CCIB

Convenzione relativaalle Condizioni di lavoro degli Impiegati di Banca (CCIB)

Valida dal 1° gennaio 2023

DATORI DI LAVORO
BANCHE

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

società impiegati commercio
muovere l'economia. per me.

Convenzione relativa alle Condizioni di lavoro degli Impiegati di Banca (CCIB)

A.	**Disposizioni generali**	4
B.	**Disposizioni contrattuali di lavoro**	5
I.	Inizio e fine del rapporto di lavoro	5
II.	Doveri di fedeltà specifici degli impiegati e doveri di assistenza delle banche	5
III.	Orario di lavoro	7
IV.	Vacanze e tempo libero	9
V.	Stipendio e indennità	10
VI.	Versamento dello stipendio in caso d'impedimento al lavoro	12
VII.	Disposizioni in materia di previdenza e assicurazioni	13
C.	**Partecipazione**	14
I.	Disposizioni generali	14
II.	Partecipazione dei singoli impiegati	15
III.	Partecipazione della rappresentanza degli impiegati (commissioni del personale)	15
IV.	Partecipazione dei partner sociali	17
D.	**Procedimento in caso di chiusura di banche e licenziamento di impiegati**	19
E.	**Rapporti fra i partner sociali**	21
F.	**Disposizioni finali**	22

A. Disposizioni generali

1. Obiettivo

Con la presente Convenzione, i partner sociali del settore bancario si prefiggono di:

- stabilire i diritti e i doveri propri del contratto di lavoro in aggiunta alle disposizioni di legge, contribuendo così positivamente alla soddisfazione e alla crescita personale degli impiegati e delle banche assoggettate alla Convenzione;
- mantenere e promuovere l'impiegabilità dei collaboratori sul mercato;
- approfondire la collaborazione fra gli impiegati e le banche nonché fra i partner sociali coinvolti;
- formulare delle norme vertenti sui diritti di partecipazione in seno alle banche;
- portare avanti un dialogo costruttivo e mantenere, sulla base della buona fede, la pace del lavoro nel settore bancario.

1a. Parità di trattamento sul posto di lavoro

Le parti richiedono l'attuazione attiva del principio delle pari opportunità nelle banche e si impegnano a promuovere le pari opportunità in tutti i settori ed evitare eventuali discriminazioni fondate su sesso, età, nazionalità, religione e orientamento sessuale. In caso di necessità, provvedono a discutere, all'interno della commissione paritetica, eventuali problemi legati a questa tematica.

2. Campo d'applicazione

La presente Convenzione si applica a tutti i rapporti di lavoro stipulati per un periodo superiore a tre mesi.

I rapporti di lavoro dei membri di direzione non sono assoggettati alla presente Convenzione, ad eccezione di quanto disposto nell'allegato 1 (Accordo sulla registrazione dell'orario di lavoro AROL).

Disposizioni diverse per i rapporti di lavoro di apprendisti e praticanti hanno la precedenza rispetto alla presente convenzione.

B. Disposizioni contrattuali di lavoro

I. Inizio e fine del rapporto di lavoro

3. Assunzione

Il rapporto di lavoro viene in essere con la stipulazione di un contratto individuale di lavoro scritto. Le disposizioni contrattuali di lavoro della presente Convenzione sono parte integrante del contratto individuale di lavoro.

La CCIB è consegnata a tutti gli impiegati oppure è loro messa a disposizione in formato elettronico. Le basi contrattuali contemplano un rinvio alla CCIB.

Si applicano per il resto le disposizioni del Codice delle obbligazioni svizzero sul contrato individuale di lavoro.

4. Fine del rapporto di lavoro

La fine del rapporto di lavoro è regolata dalle disposizioni di cui agli art. 334 e seg. CO.

II. Doveri di fedeltà specifici degli impiegati e doveri di assistenza delle banche

5. Occupazione accessoria

Gli impiegati sono tenuti a dedicare la loro attività professionale esclusivamente al servizio della banca. In assenza di approvazione da parte della banca, per la durata del rapporto di lavoro, essi non possono assumere nessuna attività lavorativa remunerata a favore di terzi se ciò inciderebbe sul loro orario di lavoro oppure comprometterebbe le loro prestazioni in seno alla banca o il loro dovere di fedeltà.

Per l'esercizio di funzioni in seno a organizzazioni professionali durante l'orario di lavoro, così come per l'esercizio di cariche pubbliche che incidono sul rapporto di lavoro, è necessario il consenso della banca. Il medesimo può essere rifiutato solo in presenza di motivi gravi.

6. Tutela degli interessi della clientela

Gli impiegati sono tenuti a tutelare e rappresentare equamente gli interessi di tutti i clienti della banca.

7. Divieto di concorrenza

È vietata ogni attività nell'interesse di un istituto concorrente.

8. Segreto d'ufficio e segreto bancario

Il personale è tenuto alla più assoluta discrezione su tutto ciò di cui è venuto a conoscenza durante la sua attività professionale in banca.

