

Comparazione tra il CCNL del settore del credito applicato in Italia e il Contratto Collettivo Erste &Steiermarkische Bank S.P.A. applicato in Croazia

Di seguito viene effettuato un breve confronto tra il contratto collettivo nazionale del settore del credito, applicato in Italia e il contratto collettivo della Erste & Steiermarchische Bank S.P.A., applicato in Croazia. Diversamente dall'Italia, infatti, in Croazia non esiste un contratto collettivo nazionale per il settore del credito. In conseguenza di ciò, verranno comparati due strumenti che hanno medesimi ambiti di applicazione territoriale (visto che si tratta per entrambi dei rispettivi territori nazionali), ma ricadute in termini numerici molto diverse.

1. PRESCRIZIONI GENERALI

In Italia il contratto collettivo nazionale di categoria ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica. Un secondo livello di contrattazione (aziendale) riguarda materie e istituti diversi rispetto a quelli del contratto nazionale. Il contratto collettivo si intende tacitamente rinnovato per un arco di tempo biennale per la parte economica e quadriennale per la parte normativa, qualora non venga disdetto almeno tre mesi prima della scadenza. Dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto è previsto un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale". L'importo di tale elemento è pari al 30% del tasso di inflazione programmato, dopo 6 mesi è pari al 50% del tasso di inflazione programmato.

Il contratto collettivo della Erste & Steiermarchische Bank S.P.A., applicato in Croazia, viceversa, è stato stipulato per la prima volta verso la fine del 2005 ed ha validità annuale. Tutte le disposizioni in esso contenute contratto sono applicate fino alla stipula di un nuovo contratto collettivo aziendale. Il termine ultimo per l'inizio del procedimento di rinnovo del contratto collettivo è fissato a 3 mesi prima della scadenza del contratto. Qualora non venga avviato il procedimento di rinnovo le disposizioni del presente contratto si ritengono prorogate per un ulteriore anno. Alle parti compete il diritto di apportare le modifiche o integrazioni al contratto. La decisione in merito va presa nei 30 giorni successivi alla proposta di modifica della parte proponente.

2. COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel CCNL applicato in Italia l'assunzione è a tempo indeterminato e può avvenire con un periodo di prova non superiore a tre mesi.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere senza preavviso.

Nel contratto collettivo della Erste & Steiermarchische Bank S.P.A., applicato in Croazia il rapporto di lavoro si basa sul contratto di lavoro a tempo indeterminato, redatto in forma scritta. L'instaurazione del rapporto di lavoro è possibile in linea di massima soltanto dopo aver precedentemente superato il concorso interno presso le sedi del datore di lavoro. Il datore di lavoro pubblica un concorso interno, che è il canale principale (ma non l'unico) attraverso il quale avviene l'assunzione. Il periodo di prova può essere accordato tra le parti, ma non è obbligatorio. La durata del periodo di prova non può essere superiore ai 6 mesi. Prima dell'assunzione, è possibile effettuare una precedente verifica delle conoscenze e delle competenze dei candidati.

3. TIPI DI CONTRATTI

Il CCNL italiano, prevede anche altri tipi di inquadramenti, tra cui i più importanti sono: il contratto di apprendistato professionalizzante, il contratto a tempo parziale (al massimo il 20% del personale in servizio a tempo pieno può passare a tempo parziale e al massimo il 10% del personale può essere assunto con questa forma). L'orario settimanale del personale a tempo parziale è compreso tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti con distribuzione sia orizzontale, sia verticale, sia mista. La prestazione lavorativa giornaliera massima è di 9 ore.

Secondo il contratto collettivo della Erste & Steiermarchische Bank S.P.A., applicato in Croazia è possibile inquadrare a tempo parziale in situazioni di esigenze organizzative aziendali. È inoltre possibile concludere in via eccezionale contratti a tempo determinato se si tratta di: lavoro stagionale, sostituzione di un lavoratore assente o per periodi di maggior lavoro. L'apprendistato può venir stipulato a tempo determinato.

4. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Secondo il CCNL applicato in Italia i lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri direttivi sono articolati su quattro livelli retributivi. Gli altri lavoratori sono inquadrati in 3 aree professionali e su livelli retributivi che si articolano nel seguente modo:

- prima area;
- seconda area (distinta nei livelli retributivi 1°, 2° e 3°);
- terza area (distinta nei livelli 1°, 2°, 3° e 4°).

