

**QUADRI DIRETTIVI  
di 1° - 2° - 3° e 4° livello**

**Richiesta liquidazione delle prestazioni eccedenti il limite di orario lavorativo convenzionale effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2003.**

**Premesso**

che per i **QUADRI DIRETTIVI di 1° e 2° livello** il c.c.n.l. prevede:

...omissis....

*“Per il 1° e 2° livello le tabelle retributive fissate in sede nazionale sono commisurate – ivi compresa la c.d. forfettizzazione del compenso per lavoro straordinario di cui all’ultimo comma del presente articolo – ad una prestazione corrispondente all’orario normale della categoria degli impiegati, maggiorata di 10 ore mensili medie. Prestazioni eccedenti in misura significativa il predetto limite orario convenzionale, che non sia stato obiettivamente possibile gestire secondo il meccanismo suesposto, verranno rappresentate dall’interessato all’Azienda, la quale - valutata la congruità - corrisponderà un’apposita erogazione.”*

E che per i **QUADRI DIRETTIVI di 3° e 4° livello** prevede:

....omissis....

*“Per il 3° e 4° livello retributivo l’Azienda valuta la possibilità di corrispondere un’apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l’anno.”*

**Pertanto**

Tutti i **Quadri Direttivi di 1° e 2° livello** che hanno effettuato nel 2003 prestazioni di lavoro eccedenti l’orario di lavoro (escluse le 10 ore mensili medie) e che non abbiano potuto gestirle secondo il meccanismo del recupero, **devono**, presentare all’Azienda apposita richiesta scritta al fine di avere la corresponsione dell’erogazione specifica, prevista dal c.c.n.l.

Tutti i **Quadri Direttivi di 3° e 4° livello** che hanno effettuato nel 2003 prestazioni di lavoro particolarmente significative, **devono**, presentare all’Azienda apposita richiesta scritta al fine di avere la corresponsione dell’erogazione specifica, prevista dal c.c.n.l.

Allo scopo di uniformare le modalità delle richieste, abbiamo ritenuto utile allegare un fac-simile di lettera da inviare all’Ufficio Personale della B.C.C. di competenza.

**N.B. – L’azienda deve, comunque, comunicarVi l’esito della richiesta.**

**QUADRI DIRETTIVI di 1° e 2° livello**

La lettera è da indirizzare, secondo i casi:

- ⇒ Al Responsabile dell'ufficio/unità operativa di appartenenza,
- ⇒ Al Capo Area, nel caso di Responsabile di Filiale
- e
- ⇒ All'Ufficio Personale.

Luogo ....., data .....

Il/la sottoscritto/a .....Quadro Direttivo di .....(1°/2°)  
livello, n° ..... di matricola, in organico presso ....., con  
la presente chiede la corresponsione del compenso per le prestazioni effettuate dal 1° gennaio  
al 31 dicembre 2003 per numero .....ore, in eccedenza del normale orario di lavoro e che  
non mi è stato possibile gestire con recuperi.

Distinti saluti.

**QUADRI DIRETTIVI di 3° e 4° livello**

La lettera è da indirizzare, secondo i casi:

- ⇒ Al Capo Area, nel caso di Responsabile di Filiale
- e
- ⇒ All'Ufficio Personale.

Luogo ....., data .....

Il/la sottoscritto/a .....Quadro Direttivo di .....(3°/4°)  
livello, n° ..... di matricola, in organico presso ....., con  
la presente segnala di aver sviluppato la propria attività con un impegno temporale  
particolarmente significativo durante l'anno. A tal fine Vi chiede di valutare la possibilità di  
corrispondere l'apposita erogazione economica.

Distinti saluti.

## **QUADRI DIRETTIVI e STRAORDINARIO**

*Con l'entrata in vigore della recente normativa, ai quadri di primo e di secondo livello è già stato riconosciuto un introito di lire 2.150.000 e 2.250.000 annuali in cambio delle previste 10 ore mensili di straordinario. In base a quanto previsto per le ore eccedenti alle 10, come posso io dimostrare alla direzione il totale delle ore eccedenti le 10?*

*Il mio direttore sostiene che lui valuterà a sua discrezione il mio impegno. Non sono d'accordo in quanto ritengo che la banca in un modo o nell'altro mi debba riconoscere l'importo esatto delle mie ore effettuate (oppure un numero di permessi pari alle mie ore).*

*Mi conviene a questo punto fare (anche tramite il sindacato) una raccomandata r.r. all'ufficio del personale evidenziando le reali ore effettuate? In questo modo potrei evitare la discrezionalità del direttore ed ottenere la giusta retribuzione (...).*

*(lettera firmata)*

Sul problema dello straordinario dei quadri direttivi (1° e 2° livello) è sorto un acceso dibattito nell'ambito della trattativa per il rinnovo del contratto collettivo dei bancari.