Il personale è tenuto inoltre alla più assoluta discrezione su tutti gli affari intercorsi tra la banca e la sua clientela. Questo obbligo sussiste anche dopo la rescissione del contratto e l'uscita dalla banca.

9. Regali e ricompense

Gli impiegati, in relazione alla loro attività professionale, non possono accettare nessun regalo e nessuna ricompensa tale da arrecare pregiudizio all'obbligo di tutela equanime degli interessi ai sensi dell'art. 8 CCIB nonché non possono accettare il conferimento di vantaggi diretti o indiretti a loro favore oppure a favore di persone loro vicine.

10. Affari in proprio

In linea di principio, per le operazioni bancarie da loro effettuate, gli impiegati sono trattati alla stessa stregua dei clienti della banca.

Gli affari in proprio devono essere in un rapporto adeguato alla situazione patrimoniale dell'impiegato e non devono comportare un onere eccessivo in termini di tempo.

La banca indica in un regolamento a parte quali sono gli affari in proprio non consentiti e i gruppi di impiegati interessati.

11. Perfezionamento professionale

La banca sostiene e promuove il perfezionamento professionale e il mantenimento sul mercato della competitività dei propri impiegati, a prescindere dal loro grado di occupazione, età, nazionalità, sesso o livello gerarchico.

Offre la possibilità di regolari colloqui di sviluppo destinati a fare il punto della situazione sulla concorrenzialità sul mercato, discutere la crescita professionale e definire le misure necessarie allo sviluppo delle competenze e alla formazione continua. A partire dai 45 anni di età, si raccomanda di svolgere i colloqui per fare il punto della situazione ogni cinque anni.

La banca, in caso di misure di sviluppo delle competenze e di formazione continua, definisce come computare eventuali costi e ore di lavoro.

12. Introduzione di nuove tecnologie

In caso di introduzione di nuove tecnologie, la banca configura i processi lavorativi in un'ottica futura. Organizza la formazione necessaria e tiene conto nella dovuta misura delle attuali competenze degli impiegati, contribuendo alla loro soddisfazione e motivazione sul lavoro.

L'introduzione delle nuove procedure di lavoro e la relativa formazione dovranno essere approfondite e scrupolose. Nel contempo saranno aggiornate la funzione del posto di lavoro e le attività della banca ad esso connesse.

Se a seguito di cambiamenti della funzione, l'attività originariamente esercitata non può più essere svolta, la banca intraprenderà sforzi particolari allo scopo di assegnare un lavoro possibilmente equivalente agli impiegati disposti ad accettare la nuova proposta.

Qualora la dotazione dei posti di lavoro con nuove tecnologie comporti un aggravio per la salute, possono essere predisposti esami medici generali o personali.

12a. Personale più anziano

In sede di pianificazione del personale la banca tiene conto delle conoscenze e dell'esperienza del personale più anziano, offrendogli l'opportunità, nel quadro di colloqui di sviluppo, di discutere adeguate possibilità d'impiego.

Nel caso in cui siano previsti licenziamenti per il personale più anziano e impiegati di lungo corso, la banca adotta opportune misure in linea con il proprio dovere di assistenza nei loro confronti:

- preavviso tempestivo del previsto licenziamento
- colloquio prima di pronunciare il licenziamento
- valutazione di possibilità d'impiego alternative.

Restano riservati i licenziamenti per cause gravi (art. 337 CO), i licenziamenti per motivi economici, le procedure speciali in caso di licenziamenti collettivi (art. 335d CO) e le disposizioni giusta la sezione D della presente convenzione (procedura in caso di chiusura di banche e licenziamento di impiegati).

12b. Lavoro mobile e flessibile

La banca offre la possibilità di svolgere lavoro mobile e flessibile, a condizione che ciò sia conciliabile con la situazione aziendale e l'attività.

Le condizioni per il lavoro mobile e flessibile sono disciplinate in un regolamento o in un accordo.

III. Orario di lavoro

13. Orario di lavoro settimanale

La durata settimanale normale del lavoro è di 42 ore.

Nel quadro delle prescrizioni della legge sul lavoro, la durata del lavoro è solitamente ripartita su cinque giorni settimanali con due giorni liberi fra loro immediatamente successivi.

Il lavoro regolare di sabato può essere ordinato unicamente con il consenso scritto dell'impiegato.

14. Orario di lavoro teorico annuo

La banca stabilisce l'orario di lavoro teorico annuo in considerazione dei giorni festivi nonché degli altri giorni e ore non lavorativi.

15. Orario di lavoro flessibile

L'orario di lavoro flessibile è la norma.

Nell'ambito delle possibilità aziendali e tenuto conto delle esigenze degli impiegati, la banca promuove modelli di lavoro flessibile come orario flessibile, orario parziale o job sharing.

L'organizzazione dei modelli di lavoro flessibile deve tenere conto della sfera privata degli impiegati.

Sulla media annua deve essere rispettata la durata normale del lavoro di 42 ore la settimana.

