



CONTRATTO NAZIONALE SI / CONTRATTO NAZIONALE NO: ALCUNE DIFFERENZE

... Per aiutare a comprendere cosa comporta l'idea di lavorare in un settore in cui il lavoro non sia regolamentato da un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, vi presentiamo una tabella in cui riassumiamo alcune delle differenze più eclatanti.

Problema	CCNL SI	CCNL NO
ESUBERI DI PERSONALE	<p>Appendice 10: Utilizzo del Fondo di Solidarietà.</p> <p>Gli esuberi vengono gestiti attraverso l'accesso anticipato alla pensione per max 5 anni</p>	<p>Legge 223:</p> <p>Licenziamenti collettivi, a partire dai dipendenti più giovani; possibile utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni</p>
CESSIONE DI RAMO D'AZIENDA	<p>Artt. 1, 2, 3: applicazione dell'area contrattuale: il CCNL del Credito si applica obbligatoriamente a chiunque svolga le attività tipiche del credito (elencate all'articolo 1 e all'articolo 2), anche se il ramo d'azienda in cui lavora venisse ceduto ad un'azienda di altro settore.</p>	<p>Alla scadenza degli accordi aziendali: passaggio ai trattamenti previsti per il settore che acquisisce il dipendente (Commercio, Chimica, Metalmeccanico...).</p> <p>Se in quel settore non c'è contrattazione collettiva, si possono applicare i diritti minimi previsti dalla legge</p>
FERIE:	<p>art. 55</p> <p>da 20 a 25 giorni all'anno, in base all'anzianità</p>	<p>20 giorni all'anno, senza eccezioni.</p>
MALATTIA:	<p>art. 58</p> <p>Previsto un periodo di conservazione del posto di lavoro (comporto) da 6 a 22 mesi nel quadriennio (in base all'anzianità di servizio) che aumentano del 50% in caso di gravissime patologie. Esaurito il comporto per malattia, è possibile richiedere aspettativa non retribuita con conservazione del posto di lavoro.</p>	<p>Legge 92/2012 – art. 2110 CC</p> <p>Il comporto non è definito, essendo demandato alla contrattazione collettiva (in assenza di Contratto Collettivo è difficile sapere come gestirlo). In ogni caso:</p> <p>NO aumento per gravi patologie; NO aspettativa non retribuita.</p> <p>Quindi è più facile perdere il posto di lavoro perché ci si ammala.</p>
MATERNITÀ	<p>Art. 59</p> <p>Il periodo di astensione obbligatoria per la maternità è retribuito al 100%</p>	<p>Dlgs 51/2001</p> <p>Il periodo di astensione obbligatoria per la maternità è retribuito all'80%</p>

ORARIO DI LAVORO

artt. 100 – 104
Orario di lavoro standard: 37h, 30'
settimanali;
non è previsto il lavoro domenicale e nei
giorni festivi.

Dlgs 66/2003
Orario di lavoro standard: 40h
settimanali;
non ci sono limiti tassativi
all'adibizione giornaliera (si
possono anche superare le 12 ore,
purché ci sia un accordo collettivo);
Si può lavorare anche la domenica
e nei giorni festivi

**RISTRUTTURAZIONI,
RIORGANIZZAZIONI,
TRASFERIMENTO DI
AZIENDA**

Art. 17
Le Organizzazioni devono essere
informate dei progetti di
ristrutturazione, riorganizzazione,
trasferimento di azienda, e **hanno il
diritto di negoziare le norme che
gestiscono le ricadute sul personale.** Il
termine massimo per raggiungere un
accordo è di 45 giorni

L. 428/90 art. 47
Le Organizzazioni devono essere
informate dei progetti di
ristrutturazione, riorganizzazione,
trasferimento di azienda, e possono
richiedere un esame congiunto del
progetto.
Il termine massimo per raggiungere
un eventuale accordo è di 10 giorni.

TRASFERIMENTI

Artt. 88, 111
Sono previsti limiti sia chilometrici che
di età per i trasferimenti del personale.
Nel caso sia necessario cambiare
residenza, sono garantite indennità
specifiche e l'alloggio.

Non esistono tutele.

RETRIBUZIONE

Allegati 2 – 7
Alle componenti obbligatorie di legge
sono aggiunti parametri, premi e
indennità derivanti dalle tabelle.

**Si perde la possibilità di negoziare
voci diverse da quelle obbligatorie.**

Questi sono solo alcuni dei pericoli che corriamo nel caso in cui ABI riesca a lasciarci
senza Contratto Nazionale.

STA A NOI TUTTI IMPEDIRE CHE ACCADA.

IL 30 GENNAIO, TUTTI INSIEME FACCIAMO SCIOPERO!

Le rappresentanze Sindacali Aziendali

UniCredit SpA Milano