A fronte dell'iniziale posizione datoriale di non riconoscere ai quadri, in quanto personale direttivo soggetto ad una (pretesa e generalizzata) flessibilità di impiego, alcun tipo di remunerazione per il *surplus* di orario lavorativo svolto, i Sindacati sono riusciti ad imporre quanto segue: 1) il compenso forfetario dello straordinario nei limiti di 10 ore medie mensili, 2) la possibilità di autogestione dell'orario di lavoro in funzione del rispetto dei predetti limiti e, inoltre, 3) la possibilità del dipendente di "rappresentare" all'azienda le prestazioni eccedenti i suddetti limiti (c.d. "autocertificazione", su cui v. RIVA, *La riforma della retribuzione*, in *L'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dei bancari*, Quaderni del Centro Studi Pietro Desiderato, n. 2, Roma, 2000, p. 53), al fine di ricevere un'apposita erogazione aggiuntiva.

In applicazione della nuova disciplina, dunque, il quadro dovrà svolgere il proprio lavoro gestendo un complessivo "monte ore" annuo di 87 ore (derivante da: 110 ore, calcolate sulla base delle 10 ore mensili per 11 mesi lavorativi, **meno 23 ore annuali derivanti dal recupero sulla riduzione dell'orario giornaliero**) in aggiunta al normale orario di lavoro. Nel caso di un superamento significativo di tale limite orario, il quadro potrà segnalare all'azienda l'entità del lavoro ulteriormente svolto, in modo da ricevere per lo stesso un equo corrispettivo.

Non esiste dunque alcuna discrezionalità dell'azienda nell'assicurare, o meno, al dipendente il pagamento del lavoro straordinario, essendo a quest'ultima unicamente riservato un potere di valutare la "congruità" di quanto dichiarato dal lavoratore. In forza di tale previsione contrattuale, sul piano giuridico, si ottiene pertanto l'inversione dell'onere probatorio: **non è il lavoratore a dovere dimostrare di avere svolto lo straordinario, bensì è il datore di lavoro a dovere provare che l'orario effettivamente osservato dal dipendente risulta diverso da quello dal medesimo dichiarato.**

In conclusione – ove non sussistano accordi aziendali che dispongano specificatamente in merito alle modalità di rilevazione della prestazione ed all'ammontare del relativo corrispettivo – **si consiglia al lavoratore di evidenziare all'Azienda per iscritto l'orario lavorativo che ecceda i limiti delle 10 ore medie mensili al fine di richiedere il pagamento dello straordinario** (v. pure quanto sopra specificato). In caso di contestazione **sarà onere della banca dimostrare l'erroneità del conteggio, subendo peraltro il rischio di una possibile iniziativa giudiziaria di reazione da parte del dipendente.**

Da - La Voce dei Bancari anno LIII – N.2/2001

**CONTRATTUALISTICA****VADEMECUM DEI QUADRI DIRETTIVI***Le vostre domande, le nostre risposte.**L'applicazione dell'accordo del 7.12.2000 sta trovando in categoria, per molti argomenti, difficoltà di interpretazione soprattutto per le normative riferite all'Area dei Quadri Direttivi.**Dubbi, perplessità, interpretazioni spesso unilaterali delle aziende, stanno ponendo i colleghi appartenenti all'Area in difficoltà nei confronti delle direzioni del personale o dei loro diretti responsabili.**Con il seguente specchietto riassuntivo, forniamo alcune risposte alle domande che più frequentemente ci sono state rivolte in questi giorni. Se il vostro dubbio non rientra fra quelli di seguito riportati, avete comunque la possibilità di rivolgervi al vostro Rappresentante Sindacale FABI in azienda o in sua assenza alla Segreteria Provinciale della FABI territorialmente competente.*

