare, civile o di protezione civile

30.1 Per il servizio militare o di protezione civile svizzero obbligatorio, il servizio civile svizzero e il servizio della Croce Rossa la banca corrisponde lo stipendio nella seguente misura:

- a) corsi obbligatori della durata massima di 4 settimane all'anno: 100% dello stipendio.
- b) per tutti gli altri periodi di servizio (anche quelli continuati), il personale che riceve assegni familiari o per figli percepisce il 90% dello stipendio, tutti gli altri impiegati l'80%.

30.2 Il pagamento dello stipendio per un periodo eccedente le prime quattro settimane di servizio militare può essere subordinato ad un impegno dell'impiegato di non disdire il suo contratto di lavoro durante un ragionevole lasso di tempo dopo l'adempimento del servizio militare.

30.3 L'impiegato, non appena ne è a conoscenza, ha l'obbligo di comunicare immediatamente alla banca la data della sua entrata in servizio. Su richiesta della banca e qualora il servizio in questione fosse causa di eccessivo disagio per il funzionamento della banca, l'impiegato è tenuto a intraprendere tutti i passi necessari per un suo spostamento.

VII. Norme a carattere previdenziale

31. Pagamento dello stipendio in caso di decesso

31.1 Ai superstiti di un collaboratore defunto viene versato lo stipendio di quest'ultimo per il mese in corso. Inoltre agli stessi viene corrisposto un ulteriore importo, equivalente allo stipendio di tre mesi (sei mesi, se il rapporto d'impiego è durato più di tre anni).

31.2 Vengono considerati superstiti: il coniuge, il partner in unione domestica registrata, i figli minorenni viventi nella stessa economia domestica e senza attività lucrativa, nonché gli altri figli, i partner non coniugati, i genitori, gli abbiatici, i fratelli e le sorelle, nella misura in cui essi risultavano a carico del defunto.

32. Istituzione di previdenza a favore del personale

La banca istituisce a favore del proprio personale una copertura assicurativa professionale che preveda delle prestazioni obbligatorie in caso di vecchiaia, di invalidità o di morte. Fa stato in proposito la legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità.

C Diritto di partecipazione del personale

La promozione della partecipazione del personale bancario è retta dalle seguenti norme:

33. Obiettivo della partecipazione

La partecipazione persegue in particolare i seguenti obiettivi:

- la promozione dello sviluppo personale e professionale di tutti gli impiegati e la realizzazione della soddisfazione sul posto di lavoro
- la promozione della corresponsabilità e della partecipazione alla struttura organizzativa
- la promozione dell'interesse al lavoro e del rendimento dell'impresa
- la promozione di una collaborazione positiva, nonché della collegialità tra datore di lavoro e personale
- la promozione di un buon clima di lavoro

34. Campi d'applicazione, portata dei diritti, beneficiari

34.1 La partecipazione riguarda di regola tutte le questioni di importanza globale del settore sociale ed aziendale concernenti direttamente il personale bancario e connessi strettamente al rapporto di lavoro.

34.2 I diritti di partecipazione vengono esercitati sotto forma di diritti di informazione, diritti di intervento o diritti di cogestione. La portata dei diritti viene stabilita singolarmente all'interno delle banche.

35. Partecipazione del singolo impiegato

35.1 In genere

Le direzioni delle banche informano per tempo e dettagliatamente il personale sulle motivazioni principali delle decisioni che lo riguardano. Inoltre il personale viene regolarmente informato sull'andamento generale degli affari. L'informazione deve estendersi in particolare ai seguenti settori:

- previdenza sociale, cassa pensioni
- assistenza sanitaria
- attrezzature sportive e ricreative
- mensa per il personale
- pubblicazione periodica del personale
- regolamento interno
- organizzazione del posto di lavoro individuale

Il singolo impiegato dispone del diritto di consultazione nelle questioni che lo riguardano, come ad esempio la determinazione del periodo delle vacanze, l'organizzazione del posto di lavoro, le questioni attinenti alla formazione professionale e alla qualifica individuale. Nell'ambito delle proposte l'impiegato può esercitare il diritto di iniziativa.