16. Rilevamento delle ore di lavoro

La rinuncia alla registrazione dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 73a e la registrazione semplificata delle ore di lavoro ai sensi dell'art. 73b dell'Ordinanza 1 concernente la Legge sul lavoro (OLL 1) vengono disciplinate nell'allegato 1 della presente Convenzione.

17. Ore di lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario devono essere ordinate dalla banca o da essa approvate a posteriori.

Gli impiegati sono tenuti a prestare ore supplementari (ad es. in caso di mole straordinaria di lavoro, lavoro arretrato, assenze) entro i limiti delle loro capacità e nella misura in cui possono essere da loro pretese in buona fede.

Il saldo delle ore di lavoro straordinario è accertato sulla base del raffronto fra le ore di lavoro prestate annualmente e l'orario di lavoro teorico annuo.

Se il saldo delle ore di lavoro straordinario è inferiore a 50 ore, la banca decide in quale forma avverrà una compensazione.

Per la quota del saldo delle ore di lavoro straordinario eccedente le 50 ore, è data facoltà agli impiegati di optare per una compensazione con tempo libero (ivi incluso il riporto sul credito di ore dell'anno successivo), per una compensazione finanziaria in forma di supplemento salariale del 25%, oppure per un'altra controprestazione equivalente che dovrà essere concordata per iscritto.

18. [Abrogato]

19. Orari di lavoro particolari

Il lavoro prestato saltuariamente di domenica e nei giorni festivi equiparabili alle domeniche oppure durante la notte può essere ordinato solo eccezionalmente e con il consenso dell'impiegato.

In caso di lavoro notturno saltuario (ai sensi della legge sul lavoro) è corrisposto un supplemento salariale del 25%; per il lavoro prestato saltuariamente la domenica e nei giorni festivi equiparabili alla domenica il supplemento salariale é del 50%.

I picchetti e il lavoro a turni vengono disciplinati in un regolamento interno.

IV. Vacanze e tempo libero

20. Durata

Per ogni anno civile, il diritto alle vacanze retribuite si attesta a:
- fino al 60° anno d'età: 25 giorni
- dal 60° anno d'età: 28 giorni

Il diritto all'aumento della durata delle vacanze insorge con l'inizio dell'anno civile in cui si raggiunge il 60esimo anno di età.

In un rapporto di lavoro a tempo pieno, un giorno di vacanza corrisponde a 8,4 ore di lavoro, conseguentemente adeguate al grado di occupazione in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Gli impiegati che iniziano o lasciano il servizio nel corso dell'anno hanno un diritto alle vacanze pro rata temporis.

21. Ripartizione delle vacanze

La banca determina il periodo delle vacanze, tenendo tuttavia in considerazione i desideri degli impiegati nella misura in cui le condizioni d'esercizio lo consentono.

Gli impiegati con figli in età scolastica hanno il diritto di fruire delle loro vacanze nel periodo delle vacanze scolastiche, a condizione che in seno all'azienda ciò sia possibile.

In sede di pianificazione delle vacanze le esigenze del personale che sta seguendo una formazione continua vengono tenute in considerazione con le necessità aziendali.

In linea di principio le vacanze devono essere godute entro il 30 aprile dell'anno civile successivo a quello in cui è insorto il relativo diritto. Le vacanze non ancora fruite entro tale termine devono essere godute, previo accordo con la banca, al più tardi entro il 31 dicembre del medesimo anno.

Gli impiegati sono tenuti a fruire, per anno civile, almeno di due settimane di vacanza consecutive.

Durante le ferie la banca può contattare gli impiegati solo in casi straordinari di emergenza operativa e di urgenza temporale.

Se l'impiegato si ammala o si infortuna senza sua colpa durante le vacanze, i giorni d'incapacità lavorativa completa documentati da certificato medico non sono considerati come giorni di vacanza.

22. Giorni di congedo e assenze di breve durata

La banca concede agli impiegati, senza deduzioni sulle vacanze o trattenute di stipendio, i seguenti giorni liberi:

a) matrimonio, registrazione dell'unione domestica: 1 – 3 giorni
b) partecipazione al matrimonio di figli, fratelli e sorelle, genitori: 1 giorno
c) decesso
   - del coniuge, del partner registrato, del convivente, di un figlio proprio o di un proprio genitore: 3 giorni
   - di parenti prossimi che non vivono nella medesima economia domestica: 1 giorno
d) trasloco (abitazione): fino a 2 giorni
e) proscioglimento dagli obblighi militari al raggiungimento del limite d'età: 1 giorno
f) partecipazione attiva a festività federali: 1 giorno
g) collaborazione in qualità di membro eletto degli organi centrali dell'Associazione svizzera degli impiegati di banca o della Società svizzera degli impiegati di commercio: fino a 5 giorni
h) assenze improrogabili di breve durata per visite mediche o dentistiche, appuntamenti/convocazioni presso un'autorità, terapie prescritte dal medico: il tempo necessario allo scopo
i) per la necessaria assistenza di un familiare o del convivente con problemi di salute: al massimo 3 giorni per evento e al massimo 10 giorni all'anno
j) per l'assistenza di un figlio minorenne con gravi problemi di salute sussiste il diritto a un congedo di assistenza ai sensi dell'art. 329i CO, per un massimo di 14 settimane, da usufruire entro 18 mesi dal primo giorno cui se ne ha diritto, in una sola volta o in singoli giorni Se entrambi i genitori esercitano un'attività lucrativa, il congedo di assistenza può essere suddiviso tra entrambi. Si consiglia alle banche di prevedere ulteriori prestazioni, come per esempio il pagamento dell'intero stipendio durante il congedo, la concessione di giornate supplementari retribuite o non retribuite o la possibilità di ridurre temporaneamente l'ammontare delle ore lavorative.