<b>DOMANDA</b>	<b>RISPOSTA</b>
<b>Per noi Quadri Direttivi - ex Quadri, Quadri Super e Funzionari, l'accordo del 7.12.2000 ha portato variazioni in tema di quantificazione dell'orario di lavoro?</b>	<b>S I</b> - L'orario di lavoro, come per il resto della categoria, è stato ridotto a 37 ore settimanali.
<b>E' vero che le giornate di ferie per il Q. D. di 1° e 2° livello sono aumentate?</b>	<b>S I</b> - Sono diventate 27 se assunti o inquadrati nella categoria dei Q.D. entro il 31.12.2001; dopo tale data sono 26.
<b>Noi Quadri Direttivi abbiamo diritto all'utilizzo della banca delle ore?</b>	<b>N O</b> - Tale previsione riguarda solo le prime 3 aree professionali
<b>Sono un ex Quadro oggi Q.D. di 1° livello, è vero che con il nuovo contratto ho perso il diritto alla remunerazione delle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro (straordinario)?</b>	<b>S I</b> - Ma, per i Q.D. di 1° e 2° livello, l'accordo prevede, la remunerazione di prestazioni straordinarie, calcolate forfettariamente in 10 ore mensili medie, attraverso un incremento tabellare di L. 2.150.000 annue per il 1° livello e 2.250.000 per il 2° livello.
<b>È vero che, gli importi di 2.150.000 e 2.250.000 annui, non remunerano per intero le 10 ore mensili medie annue di eccedenza di prestazione oltre l'orario di lavoro stabilito?</b>	<b>N O</b> - Poiché, se il Q.D. effettua, come gli altri dipendenti, una prestazione di 37.30 settimanali, le 10 ore medie annuali sono in effetti 87 ore, infatti alle 110 ore (10 medie x 11 mesi) vanno scalati i 30 minuti di riduzione di orario pari a 23 ore annue, per cui 110 - 23 = 87. Inoltre, poiché l'incremento è tabellare, in tale importo sono comprese la corresponsione: del TFR, del fondo pensione, del premio aziendale e del contributo INPS (33% circa) della retribuzione annua utile ai fini dell'Assicurazione Generale Obbligatoria.
<b>Sono un Q.D. di 1° livello, posso rifiutarmi di fornire prestazioni lavorative oltre l'orario di lavoro normale, anche se sono comprese entro le 10 ore medie mensili previste?</b>	<b>N O</b> - Perché ai Q.D. di 1° e 2° livello, le 10 ore mensili medie sono comunque già remunerate