35.2 Comportamento durante l'introduzione di nuove procedure di lavoro (nuove tecnologie)

Nel caso di introduzione di nuove procedure connesse all'elaborazione elettronica dei dati (nuove tecnologie) gli impiegati devono venir coinvolti in modo esauriente e tempestivo.

L'inserimento dell'istruzione ai nuovi sistemi di lavoro deve avvenire in maniera scrupolosa e approfondita. Contemporaneamente devono venir spiegate la funzione del posto di lavoro e le attività dell'istituto a questo strettamente legate.

35.3 Regolamentazione interna della banca

La banca regola nel suo ambito i diritti di partecipazione del singolo impiegato, tenendo conto della propria situazione aziendale.

36. Partecipazione della rappresentanza del personale (commissione interna)

36.1 Costituzione, organizzazione della rappresentanza del personale

Nelle banche – sedi centrali e succursali – dove il numero degli impiegati lo giustifichi e, in ogni caso, dove la maggioranza degli impiegati lo desidera, vengono costituite delle rappresentanze del personale. Tali rappresentanze possono consistere in una o più commissioni interne, oppure – nei casi in cui, a causa del numero limitato di impiegati, la costituzione di una tale commissione non appaia adatta – in un rappresentante unico del personale.

Il diritto di voto e di eleggibilità attivo e passivo è riservato agli impiegati di banca.

Per la costituzione della rappresentanza del personale fanno stato le disposizioni della Legge federale sulla partecipazione del 17 dicembre 1993.

36.2 Sfera generale di competenza, posizione

La rappresentanza del personale tutela gli interessi degli impiegati nei confronti della direzione della banca, qualora questo compito non sia riservato ad altri organismi.

Ai membri della rappresentanza del personale non devono derivare svantaggi dall'esercizio della loro funzione. Essi devono disporre del tempo necessario per adempiere ai loro compiti in qualità di rappresentanti del personale. La rappresentanza del personale riceve un sostegno amministrativo dalla direzione della banca.

I membri della rappresentanza del personale sono tenuti al mantenimento del segreto professionale secondo l'art. 14 della Legge sulla partecipazione. Essi sono tenuti al mantenimento del segreto sia all'interno sia all'esterno della banca. La direzione della banca e la rappresentanza del personale convengono insieme eventuali comunicazioni riguardanti le consultazioni, comprese quelle destinate ai partner sociali.

36.3 Diritti di partecipazione della commissione interna

36.3.1 Diritti di informazione

- questioni da risolvere in collaborazione con la direzione della banca
- andamento generale degli affari
- altre questioni importanti di interesse generale come l'introduzione di nuove tecnologie riguardanti specificatamente il personale bancario e direttamente connessi con il rapporto di lavoro.

36.3.2 Diritti di intervento

I diritti di intervento della rappresentanza del personale vengono stabiliti di comune accordo all'interno di ogni Istituto. Nell'ambito delle presenti direttive vanno prese in considerazione per l'intervento soprattutto le questioni di ordine generale riguardanti le materie seguenti:

- la prevenzione delle malattie e degli infortuni, nonché le misure di sicurezza atte a prevenire criminalità bancarie
- le istituzioni assistenziali, il sistema previdenziale (qualora la partecipazione non sia già disciplinata da leggi, statuti, regolamenti, ecc.)
- la regolamentazione delle vacanze e dei congedi
- la suddivisione dell'orario di lavoro
- la mensa per il personale, gli impianti igienici, il guardaroba, le sale di ricreazione
- il sistema di valutazione del posto di lavoro
- il sistema di classificazione del personale
- le modifiche riguardanti gli edifici e l'arredamento dei locali, nonché degli impianti
- l'organizzazione del posto di lavoro
- l'inoltro di proposte
- le questioni attinenti all'aggiornamento professionale
- attività culturali e sportivo
- i provvedimenti in caso di importanti riduzioni del personale

36.3.3 Diritti di cogestione

La rappresentanza del personale è autorizzata a condurre trattative sugli stipendi con la direzione della banca.