   Restano salvi ulteriori diritti derivanti dall'adempimento di obblighi di assistenza previsti dalla legge ai sensi dell'art. 324a CO.

I genitori biologici sono equiparati ai patrigni/alle matrigne, ai genitori adottivi e ai genitori affilianti. Figli adottati e figliastri sono equiparati ai figli biologici.

V. Stipendio e indennità

23. Pagamento dello stipendio

Lo stipendio è concordato su base annua e corrisposto in 13 rate.

Il pagamento dello stipendio avviene di volta in volta alla fine del mese. La 13a mensilità è corrisposta per metà in giugno, mentre l'altra metà è corrisposta al più tardi a fine dicembre.

In caso di inizio o cessazione dell'attività durante l'anno, la 13a mensilità è corrisposta pro rata temporis.

Il salario annuo può anche essere corrisposto in 12 rate mensili, pagate di volta in volta alla fine del mese.

24. Sistema salariale

La banca adotta, in considerazione delle proprie dimensioni, un sistema salariale che funge da quadro per la fissazione di salari di mercato orientati alle funzioni e nel contempo da base per i salari degli impiegati assoggettati alla presente Convenzione.

Le rappresentanze degli impiegati sono interpellate nell'ambito degli studi interni sulla parità salariale.

25. Qualifiche e aumenti di stipendio

La qualifica contempla la valutazione delle prestazioni erogate dagli impiegati nell'adempimento dei compiti previsti dal contratto di lavoro, tenendo conto della loro personalità.

Gli impiegati sono qualificati regolarmente. La banca informa gli impiegati sui criteri di valutazione individuali. Gli impiegati hanno diritto a un colloquio personale riguardante la propria qualifica e possono prendere posizione in forma scritta. Su richiesta essi possono prendere visione della loro qualifica nonché ricevere una copia della medesima.

Gli aumenti di stipendio sono concessi sulla base delle valutazioni allestite regolarmente.

26. Stipendio minimo

Lo stipendio minimo ammonta a CHF 54 000 o CHF 58 000 per gli impiegati con un attestato federale di capacità (AFC) o una formazione analoga e un anno di esperienza professionale.

I partner sociali conducono periodicamente trattative sull'adeguamento dello stipendio minimo, in funzione di eventuali sviluppi salariali, e sull'adeguamento dell'assegno familiare.

In via eccezionale, può essere corrisposto uno stipendio inferiore al minimo in caso di capacità lavorativa ridotta di un/una impiegato/a e previa consultazione del partner sociale.

27. Assegno familiare

La banca corrisponde agli impiegati un assegno familiare il cui importo è determinato dai partner sociali. Aventi diritto sono gli impiegati che percepiscono per i figli nati successivamente al 1° gennaio 1993 gli assegni per i figli e gli assegni di formazione ai sensi della legislazione cantonale, risp. al punto 28 CCIB. L'assegno familiare è corrisposto fintantoché è percepito suddetto assegno per i figli.

Se all'impiegato è corrisposto solo un assegno parziale per i figli, l'assegno familiare è proporzionalmente decurtato.

Gli impiegati a tempo parziale ne percepiscono uno commisurato al loro grado di occupazione.

28. Assegni per i figli

In linea di principio, gli assegni per i figli sono corrisposti dalla banca agli impiegati per tutti i figli fino al compimento del 18° anno d'età. Se è comprovato che i figli sono ancora in formazione, gli assegni per i figli sono corrisposti fino al termine della medesima, tuttavia al massimo fino al compimento del 25° anno d'età.

Il diritto agli assegni per i figli è retto dalle norme legali in materia.

VI. Versamento dello stipendio in caso d'impedimento al lavoro

29. Prestazioni in caso d'incapacità lavorativa

In caso d'impedimento al lavoro non imputabile a colpa, a seguito di malattia, infortunio, gravidanza, adempimento di obblighi legali o di una funzione pubblica, sussiste il seguente diritto alla corresponsione dell'intero stipendio, a condizione che il rapporto di lavoro abbia avuto una durata superiore ai tre mesi:

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

In caso d'incapacità lavorativa per cause non volontarie in seguito a malattia, il datore di lavoro adotta una regola, a integrazione del pagamento dell'intero stipendio conformemente al primo paragrafo, che prevede il versamento dell'80% dello stipendio lordo per 720 giorni oppure una soluzione equivalente.