*segue*

<b>Ho effettuato nel mese di ottobre prestazioni lavorative per 15 ore oltre l'orario normale e nel mese di novembre ne ho effettuate 5, l'eccedenza di 5 ore, oltre le 10 previste del mese di ottobre, compensa le 5 ore in meno di novembre rispetto alle 10 previste?</b>	<b>S I</b> - Poiché le 10 ore di eccedenza vanno considerate come medie annuali.
<b>Sono un Q.D. di 1° livello, per motivi di servizio, sono obbligato a trattenermi in azienda regolarmente oltre l'orario di lavoro, posso posticipare l'orario di entrata?</b>	<b>S I</b> - Poiché è prevista per la prestazione di lavoro dei Q.D., la caratteristica della flessibilità con criteri di autogestione individuale che tengano conto delle esigenze operative.
<b>Per noi Q.D. di 1° e 2° livello è prevista una remunerazione per le prestazioni lavorative effettuate oltre le 10 ore medie mensili?</b>	<b>S I</b> - L'accordo prevede che i Q.D. di 1° e 2° livello debbano certificare le prestazioni eccedenti le 10 ore mensili medie all'azienda, la quale valutata la congruità <u>corrisponderà un'apposita erogazione</u> . Vi consigliamo dunque, di tenere un conteggio preciso di tale tipo di prestazione.
<b>Quale Q.D. ho l'obbligo di dimostrare all'azienda la congruità delle ore di prestazione di lavoro segnalate oltre le 10 ore mensili medie previste?</b>	<b>NO</b> - E' l'azienda a dover dimostrare eventuali errori da te effettuati nel conteggio. Ciò impegna il sindacato aziendale a individuare con la banca criteri effettivi di determinazione.
<b>Sono un Q.D. posso chiedere il part time?</b>	<b>S I</b> - L'accordo prevede l'estensione anche ai Q.D. delle previsioni in tema di part time.
<b>Sono un Q.D. di 1° livello, l'azienda col nuovo accordo può trasferirmi quando e come vuole?</b>	<b>NO</b> - Poiché per 1° e 2° livello dei Q.D. restano valide, in materia di trasferimenti, le tutele previste dall'art. ex 79 del CCNL '94 per il personale delle aree professionali.
<b>In materia di formazione, quale Q.D., ho gli stessi diritti del personale inquadrato nelle prime 3 aree professionali?</b>	<b>S I</b> - Sono valide le previsioni generali: - 24 ore annuali durante l'orario di lavoro - 26 ore annuali di cui 8 retribuite e 18 non retribuite fuori dall'orario di lavoro.
<b>Sono un Q.D. di 1° livello, l'azienda mi ha chiesto lavorare in via straordinaria nella giornata di sabato, sono tenuto farlo?</b>	<b>S I</b> - Poiché, per il concetto di autogestione dell'orario di lavoro, potrai recuperare tale prestazione in altra giornata.
<b>Sono preposto ad uno sportello nel quale operano 12 dipendenti, quale inquadramento mi spetta di diritto, considerato il numero dei dipendenti da me coordinati?</b>	<b>S I</b> - L'accordo prevede, tenendo conto del numero degli addetti, i seguenti inquadramenti minimi per i preposti a sportelli/agenzie/filiali: 1° livello con 5 o 6 addetti compreso il preposto 2° livello " 7 " " " " 3° livello " 8 o 9 " " " " 4° livello con più di 10 addetti salvo previsioni di miglior favore dei C.I.R.

*segue*

All'interno dell'area Q.D., possono essere previste maggiorazioni salariali?	<b>S I</b> - È previsto che a livello aziendale possano essere definite figure professionali corrispondenti a ruoli chiave, a dette figure verranno corrisposti riconoscimenti salariali che superino il trattamento economico nazionale.
Sono un Q.D. di 2° livello, avendo una certa anzianità, da un punto di vista economico potrebbe danneggiarmi una eventuale promozione al 3° livello?	<b>N O</b> - Poiché, ti verrebbe in ogni caso riconosciuto un incremento retributivo di almeno 3.000.000
Per un Q.D. di 2° livello è prevista la fungibilità con un Q.D. di 3° livello?	<b>N O</b> - La fungibilità all'interno dell'area dei Q.D. è prevista solo fra il 1° e 2° livello e fra il 3° e 4° livello
Sono un ex funzionario, in servizio alla data dell'11.7.'99, usufruisco quindi di un ad personam per la differenza fra la vecchia retribuzione tabellare e la nuova. Su tale ad personam mi vengono e mi verranno calcolati gli incrementi salariali previsti dagli accordi di categoria?	<b>S I</b> - Poiché l'ad personam al quale ti riferisci, è definito dall'accordo quale <u>voce non riassorbibile e rivalutabile</u> .
Sono un ex funzionario oggi Q.D. di 4° livello, non iscritto finora al sindacato perché mi era stato detto che la vostra organizzazione non poteva rappresentarmi, poiché ho scelto di aderire alla FABÌ è cambiato qualcosa in proposito?	<b>S I</b> - La FABÌ è a pieno titolo rappresentativa di tutta la categoria, quindi la tua adesione ci permetterà di meglio tutelarti. Vogliamo inoltre rammentarti che siamo il primo sindacato del settore e che ti possiamo assicurare ciò che solo un grande sindacato può offrire, vale a dire: assistenza sindacale – competenza – servizi Ti aspettiamo, rivolgiti al Rappresentante Sindacale Aziendale FABÌ o in sua assenza alla Segreteria Provinciale FABÌ territorialmente competente.

## AVETE ULTERIORI DOMANDE, DUBBI,

INVIATECI UNA E-MAIL ([sab.mz@fabì.it](mailto:sab.mz@fabì.it) - [m.palmiotti@fabì.it](mailto:m.palmiotti@fabì.it)),  
O UN FAX (039-2302168),

**RISPONDEREMO ALLE VOSTRE DOMANDE,  
CHIARIREMO I VOSTRI DUBBI.**