Tra i settori di competenza della partecipazione è possibile, nelle singole banche e di comune accordo, stabilire quelli ai quali viene accordato alla rappresentanza del personale un diritto di cogestione. Determinati compiti possono venire affidati alla rappresentanza del personale per una gestione autonoma.

37. Struttura della partecipazione all'interno della banca

La struttura della partecipazione all'interno della banca può venir articolata secondo tre criteri:

la partecipazione per quanto concerne la sfera d'azione della banca:

- settore sociale
- settore aziendale
- settore imprenditoriale

la partecipazione per quanto concerne i beneficiari:

- partecipazione individuale di tutti i dipendenti
- partecipazione dei rappresentanti del personale (commissione interna, eventualmente commissioni speciali)

la partecipazione per quanto concerne il campo di estensione dei diritti:

- diritto di informazione
diritto del dipendente ad un'informazione tempestiva, adeguata e sufficiente su fatti, avvenimenti e progetti importanti
- diritto di intervento
diritto di partecipazione che non include alcun potere decisionale del dipendente, ma che rende possibile un'influenza più o meno ampia (diritto d'essere ascoltato, diritto d'iniziativa, diritto consultivo, diritto di ricorso, diritto di partecipazione alle consultazioni).
- diritto di cogestione
diritto di partecipazione che include poteri decisionali dei dipendenti e che rende possibile un'influenza attiva più o meno ampia (diritto di cogestione minoritaria, paritetica, maggioritaria).

D Divergenze d'opinioni nelle trattative sugli stipendi

38. Procedura in caso di divergenze d'opinioni

38.1 Trattative sociali

Qualora i rappresentanti del personale e la direzione della banca non riescano a raggiungere un accordo nelle trattative sugli stipendi, la rappresentanza del personale può rivolgersi all'Associazione Svizzera degli Impiegati di Banca e alla Società Svizzera degli Impiegati di Commercio, rispettivamente la direzione della banca all'Organizzazione padronale delle banche in Svizzera.

38.2 Istanza di conciliazione

Qualora la procedura di cui alla cif. 39.1 non permetta di giungere a un accordo, la rappresentanza del personale o le controparti sociali del personale possono sottoporre il caso alla comune istanza di conciliazione comune.

L'istanza di conciliazione è composta da quattro membri eletti con un mandato durato di quattro anni e da un presidente. Nessuno di loro è autorizzato a partecipare alle trattative sociali. L'Associazione Svizzera degli Impiegati di Banca e la Società degli Impiegati di Commercio designano di comune accordo due membri e un sostituto, così pure l'Organizzazione padronale delle banche in Svizzera. I membri nominano a loro volta il presidente e il suo sostituto.

L'istanza di conciliazione presenta una proposta di mediazione. Le disposizioni inerenti il procedimento di conciliazione previsto dalla Legge Federale concernente l'Ufficio Federale di Conciliazione (art. 3 e 4) si applicano per analogia.

E Misure da avviare in caso di chiusura di banche e di licenziamenti di impiegati

39. Oggetto

Oggetto del presente capo sono le misure in caso di licenziamento di tutti o di gran parte degli impiegati in seguito alla chiusura totale o parziale di una banca oppure a riorganizzazioni radicali. Al riguardo, le disdette dettate da motivi di distanza in caso di trasferimento di aziende sono assimilate ai licenziamenti di cui sopra.

40. Informazione

Gli impiegati interessati, la commissione del personale ed i partner sociali devono essere informati tempestivamente in merito a queste misure.

L'informazione deve essere possibilmente esaustiva, in particolare per quanto riguarda i motivi all'origine della decisione, le misure previste, la loro organizzazione e le scadenze.