Il datore di lavoro provvede altresì a che le prestazioni di cui al secondo paragrafo vengano erogate anche in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro, a condizione che non sussista l'obbligo di erogazione della prestazione da parte di un'assicurazione privata e/o sociale. Le prestazioni possono essere decurtate o sospese nel caso in cui il lavoratore non ottemperi in maniera ingiustificata ai propri obblighi d'informazione e partecipazione nell'ambito della gestione del caso di malattia.

La Banca non è tenuta ad erogare queste prestazioni se la perdita di salario è già coperta da terzi e non deriva da premi pagati dal personale.

Le assenze pagate devono sempre essere rilevate in modo tale da essere sommate sull'arco di 12 mesi consecutivi.

30. Servizio militare, civile o di protezione civile

In caso di servizio militare o di protezione civile svizzero obbligatorio, servizio civile svizzero o servizio della Croce Rossa, la banca corrisponde lo stipendio nella seguente misura:

a) corsi obbligatori, fino a un massimo di 4 settimane l'anno: 100% dello stipendio;
b) per tutti gli altri tipi di servizio (anche quelli quali «militari in ferma continuata»), gli impiegati al beneficio di assegni per i figli o assegni di formazione percepiscono il 90% dello stipendio; gli altri impiegati l'80%.

Il pagamento del salario per un periodo superiore alle prime 4 settimane può essere subordinato a un impegno dell'impiegato a non disdire il suo rapporto d'impiego durante un periodo adeguato dopo il proscioglimento dal servizio.

Gli impiegati sono tenuti a informare immediatamente la banca non appena sono a conoscenza della data dell'entrata in servizio. Su richiesta della banca, in caso di esigenze aziendali particolari, gli impiegati sono tenuti a intraprendere tutti i passi necessari per un rinvio del servizio.

30a. Maternità, paternità e adozione

In caso di maternità sussiste il diritto a un congedo di 16 settimane con pagamento dell'intero stipendio; a scelta è possibile usufruire di tale diritto 2 settimane prima del parto e 14 dopo il parto oppure 16 settimane dopo il parto.

In caso di paternità sussiste il diritto a un congedo di 2 settimane con pagamento dell'intero stipendio, da usufruire entro 6 mesi dopo la nascita. In alternativa può essere concesso un congedo di 3 settimane nell'ambito del quale per 5 giorni lavorativi sussiste il diritto al pagamento dell'intero stipendio mentre l'indennità per i restanti giorni è disciplinata dalla Legge sulle indennità di perdita di guadagno.

In relazione a una procedura di adozione di un figlio, per entrambi i genitori adottivi sussiste il diritto a un congedo di 2 settimane con il pagamento dell'intero stipendio.

Per la nascita o l'adozione di un figlio, si consiglia alle banche di prevedere, secondo le possibilità aziendali, ulteriori prestazioni per entrambi i genitori, come per esempio l'estensione del congedo retribuito, la concessione di un congedo non retribuito o la riduzione temporanea delle ore lavorative. Se si prevede un congedo di maternità significativamente più lungo, con il pagamento dell'intero stipendio, per quanto concerne il suo inizio si può derogare alle prescrizioni del regolamento nel cpv. 1.

VII. Disposizioni in materia di previdenza e assicurazioni

31. Pagamento dello stipendio in caso di decesso

In caso di decesso di un impiegato, la banca corrisponde ai superstiti il salario spettante a quest'ultimo per il mese in corso. Ai superstiti spetta inoltre un diritto al pagamento dello stipendio in caso di decesso per un importo pari allo stipendio di tre mesi, oppure di sei mesi qualora l'impiegato abbia lavorato per la banca per più di tre anni.

Sono considerati superstiti le persone menzionate all'art. 338 CO.

C. Partecipazione

I. Disposizioni generali

La promozione della partecipazione degli impiegati è retta dalle seguenti norme:

32. Obiettivo della partecipazione

La partecipazione persegue in particolare gli obiettivi seguenti:

- promozione dello sviluppo personale e professionale di tutti gli impiegati e della soddisfazione sul posto di lavoro;
- promozione della corresponsabilità e della partecipazione generale;
- promozione dell'interesse per il lavoro e dell'efficienza della banca;
- promozione di una collaborazione positiva e della collegialità fra la banca e i suoi impiegati;
- promozione di un buon ambiente di lavoro.

33. Campi d'applicazione, portata del diritto, beneficiari

La partecipazione concerne in linea di principio questioni di rilevanza generale del settore sociale e aziendale che riguardano direttamente gli impiegati e sono strettamente connesse al rapporto di lavoro.

I diritti di partecipazione sono esercitati sotto forma di diritti d'informazione, diritti d'intervento o diritti di cogestione. La portata dei diritti è stabilita nei singoli casi all'interno della banca.