Il contratto collettivo della Erste & Steiermarchische Bank S.P.A., applicato in Croazia, contempla la suddivisione del personale in 7 classi retributive, a seconda dell'attività lavorativa svolta.

5. ORARIO DI LAVORO

In Italia l'orario di lavoro settimanale (di norma dal lunedì al venerdì) è fissato in 37 ore e 30 minuti (40 ore per il personale di custodia) e l'orario di lavoro a tempo parziale non può superare le 9 ore di lavoro giornaliero.

Secondo il contratto collettivo della Erste & Steiermarchische Bank S.P.A., applicato in Croazia, il datore di lavoro decide sull'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. L'orario di lavoro settimanale a tempo pieno è fissato in 40 ore, a meno che la legge o un altro contratto collettivo, o un accordo stipulato tra il Consiglio dei Lavoratori e l'azienda non dispongano un orario di lavoro più ridotto. L'orario di lavoro è di norma distribuito su cinque (5) giornate, per otto (8) ore lavorative al giorno. Previa approvazione del Consiglio dei Lavoratori, l'orario può venir distribuito su sei (6) giornate lavorative, non superando le 40 ore lavorative settimanali. L'orario di lavoro distribuito su 6 giornate lavorative con meno di 40 ore di lavoro è equiparato al lavoro a tempo pieno.

Si veda al proposito la sottostante tabella comparativa.

<i>CCNL applicato in Italia</i>	<i>Contratto Collettivo della Erste & Steiermarchische Bank S.P.A., applicato in Croazia</i>
37 ore e 30 minuti distribuite su 5 giornate.(40 ore per personale di custodia). Orario giornaliero: 7 ore e trenta minuti. L'orario giornaliero può essere standard (tra le 8.00 e le 17.15) e extra standard (tra le 7:00 e le 19:15). I turni iniziano e terminano fuori dall'orario extra standard	40 ore distribuite su 5 giornate. Orario giornaliero di 8 ore. I turni vengono considerati orario normale di lavoro giornaliero (è prevista la maggiorazione). Il secondo turno non ha inizio prima delle ore 11:00.

<p>L'orario settimanale di lavoro è fissato in 36 ore nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - se è articolato su 4 giorni lavorativi (4 giorni x 9 ore) oppure su 6 giorni lavorativi (6 giorni x 6 ore); - se è articolato dal lunedì pomeriggio al sabato mattina; - se comprende la domenica; - se prevede dei turni. 	<p>L'orario settimanale di lavoro è fissato in 40 ore distribuite su 5 giornate x 8 ore ciascuna, oppure su 6 giornate lavorative non superando le 40 ore lavorative settimanali. Un orario di lavoro ridotto (rispetto alle 40 ore) è possibile in condizioni particolari e viene equiparato all'orario di lavoro pieno.</p>
<p>Il lavoratore può scegliere la riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti o, in alternativa, optare per il riversamento delle corrispondenti 23 ore annuali nella banca ore individuale.</p>	<p>Il datore di lavoro può introdurre una riduzione dell'orario di 30 minuti.</p>

Turni, notti, lavoro straordinario e flessibilità

In Italia i turni sono articolazioni d'orario che iniziano o terminano fuori dell'orario extra standard (dalle 7.00 alle 19.15). In Italia il lavoro a turni ha un'articolazione settimanale di 36 ore, ed è prevista l'indennità di turno per ciascun giorno di lavoro effettivo in tale orario. Per quanto riguarda il lavoro straordinario l'impresa ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore nel limite massimo di 2 ore al giorno o di 10 ore settimanali. Le prime 50 ore rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario e danno diritto al recupero obbligatorio. Le ulteriori 50 ore danno diritto al compenso per lavoro straordinario, secondo le diverse maggiorazioni, con un limite massimo di 100 ore nell'arco dell'anno.