41. Collaborazione

Le banche sono discusse le conseguenze di tali misure con gli impiegati e i partner sociali. All'interno delle aziende, il piano sociale deve essere oggetto di trattative con la commissione del personale. In sua assenza, è necessario far intervenire i partner sociali. Ciò vale anche qualora fossero gli impiegati stessi a richiederne esplicitamente l'intervento.

42. Misure

Nell'attuazione delle misure occorre osservare soprattutto i punti seguenti:

42.1 Diritti e obblighi legali e contrattuali quali:

- termini di disdetta
- obbligo di pagamento dello stipendio incluse le prestazioni accessorie
- previdenza a favore del personale
- indennità di buonuscita, a condizione che questa non sia sostituita da prestazioni di libero passaggio.

42.2 Per attenuare gli effetti prodotti da una riduzione degli effettivi vanno esaminate le seguenti misure:

- riduzione temporanea del tempo di lavoro con relativo adeguamento dello stipendio al fine di mantenere posti di lavoro
- evitare che vengano effettuate regolarmente ore supplementari
- promozione del lavoro part time.

42.3 Per evitare o attenuare casi estremi sul piano umano ed economico vanno valutate le seguenti ulteriori misure:

- offerta di altri posti di lavoro all'interno della banca
- riqualificazione interna alla banca
- aiuto della banca nella ricerca di un impiego
- proroga o, su richiesta dell'impiegato, riduzione del periodo di disdetta
- agevolazioni in caso di trasloco

- versamento anticipato di premi per giubilei entro 12 mesi dalla cessazione dal rapporto di lavoro
- agevolazioni in caso di prestiti esistenti
- rinuncia alle clausole di non concorrenza
- prepensionamento con prestazioni supplementari
- aumento delle prestazioni di libero passaggio derivanti dalla previdenza per il personale dell'azienda fino a concorrenza dell'intero capitale di copertura
- prestazioni supplementari in caso di ristrettezze individuali
- premio per la disponibilità per impiegati che si impegnano a prorarre il loro rapporto di lavoro oltre il termine di disdetta.

F Disposizioni finali

43. Collaborazione delle controparti sociali

43.1

Le controparti sociali costituiscono una Commissione paritetica, la cui presidenza viene assunta in modo alternato da entrambe le parti.

43.2

La Commissione paritetica ha lo scopo di seguire lo sviluppo del mercato del lavoro del settore bancario, discutere questioni di carattere generale riguardanti le condizioni d'impiego degli impiegati di banca e formulare proposte di fondo per le trattative.

43.3

A cadenza biennale la Commissione paritetica fa chiarezza, di comune accordo, in merito ai sistemi di retribuzione e all'evoluzione degli stipendi per gli impiegati di banca assoggettati alla CIB. All'occorrenza, gli istituti bancari possono coinvolgere le controparti sociali nell'introduzione dei sistemi di retribuzione orientati alla funzione.

43.4

Qualora ciò sia giustificato, le banche consentono alle controparti sociali di visionare le indennità delle funzioni o i sistemi di retribuzione.

43.5

In caso di importanti cambiamenti in seno all'istituto con conseguente riduzione dei posti di lavoro, segnatamente nel caso di fusioni, le direzioni delle banche si impegnano a cercare il dialogo con le controparti sociali al fine di mantenere temporaneamente posti di lavoro ed evitare pesanti conseguenze sul piano personale ed economico.

44. Tribunale arbitrale

44.1

Le controparti sociali si sottomettono per la composizione di eventuali divergenze relative all'applicazione del presente regolamento ad un tribunale arbitrale con sede a Zurigo il quale decide in via inappellabile. Il Tribunale arbitrale si compone di un presidente e di quattro arbitri; ognuna delle due parti ne nomina due. Gli arbitri devono essere nominati entro 20 giorni a partire dalla data della relativa ingiunzione.