34. Struttura della partecipazione

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

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

- settore sociale
- settore aziendale
- settore imprenditoriale

partecipazione per quanto concerne la cerchia dei beneficiari:

- partecipazione personale di tutti gli impiegati
- partecipazione dei rappresentanti degli impiegati (commissioni del personale, eventuali commissioni speciali)

partecipazione per quanto concerne la portata del diritto:

- diritto d'informazione
  diritto degli impiegati a un'informazione tempestiva, adeguata e sufficiente su fatti, eventi e progetti rilevanti
- diritto di essere interpellato
  diritto di cogestione che non include nessuna competenza decisionale degli impiegati, ma consente loro di esercitare un'influenza di intensità variabile (diritto di essere ascoltato, diritto d'iniziativa, diritto di essere consultato, diritto di ricorso, diritto di prender parte alle discussioni)

– diritto di cogestione
diritto di partecipazione che include le competenze decisionali degli impiegati e consente loro di esercitare un'influenza attiva di intensità variabile (diritto di cogestione minoritaria, paritetica, maggioritaria).

II. Partecipazione dei singoli impiegati

35. Diritti di informazione e possibilità di essere interpellati degli impiegati

Le banche informano tempestivamente e pienamente gli impiegati, indicando le motivazioni essenziali su cui poggiano le decisioni che interessano il personale. Gli impiegati sono inoltre correntemente informati sull'andamento generale degli affari.

L'informazione deve in particolare essere estesa ai settori seguenti:
– previdenza per la vecchiaia, cassa pensione
– assistenza sanitaria
– attrezzature sportive e ricreative
– mensa per il personale
– pubblicazione periodica per il personale
– regolamento interno
– organizzazione della postazione di lavoro personale

Gli impiegati beneficiano della possibilità di essere interpellati riguardo agli argomenti personali quali, ad esempio, il periodo delle vacanze, l'organizzazione della postazione di lavoro, le questioni inerenti alla formazione e alla qualifica personale.

Essi beneficiano del diritto farsi promotori di iniziative vertenti sulla formulazione di proposte.

36. Comportamento in occasione dell'introduzione di nuove tecnologie

In caso di introduzione di nuove procedure di lavoro connesse all'elaborazione elettronica dei dati (nuove tecnologie), gli impiegati saranno coinvolti tempestivamente ed esaurientemente.

III. Partecipazione della rappresentanza degli impiegati (commissioni del personale)

37. Nomina e organizzazione delle rappresentanze degli impiegati

In seno alle banche – sedi principali e succursali – laddove ciò è giustificato dal numero degli impiegati e, in ogni caso, qualora ciò sia richiesto dalla maggioranza degli impiegati, possono essere nominate delle rappresentanze degli impiegati. La nomina della rappresentanza degli impiegati è raccomandata in particolare per le banche con più di 100 impiegati.

Tali rappresentanze tutelano gli interessi degli impiegati nei confronti della banca, nella misura in cui tale compito non sia già attribuito ad altri consessi.

Le rappresentanze degli impiegati possono consistere in due o più commissioni del personale oppure in un rappresentante unico, nei casi in cui, a causa del numero limitato di impiegati, la costituzione di una tale commissione non appaia adatta.

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

Per la nomina delle rappresentanze degli impiegati si applicano le disposizioni della Legge federale sulla partecipazione del 17 dicembre 1993.

La banca disciplina, d'intesa con la rappresentanza degli impiegati, i dettagli inerenti all'insediamento, ai compiti, alle competenze e all'organizzazione della rappresentanza degli impiegati.

38. Posizione dei membri delle rappresentanze degli impiegati

La banca conferisce ai membri della rappresentanza degli impiegati spazio sufficiente (tempo, obiettivi, ecc.) per l'adempimento delle loro mansioni, in particolare durante una procedura di consultazione relativa a provvedimenti secondo il punto 46 oppure relative a trattative riguardanti un piano sociale secondo il punto 48 così come per l'esercizio di particolari diritti di partecipazione secondo l'art. 10 della Legge sulla partecipazione. Le rappresentanze degli impiegati sono sostenute amministrativamente dalle banche sia per la nomina sia per l'attività corrente.

39. Obbligo di mantenere il segreto dei membri delle rappresentanze degli impiegati

L'obbligo di mantenere il segreto professionale da parte dei membri delle rappresentanze degli impiegati poggiano sull'art. 14 della Legge sulla partecipazione. Tale obbligo deve essere rispettato sia all'interno che all'esterno della banca. Le banche e le rappresentanze degli impiegati si consultano riguardo a eventuali comunicazioni inerenti le consultazioni, incluse quelle destinate alle associazioni di categoria.

Le rappresentanze degli impiegati hanno il diritto di richiedere la consulenza di esperti o partner sociali esterni. L'informazione deve tuttavia attenersi ai limiti delle comunicazioni discusse con la direzione della banca.

40. Diritti di informazione delle rappresentanze degli impiegati

I diritti di informazione delle rappresentanze degli impiegati vertono sui seguenti settori tematici:

- questioni da risolvere in collaborazione con la direzione;
- andamento generale degli affari;
- altre questioni importanti di portata generale, quali l'introduzione di nuove tecnologie che interessano direttamente il personale bancario e sono direttamente connesse al rapporto di lavoro;
- attuazione degli aumenti salariali che sono stati oggetto di trattative con la rappresentanza degli impiegati;
- principi di eventuali misure per la sorveglianza e il controllo degli impiegati.