Il contratto collettivo della Erste & Steiermarchische Bank S.P.A., applicato in Croazia, prevede che il lavoro a turni rientri nell'articolazione del normale orario di lavoro che viene espletato in modo che al lavoratore spetti più di un turno nell'arco del mese. Il secondo turno ha inizio non prima delle ore 11.00. È possibile una flessibilità nell'orario di lavoro, a seconda delle specifiche esigenze di tipo organizzativo. Inoltre, la riduzione dell'orario di lavoro è possibile soltanto in particolari condizioni: in caso si voglia tutelare la salute del lavoratore che svolge la sua attività lavorativa in condizioni di lavoro particolarmente difficili; per prestare assistenza e cura a figli con problemi di sviluppo, ecc. Il lavoro con riduzione dell'orario di lavoro è equiparato a quello a tempo pieno, per quanto riguarda i diritti dei lavoratori (paga, ferie ecc.). Nei periodi di maggiore lavoro, l'orario settimanale non può superare le 50 ore settimanali. Il ricorso al lavoro straordinario è disciplinato secondo i seguenti limiti: al massimo 2 ore al giorno, oppure 10 ore nell'arco della settimana, oppure 10 ore nell'arco di 4 settimane consecutive, oppure 10 ore frazionate nell'arco di 12 settimane).

Per lavoro in orario notturno si intende il lavoro svolto dalle ore 22.00 di sera alle ore 6.00 del mattino successivo (sia in Italia, sia in Croazia).

Maggiorazioni

In Italia sono previste maggiorazioni alla retribuzione per il lavoro straordinario: 25% nei giorni feriali; 30% nel giorno di sabato; 55% di notte; 65% di notte nei giorni destinati a riposo settimanale e nelle festività infrasettimanali. In Italia i lavoratori con particolari orari di lavoro (turni, notti ecc.) possono usufruire di riduzioni dell'orario di lavoro.

Si veda, al proposito, la seguente tabella riassuntiva sulle maggiorazioni per il lavoro straordinario previste dal CCNL per il settore del credito applicate in Italia.

<i>Tipologia di lavoro straordinario</i>	<i>Maggiorazioni</i>
Lavoro straordinario feriale	25%
Lavoro straordinario feriale nella giornata di sabato	30%
Lavoro straordinario feriale se è giorno di riposo	20%
Lavoro straordinario di notte (fra	55%

le ore 22 e le ore 6);	
Lavoro straordinario di notte nei giorni destinati a riposo settimanale e nelle festività infrasettimanali.	65%

Il contratto collettivo della Erste & Steiermarchische Bank S.P.A., applicato in Croazia, prevede per determinate mansioni in particolari condizioni lavorative che il/la lavoratore/lavoratrice abbia diritto a una maggiorazione alla normale retribuzione.

Si veda, al proposito, la seguente tabella riassuntiva sulle maggiorazioni per il lavoro straordinario previste nel contratto collettivo della Erste & Steiermarchische Bank S.P.A., applicato in Croazia.

<i>Lavoro in particolari condizioni</i>	<i>Maggiorazioni</i>
Lavoro notturno	50%
Lavoro straordinario	35%
Lavoro domenicale	35%
Lavoro nel giorno di Pasqua	150%
Lavoro nei giorni festivi e non lavorativi	75%
Lavoro a turni o spezzato con pausa superiore ad 1 ora	10%

Riposo settimanale, festività e ferie

Tanto secondo il CCNL del settore del credito applicato in Italia, quanto secondo il contratto collettivo della Erste & Steiermarchische Bank S.P.A applicato in Croazia, il giorno di riposo settimanale è la domenica. In entrambi i casi, qualora la domenica ricada in turni di lavoro, è previsto il riposo compensativo in un altro giorno della settimana.

Nel contratto collettivo della Erste & Steiermarchische Bank S.P.A., applicato in Croazia, qualora la domenica ricada in turni di lavoro è previsto il riposo compensativo in un altro giorno della settimana, possibilmente su proposta del/la lavoratore/lavoratrice e con il consenso del direttore competente.

Secondo il CCNL applicato in Italia, il lavoro compiuto in giorno prestabilito per il riposo dà diritto al riposo compensativo e alla paga oraria maggiorata del 25%. Se si tratta di lavoro domenicale (se è giorno di riposo) la paga oraria è maggiorata del 20%, mentre in caso di lavoro nei giorni festivi infrasettimanali al lavoratore spetta o una giornata compensativa di riposo o una maggiorazione del 30%.

Ferie

Nel CCNL italiano la durata delle ferie è stabilita come segue:

- i lavoratori con oltre 10 anni di anzianità godono di 25 giornate lavorative di ferie;
- i lavoratori con oltre 5 e sino a 10 anni di anzianità godono di 22 giorni lavorativi;
- dall'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione e sino a 5 anni i lavoratori godono di 20 giorni lavorativi (22 giorni per i lavoratori inquadrati nella 3^a area professionale, 4° livello);
- durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 20 giorni;
- per i quadri direttivi il periodo annuale di ferie è fissato in 26 giorni.