44.2

Il presidente viene nominato dai arbitri designati dalle parti. È richiesta l'unanimità dei voti. Qualora l'unanimità non venga raggiunta esso viene designato dall'autorità giudiziaria competente, secondo le norme del concordato relativo alla giurisdizione arbitrale. Il presidente è autorizzato ad istituire un procedimento di mediazione verbale. Per il resto fanno stato le norme del concordato relativo alla giurisdizione arbitrale.

45. Entrata in vigore e durata

La presente Convenzione entra in vigore il 1° gennaio 2009. Qualora non venga disdetta per il 31 dicembre, con un preavviso di sei mesi, si intende rinnovata per un ulteriore anno.

G Norme per la disdetta

Le norme relative ai periodi legali di disdetta (Art. 334–337d CO) sono incluse nell'appendice alla presente convenzione.

Zurigo, il 10 novembre 2009

L'Organizzazione padronale delle banche in Svizzera
L'Associazione Svizzera degli Impiegati di Banca
La Società svizzera degli impiegati di commercio (sic svizzera)

Appendice

Art. 334–337d CO (fine del rapporto di lavoro)

G. Fine del rapporto di lavoro	Art. 334
I. Rapporto di lavoro di durata determinata	<ol style="list-style-type: none">1 Il rapporto di lavoro di durata determinata cessa senza disdetta.2 Se continua tacitamente dopo la scadenza della durata pattuita, è considerato di durata indeterminata.3 Se stipulato per più di dieci anni, può, dopo dieci anni, essere disdetto in ogni tempo da ciascuna delle parti per la fine di un mese, con preavviso di sei mesi.
II. Rapporti di lavoro di durata indeterminata	Art. 335
1. Disdetta, in generale	<ol style="list-style-type: none">1 Il rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto da ciascuna delle parti.2 La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per scritto.
2. Termini di disdetta a. in generale	Art. 335a
	<ol style="list-style-type: none">1 Non possono essere stipulati termini di disdetta diversi per il datore di lavoro e per il lavoratore; ove siano stipulati, vale quello più lungo.2 Tuttavia, se il datore di lavoro ha disdetto il rapporto di lavoro o ha manifestato l'intenzione di disdirlo per motivi economici, termini di disdetta più brevi possono essere stipulati a favore del lavoratore per accordo, contratto normale o contratto collettivo.
b. durante il tempo di prova	Art. 335b
	<ol style="list-style-type: none">1 Durante il tempo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di sette giorni; è considerato tempo di prova il primo mese di lavoro.2 Deroghe possono essere convenute per accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo; il tempo di prova non può comunque superare i tre mesi.3 Il tempo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente.
c. dopo il tempo di prova	Art. 335c
	<ol style="list-style-type: none">1 Il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di un mese, dal secondo al nono anno di servizio incluso con preavviso di due mesi e in seguito con preavviso di tre mesi.2 Questi termini possono essere modificati per accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo; possono essere resi inferiori a un mese soltanto per contratto collettivo e per il primo anno di servizio.
IIbis Licenziato collettivo	Art. 335d
1. Definizione	<p>Per licenziamento collettivo si intendono le disdette date in un'azienda dal datore di lavoro entro un periodo di 30 giorni, per motivi non inerenti alla persona del lavoratore, se il numero dei licenziamenti effettuati è:</p> <ol style="list-style-type: none">1. almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;2. almeno pari al 10 per cento del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;3. almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori.

Art. 335e

2. Campo d'applicazione

1 Le disposizioni relative al licenziamento collettivo si applicano anche ai rapporti di lavoro di durata determinata, qualora essi cessino prima del decorso della durata pattuita.

2 Esse non si applicano in caso di cessazione dell'attività dell'azienda a seguito di decisione giudiziaria.

Art. 335f

3. Consultazione di lavoratori

1 Il datore di lavoro che prevede di effettuare licenziamenti collettivi è tenuto a consultare la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi.

2 Egli dà loro almeno la possibilità di formulare proposte sui mezzi atti ad evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze.