41. Diritto di consultazione

Il diritto di consultazione delle rappresentanze degli impiegati è definito di comune accordo a livello bancario interno. Nell'ambito delle presenti direttive, il diritto di essere interpellate verte innanzitutto sulle seguenti questioni di ordine generale concernenti gli argomenti seguenti:

- prevenzione delle malattie e degli infortuni nonché misure di sicurezza volte alla prevenzione delle rapine;
- istituzioni assistenziali, sistema previdenziale (nella misura in cui la partecipazione non sia già disciplinata da leggi, statuti, regolamenti, ecc.);
- regolamentazione delle vacanze e dei congedi;
- classificazione dell'orario di lavoro;
- mensa per il personale, impianti igienici, guardaroba, locali di ricreazione;
- sistemi di valutazione del posto di lavoro;
- sistemi di qualifica del personale;
- modifiche riguardanti gli edifici e l'arredamento dei locali, nonché degli impianti;
- organizzazione della postazione di lavoro;
- formulazione di proposte;
- questioni concernenti il perfezionamento professionale;
- attività sportive e culturali;
- provvedimenti in caso di ingenti riduzioni del personale;
- home office.

42. Diritti di cogestione

La rappresentanza degli impiegati è legittimata a condurre trattative salariali con la banca.

Fra gli argomenti interessati dal diritto di essere consultati possono essere inclusi di comune accordo, a livello bancario interno, quelli per i quali è accordato alla rappresentanza degli impiegati un diritto di cogestione. Determinati compiti possono essere assegnati alla rappresentanza degli impiegati per la gestione autonoma.

IV. Partecipazione dei partner sociali

43. Sistemi salariali

In caso di introduzione di sistemi salariali orientati alle funzioni, le banche possono coinvolgere i partner sociali.

Le banche, in casi motivati, concedono ai partner sociali di prendere conoscenza di compensazioni specifiche o di sistemi salariali.

44. Trattative sociali

Se le trattative salariali fra le rappresentanze degli impiegati e la direzione della banca non sfociano in un accordo, la rappresentanza degli impiegati può rivolgersi all'Associazione svizzera degli impiegati di banca e alla Società svizzera degli impiegati di commercio e la banca all'Associazione padronale delle Banche in Svizzera.

45. Ufficio di conciliazione

Se la procedura ai sensi del punto 44 non sfocia in un accordo, le rappresentanze degli impiegati o i partner sociali degli impiegati possono sottoporre la fattispecie all'ufficio di conciliazione comune.

L'ufficio di conciliazione è composto da quattro membri eletti per un periodo di carica di quattro anni e da un/una presidente. I medesimi non sono autorizzati a prender parte alle trattative sociali.

L'Associazione svizzera degli impiegati di banca e la Società svizzera degli impiegati di commercio designano congiuntamente due membri e un/una sostituto/a, così pure come l'Associazione padronale delle banche in Svizzera. I membri nominano a loro volta il/la presidente e il/la loro sostituto/a.

L'ufficio di conciliazione presenta una proposta d'accordo. Le disposizioni inerenti la procedura di conciliazione contemplate dalla Legge federale concernente l'ufficio federale di conciliazione (punti 3 e 4) si applicano per analogia.

D. Procedimento in caso di chiusura di banche e licenziamento di impiegati

46. Oggetto

Oggetto del presente capitolo sono le misure in caso di licenziamento di tutti gli impiegati o di un numero ingente di impiegati a seguito di chiusura totale o parziale di una banca oppure a seguito di riorganizzazioni aziendali incisive. Sono equiparate a tali licenziamenti le disdette da parte degli impiegati dettate da motivi di distanza a seguito del trasferimento di aziende.

47. Informazione

Gli impiegati interessati, la rappresentanza degli impiegati e i partner sociali devono essere informati tempestivamente di tali misure.

L'informazione deve essere il più completa possibile. Ciò vale in particolare riguardo ai motivi che hanno determinato la decisione, le misure previste, la loro organizzazione e la tempistica.

48. Piano sociale

Le banche sono tenute a discutere le conseguenze di tali misure con gli impiegati e i partner sociali.

A livello aziendale interno, devono essere condotte delle trattative sostanziali con la rappresentanza degli impiegati riguardo al piano sociale. Laddove la medesima non è presente, saranno coinvolti i partner sociali. Lo stesso vale anche nel caso in cui gli impiegati desiderano ricorrere immediatamente all'intervento dei partner sociali. L'obiettivo consiste nell'ultimazione di un piano sociale.

Nell'eventualità di riorganizzazioni aziendali incisive che determinano una soppressione di posti di lavoro, in particolare nei casi di fusione, le direzioni aziendali si impegnano a discutere con i partner sociali il mantenimento temporaneo dei posti di lavoro e il modo in cui evitare disagi gravi a livello umano ed economico.