L'impresa, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi.

Il contratto collettivo della Erste & Steiermarchische Bank S.P.A., applicato in Croazia, prevede che nel corso di ogni anno solare il lavoratore abbia diritto a usufruire di un periodo di ferie retribuite di almeno 18 giorni lavorativi. La durata totale del periodo di ferie viene calcolata partendo dal periodo minimo di ferie con l'aggiunta di altri giorni di ferie secondo il periodo di anzianità maturato, la mansione svolta e il compenso per condizioni di lavoro. L'anzianità incide sul periodo di godimento delle ferie nel seguente modo:

- minimo di 1 giorno in più per anzianità da 1 a 5 anni, fino a un massimo di 10 giorni in più per anzianità di più di 25 anni;
- da 1 a 2 giorni aggiuntivi di ferie, come compenso per particolari condizioni di lavoro (es. turni, lavoro con orario spezzato, notti, ecc.);
- 1 giorno di ferie aggiuntivo, per figli di età inferiore ai 12 anni;

- da 1 a 3 giornate di ferie, a seconda della mansioni e della qualifica del lavoratore.

La durata totale delle ferie annuali può raggiungere al massimo i 30 giorni lavorativi. (per i lavoratori non vedenti o con altri disagi il periodo di ferie non può essere inferiore ai 35 giorni) Il lavoratore appena assunto ha il diritto all'utilizzo delle ferie dopo 6 mesi di lavoro ininterrotto. Il lavoratore ha il diritto di utilizzare le ferie in più periodi. Il primo periodo di ferie non deve essere inferiore a 12 giorni lavorativi consecutivi di ferie. Nel corso dell'anno solare il lavoratore ha il diritto di utilizzare, a suo piacimento 2 giorni di ferie (1 giorno 2 volte oppure 2 giorni di ferie 1 volta nel corso dell'anno).

Rimborsi e premi

Secondo il CCNL applicato in Italia l'ammontare di premi e rimborsi viene fissato a livello di ogni singola azienda. In ogni caso, le imprese che presentino un risultato delle attività ordinarie negativo non daranno luogo all'erogazione del premio aziendale. Inoltre, il premio aziendale viene erogato solo al personale che abbia superato il periodo di prova, sotto forma di una tantum. Infine, in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo il premio aziendale non viene erogato. In ogni caso l'impresa può sempre prevedere l'istituzione di premi incentivanti, la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio aziendale.

Secondo il contratto collettivo della Erste & Steiermarchische Bank S.P.A applicato in Croazia si ha il diritto:

- al rimborso delle spese di viaggio (andata e ritorno dal lavoro);
- a premi aziendali (che dipendono dal raggiungimento di determinati obiettivi);
- a regali di Natale e di Pasqua;
- a regali per i figli;
- ad aiuti di solidarietà (per casi di morte, invalidità o morte di un parente stretto);
- ad aiuti finanziari per l'istruzione dei figli, in caso di morte del lavoratore o sua invalidità;
- ad assistenza medica aggiuntiva (privata) per tutti i lavoratori.

È prevista inoltre la partecipazione dei lavoratori a manifestazioni, incontri sportivi e ricreativi a livello aziendale o altri avvenimenti organizzati a spese del datore di lavoro (se il lavoratore vi partecipa ha diritto a un permesso retribuito fino a 3 giorni).

6. DIRITTO DI ASSENZA

Secondo il CCNL del settore del credito applicato in Italia, l'impresa può accordare adeguati periodi di congedo per motivi familiari e per gravi motivi di indole privata, determinando se – e per quale durata – debba corrispondere al lavoratore il trattamento economico. L'impresa, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconosce al lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio, familiari e personali fino a un massimo di un anno.

Secondo il contratto collettivo della Erste & Steiermarchische Bank S.P.A, applicato in Croazia, il lavoratore ha diritto al permesso retribuito (da 1 a 5 giorni) in caso di:

- nascita del figlio;
- matrimonio del figlio;
- morte di un parente stretto;
- trasloco ecc.

In casi eccezionali il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito fino a una settimana lavorativa nel corso di un anno. Il datore di lavoro può, in casi eccezionali consentire un permesso retribuito superiore a 7 giorni, soprattutto in casi di morte di un familiare stretto o in casi di grave necessità. Il datore di lavoro può concedere su richiesta del lavoratore permessi non retribuiti. Nel corso del permesso non retribuito i diritti e di doveri contrattuali sono di regola sospesi.