3 Egli è tenuto a fornire alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi tutte le informazioni utili e a comunicar loro in ogni caso, per scritto:

- a. i motivi del licenziamento collettivo;
- b. il numero dei lavoratori che dovranno essere licenziati;
- c. il numero dei lavoratori abitualmente occupati;
- d. il periodo nel corso del quale si effettueranno i licenziamenti.

4 Il datore di lavoro trasmette all'ufficio cantonale del lavoro copia della comunicazione prevista dal capoverso 3.

Art. 335g

4. Procedura

1 Il datore di lavoro è tenuto a notificare per scritto all'ufficio cantonale del lavoro ogni progetto di licenziamento collettivo e a trasmettere alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi copia di detta notifica.

2 La notifica deve contenere i risultati della consultazione giusta l'articolo 335f nonché tutte le informazioni utili concernenti il progetto di licenziamento collettivo.

3 L'ufficio cantonale del lavoro cerca di trovare soluzioni ai problemi posti dal licenziamento collettivo prospettato. La rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi possono presentargli proprie osservazioni.

4 Se il rapporto di lavoro è stato disdetto nel quadro di un licenziamento collettivo, esso cessa 30 giorni dopo la notifica all'ufficio cantonale del lavoro del progetto di licenziamento collettivo, a meno che, secondo le disposizioni contrattuali o legali, la disdetta non abbia effetto a una data successiva.

Art. 336

III. Protezione dalla disdetta

1. Disdetta abusiva

a. Principio

1 La disdetta è abusiva se data:

- a. per una ragione intrinseca alla personalità del destinatario, salvo che tale ragione sia connessa con il rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
- b. perché il destinatario esercita un diritto costituzionale, salvo che tale esercizio leda un obbligo derivante dal rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
- c. soltanto per vanificare l'insorgere di pretese del destinatario derivanti dal rapporto di lavoro;
- d. perché il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro;
- e. perché il destinatario presta servizio obbligatorio svizzero, militare, di protezione civile o di servizio civile o adempie un obbligo legale non assunto volontariamente.

2 La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:

- c. nel quadro di un licenziamento collettivo, qualora non siano stati consultati la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi (art. 335f).

3 Nei casi previsti dal capoverso 2 lettera b, la tutela dei rappresentanti dei lavoratori il cui mandato sia cessato in seguito al trasferimento del rapporto di

lavoro (art. 333) continua fino al momento in cui il mandato sarebbe cessato se non fosse sopravvenuto il trasferimento del rapporto di lavoro.

Art. 336a

- b. Sanzione
- 1 La parte che disdice abusivamente il rapporto di lavoro deve all'altra un'indennità.
 - 2 L'indennità è stabilita dal giudice, tenuto conto di tutte le circostanze, ma non può superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore. Sono salvi i diritti al risarcimento del danno per altri titoli giuridici.
 - 3 Se la disdetta è abusiva perché data nel quadro di un licenziamento collettivo (art. 336 cpv. 2 lett. c), l'indennità non può superare l'equivalente di due mesi di salario del lavoratore.

Art. 336b

- c. Procedura
- 1 La parte che intende chiedere un'indennità in virtù degli articoli 336 e 336a deve far opposizione per scritto alla disdetta presso l'altra, il più tardi alla scadenza del termine di disdetta.
 - 2 Se l'opposizione è fatta validamente e le parti non si accordano per la continuazione del rapporto di lavoro, il destinatario della disdetta può far valere il diritto all'indennità. Il diritto decade se non è fatto valere mediante azione entro 180 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 336c

3. Disdetta in tempo inopportuno
- a. da parte del datore di lavoro
- 1 Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:
 - a. allorché il lavoratore presta servizio obbligatorio svizzero, militare, di protezione civile o di servizio civile in quanto il servizio dura più di undici giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti;
 - b. allorché il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;
 - c. durante la gravidanza e nelle sedici settimane dopo il parto della lavoratrice;
 - d. allorché, con il suo consenso, il lavoratore partecipa a un servizio, ordinato dall'autorità federale competente, nell'ambito dell'aiuto all'estero.
 - 2 La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti nel capoverso 1 è nulla; se, invece, è data prima, il termine che non sia ancora giunto a scadenza all'inizio del periodo è sospeso e riprende a decorrere soltanto dopo la fine del periodo.
 - 3 Se per la cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso, come la fine di un mese o di una settimana lavorativa, che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è protratto sino al giorno fisso immediatamente successivo.