49. Misure

Nell'attuazione delle misure ci si deve attenere innanzitutto ai punti seguenti:
Diritti e obblighi legali e contrattuali quali:

- termini di disdetta
- obbligo di pagamento dello stipendio, prestazioni accessorie incluse
- previdenza a favore del personale
- indennità di uscita, nella misura in cui la medesima non sia sostituita da prestazioni di libero passaggio

Per attenuare le ricadute di una soppressione di posti di lavoro, devono essere esaminate le misure seguenti:

- riduzione temporanea dell'orario di lavoro e relativo salario allo scopo di mantenere i posti di lavoro
- evitare che vengano effettuate regolarmente ore supplementari
- promozione del lavoro a tempo parziale
- lavoro a orario ridotto

Quali ulteriori misure volte ad evitare o attenuare i disagi a livello umano ed economico, devono essere prese in considerazione:

- offerta di altri posti di lavoro all'interno della banca
- riqualificazione interna alla banca
- aiuto da parte della banca nella ricerca di un posto di lavoro
- proroga oppure, su richiesta degli impiegati, riduzione dei termini di disdetta
- agevolazioni in caso di trasloco
- corresponsione anticipata di indennità per giubilei entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro
- agevolazioni in caso di prestiti esistenti
- rinuncia alle clausole di non concorrenza
- pensionamento anticipato con prestazioni supplementari
- maggiorazione delle prestazioni di libero passaggio della previdenza per il personale fino a concorrenza dell'intero capitale di copertura
- prestazioni supplementari in caso di ristrettezze individuali
- premi per la disponibilità destinati agli impiegati che si impegnano a protrarre il rapporto di lavoro oltre il termine di disdetta.

E. Rapporti fra i partner sociali

50. Commissione paritetica

I partner sociali costituiscono una commissione paritetica, alternandosi alla presidenza della medesima.

La commissione paritetica si prefigge di seguire l'evoluzione del mercato del lavoro nel settore bancario, di dibattere questioni di ordine generale vertenti sulle condizioni di assunzione degli impiegati di banca nonché di predisporre le basi per le trattative.

A cadenza biennale, la commissione paritetica fa chiarezza, di comune accordo, sui sistemi di retribuzione e sull'evoluzione degli stipendi per gli impiegati di banca assoggettati alla CCIB. In casi eccezionali e su richiesta motivata di uno dei partner sociali coinvolti, la trasparenza salariale può essere sollecitata anche a cadenza annuale.

La commissione paritetica dirige un comitato permanente che si occupa dei temi della concorrenzialità sul mercato del lavoro e del personale più anziano, osserva la situazione del ramo bancario e se necessario propone le opportune misure.

51. Tribunale arbitrale

In caso di divergenze nell'interpretazione della presente Convenzione, le parti contraenti possono sottoporre il caso a un tribunale arbitrale. Salvo altrimenti concordato dalle parti in quella sede, trovano applicazione le disposizioni del Codice di procedura civile (CPC, art. 353 e segg.). Prima della sua decisione il tribunale arbitrale può avanzare una proposta di conciliazione.

Il tribunale arbitrale è costituito da un/una presidente e da due membri. Ciascuna parte nomina un membro entro 30 giorni. I membri scelti dalle parti a loro volta nominano un/una presidente entro 10 giorni. Nel caso in cui non trovino un'intesa sulla nomina di un/una presidente, la carica sarà assunta dal/dalla presidente del tribunale commerciale del Cantone di Zurigo oppure da una persona scelta da quest'ultimo/a.

La sede del tribunale arbitrale è Zurigo. La procedura arbitrale dovrà concludersi il più velocemente possibile.

Le decisioni del tribunale arbitrale sono definitive.

F. Disposizioni finali

52. Entrata in vigore e durata

La presente Convenzione entra in vigore 1° gennaio 2023.

Essa potrà essere rescissa non prima del 31.12.2026 con un termine di preavviso di sei mesi. Le trattative sullo stipendio minimo così come sugli argomenti urgenti a causa di disposizioni normative o di importanti sviluppi del settore possono tenersi annualmente.

L'Associazione padronale delle Banche in Svizzera (Datori di Lavoro Banche)

L'Associazione svizzera degli impiegati di banca (ASIB)

Società svizzera degli impiegati di commercio

Allegato 1: Accordo sulla registrazione dell'orario di lavoro (AROL)

Design: howald-biberstein.ch

Associazione padronale delle Banche in Svizzera (Datori di Lavoro Banche)
Barfüsserplatz 3
4051 Basilea
T +41 58 330 62 95
info@arbeitgeberbanken.ch, www.arbeitgeberbanken.ch

Associazione svizzera degli impiegati di banca
Beethovenstrasse 49
8002 Zurigo
T 0848 000 885
info@asib.ch, www.asib.ch

Società svizzera degli impiegati del commercio Segretariato cantonale
Via Vallone 27
6500 Bellinzona
T +41 91 821 01 01
info@sicticino.ch, www.sicticino.ch