Malattia

Secondo il CCNL applicato in Italia in caso di assenza per malattia o per infortunio accertati, l'impresa conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore che abbia superato il periodo di prova dai 6 ai 22 mesi, a seconda del periodo di anzianità. I periodi sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi. Se la malattia o l'infortunio proseguono il lavoratore può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio.

Secondo il contratto collettivo della Erste & Steiermarchische Bank S.P.A., applicato in Croazia, il lavoratore ha diritto a spettanze retributive fino a 42 giorni di assenza per malattia: per i primi 7 giorni ha diritto all'80% della retribuzione normale e dall'8° al 42° giorno gli spetta il 90% della retribuzione normale, che raggiunge il 100% in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale.

7. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel CCNL applicato in Italia la risoluzione del rapporto di lavoro avviene con un periodo di preavviso, diverso a seconda dell'anzianità di servizio.

La cessazione del rapporto di lavoro, superato il periodo di prova, può avvenire: per risoluzione del rapporto da parte dell'impresa o del lavoratore per aver l'interessato superato il periodo di conservazione del posto e l'eventuale periodo di aspettativa nonché per invalidità permanente; per risoluzione del rapporto da parte dell'impresa nei confronti del lavoratore ultrasessantenne che sia in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbia optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro; per risoluzione del rapporto da parte dell'impresa per giusta causa o giustificato motivo; per dimissioni; per risoluzione del rapporto da parte del lavoratore per giusta causa; per morte.

Durante il periodo di preavviso prestato in servizio, eccettuato il caso di dimissioni, l'impresa è tenuta ad accordare al lavoratore adeguati permessi, non inferiori a due ore giornaliere, per consentirgli/le la ricerca di altra occupazione. Qualora il preavviso risulti sostituito dalla corrispondente indennità, il rapporto di lavoro è risolto all'atto della effettiva cessazione del servizio.

Secondo il contratto collettivo della Erste & Steiermarchische Bank S.P.A., applicato in Croazia la risoluzione del rapporto di lavoro è regolata dal Diritto del Lavoro o da disposizioni contrattuali. Per il periodo di preavviso il contratto aziendale si riferisce alle disposizioni contenute nel Diritto del Lavoro. Il lavoratore e il datore di lavoro possono in via eccezionale recedere dal contratto stipulato a tempo determinato o a tempo indeterminato come disposto dal Diritto del Lavoro. In caso di disdetta del contratto il lavoratore ha il diritto all'indennità secondo quanto disposto da Diritto del Lavoro, con un maggiorazione minima del 25%. L'indennità spettante al lavoratore che va in pensione è pari alla media delle tre ultime mensilità (importo lordo) prima della scadenza del contratto di lavoro.

8. TRATTAMENTO ECONOMICO

Nel CCNL applicato in Italia le competenze mensili vengono erogate il 27 di ogni mese. Il trattamento economico è dato dalle seguenti voci: stipendio, scatti di anzianità ed ulteriori premi ed incentivi. Al personale viene corrisposta annualmente, entro il 20 dicembre, la gratificazione di Natale, o 13ma mensilità, computando le voci che costituiscono il trattamento economico per le quali sia prevista l'erogazione per tredici mensilità. Il premio aziendale viene erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti nel contratto integrativo aziendale presso ciascun istituto.

Secondo il contratto collettivo della Erste & Steiermarchische Bank S.P.A., applicato in Croazia, il livello della retribuzione varia a seconda della mansione e della rispettiva classe retributiva da un minimo di 4,500,00 kune (che è la retribuzione minima aziendale) a un massimo di 15,500,00 kune (importi lordi). La retribuzione degli apprendisti non può essere inferiore al 70% della retribuzione minima della classe retributiva di riferimento e non inferiore alla retribuzione minima aziendale. La retribuzione non può eccedere le 5.700,00 kune, salvo nei casi approvati dal datore di lavoro. Sono previste inoltre aggiunte alla retribuzione sotto forma di rimborsi spese, regalo di natale, regalo di Pasqua. Sono previsti inoltre regali annuali dall'importo di 600,00 kune al netto per i figli dei lavoratori fino ai 15 anni d'età. La somma prestabilita viene erogata annualmente all'inizio di dicembre, nonché premi individuali per anni di servizio.