Art. 336d

- b. da parte del lavoratore
- 1 Dopo il tempo di prova, il lavoratore non può disdire il rapporto di lavoro se un suo superiore, di cui è in grado di assumere le funzioni, oppure il datore di lavoro stesso è, alle condizioni indicate nell'articolo 336c capoverso 1 lettera a, impedito di esercitare la sua attività e tale attività dev'essere assunta dal lavoratore finché dura l'impedimento.
 - 2 L'articolo 336c capoversi 2 e 3 è applicabile per analogia.

Art. 337

- IV. Risoluzione immediata
1. Presupposti
- a. per cause gravi
- 1 Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi; a richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata dev'essere motivata per scritto.
 - 2 È considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto.

3 Sulla esistenza di tali cause, il giudice decide secondo il suo libero apprezzamento, ma in nessun caso può riconoscere come causa grave il fatto che il lavoratore sia stato impedito senza sua colpa di lavorare.

Art. 337a

b. per insolvenza del datore di lavoro In caso d'insolvenza del datore di lavoro, il lavoratore può recedere immediatamente dal rapporto di lavoro, in quanto non gli sia prestata entro congruo termine una garanzia per le pretese derivanti da tale rapporto.

Art. 337b

2. Conseguenze a. della risoluzione giustificata 1 Se la causa grave per la risoluzione immediata consiste in una violazione del contratto da parte di un contraente, questi dovrà il pieno risarcimento del danno, tenuto conto di tutte le pretese derivanti dal rapporto di lavoro.
2 Negli altri casi, il giudice determina le conseguenze patrimoniali della risoluzione immediata, secondo il suo libero apprezzamento e tenendo conto di tutte le circostanze.

Art. 337c

b. del licenziamento ingiustificato 1 Il lavoratore licenziato immediatamente senza una causa grave ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto.
2 Il lavoratore deve lasciar dedurre quanto ha risparmiato in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro e ha guadagnato con altro lavoro o omesso intenzionalmente di guadagnare.
3 Il giudice può obbligare il datore di lavoro a versare al lavoratore un'indennità che egli stabilisce secondo il suo libero apprezzamento, tenuto conto di tutte le circostanze; l'indennità non può però superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore.

Art. 337d

c. del mancato inizio o dell'abbandono ingiustificato dell'impiego 1 Se il datore senza una causa grave non inizia o abbandona senza preavviso l'impiego, il datore di lavoro ha diritto ad una indennità corrispondente ad un quarto del salario mensile, egli ha inoltre diritto al risarcimento del danno suppletivo.
2 Se il datore di lavoro non ha subito alcun danno o ha subito un danno inferiore all'indennità prevista nel capoverso precedente, il giudice può ridurre l'indennità secondo il suo libero apprezzamento.
3 Il diritto all'indennità, se non si estingue per compensazione, dev'essere fatto valere per azione giudiziaria o esecuzione entro trenta giorni dal mancato inizio o dall'abbandono dell'impiego, sotto pena di perenzione.

Postfach 8235, 3001 Bern
info@sbpv.ch, www.sbpv.ch
T 0848 000 885, F 0848 000 887

Case postale 8235, 3001 Berne
info@aseb.ch, www.aseb.ch
T 0848 000 885, F 0848 000 887

Casella postale 8235, 3001 Berna
info@asib.ch, www.asib.ch
T 0848 000 885, F 0848 000 887

www.sbpv.ch

www.aseb.ch

www.asib.ch