

Il giorno 31 luglio 2009

Tra la delegazione aziendale rappresentata da Damiano Righi, Direttore Generale di BIEFFE5, Carlo Stroschia, Direttore Centrale Risorse Umane e Modelli Organizzativi di Findomestic Gruppo, Andrea Cangì Direttore Gestione del Personale di Findomestic Gruppo, assistiti da Adriana Moretti, Responsabile Fondo Pensione e Relazioni Sindacali di Findomestic Gruppo

e

FIBA/CISL, rappresentata dai Sigg. Mara Vigorelli, Davide Bellaccini, Luigi Russo ed Eugenio Caramiello,

è stato stipulato il seguente accordo.

INDICE

<i>Disposizioni generali</i> _____	pag.03
Art. 1 - Assegno di anzianità_____	pag.04
Art. 2 - Buono pasto_____	pag.04
Art. 3 - Addestramento - formazione-criteri di sviluppo professionale e di carriera- valutazione del personale_____	pag.04
Art. 4 - Fondo di previdenza integrativa aziendale_____	pag.05
Art. 5 - Mutui e prestiti_____	pag.05
Art. 6 - Inquadramento del personale_____	pag.06
Art. 7 - Part time_____	pag.06
Art. 8 - Permessi_____	pag.09
Art. 9 - Polizza sanitaria_____	pag.10
Art. 10 - Premio Aziendale_____	pag.10
Art. 11 - Rimborsi chilometrici_____	pag.11
Art. 12 - TFR (quota accantonata in azienda)_____	pag.12
Art. 13 - Trasferimenti_____	pag.12
Art. 14 - Missioni_____	pag.12
Art. 15 - Conciliazione tempi di vita e di lavoro_____	pag.13
Art. 16 - Contributo asilo nido_____	pag.14
Art. 17 - Quadri Direttivi_____	pag.14

DISPOSIZIONI GENERALI

Il rapporto di lavoro del personale di Bieffe5 S.p.A. appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi è disciplinato dai CCNL tempo per tempo vigenti per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, dai contratti complementari interni a detti contratti e dagli accordi nazionali, ad integrazione e complemento delle suindicate normative, dal presente contratto aziendale e dagli accordi interni di volta in volta siglati.

Il presente contratto decorre dalla data della sua stipulazione, cioè il 31 luglio 2009, salvo quanto stabilito nelle singole norme, e scadrà il 31 dicembre 2009.

ART. 1

ASSEGNO DI ANZIANITA'

Nei confronti del personale assunto successivamente alla data di stipulazione del CCNL 19/12/94 ed inquadrato nella 2^a Area Professionale 3° Livello e nella 3^a Area Professionale 1° Livello viene riconosciuto, dopo 8 anni dal conseguimento dell'assegno mensile previsto dall'art. 117 lettera b) del CCNL 19/12/94, un assegno per anzianità di € 9000 per 13 mensilità. Viene inoltre riconosciuto, al personale appartenente alla 2a Area professionale I° e II° livello retributivo, dopo 8 anni dal conseguimento del precedente assegno ex art. 117 CCNL 19/12/94, un ulteriore assegno di € 40,00.

Tali assegni vengono riassorbiti in caso di passaggio all'inquadramento superiore.

Le parti concordano che i suddetti assegni saranno rivalutati tempo per tempo della stessa percentuale determinata per il rinnovo della parte economica dei CCNL tempo per tempo vigenti. Resta inteso che la suddetta percentuale di riferimento è quella media riferita al complesso delle aree professionali e dei quadri direttivi.

ART. 2

BUONO PASTO

Le Parti confermano l'importo del buono pasto di cui all'art. 45 del CCNL 08/12/07 a € 5,00.

Tale buono pasto spetta a tutto il personale e viene corrisposto anche in caso di prestazioni in giornate festive o in altre giornate in cui non sia prevista la prestazione, purchè la prestazione stessa sia svolta con orario ordinario o con orario superiore alle 5 ore o nel caso in cui venga effettuato l'intervallo di cui all'art. 98 del CCNL 08/12/07.

Le parti concordano il riconoscimento del buono pasto nei confronti del personale part time, per un importo pari ad € 3,50 anche per le giornate con orario contrattualizzato pari o inferiore alle 5 ore giornaliere, purchè vi sia una prestazione giornaliera effettiva di almeno 3 ore.

ARTICOLO 3

ADDESTRAMENTO – FORMAZIONE – CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA – VALUTAZIONE DEL PERSONALE (Aree Professionali e Quadri Direttivi)

Le parti condividono che le competenze professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per il Personale e per l'efficienza e la competitività dell'impresa, e che, insieme ai precedenti professionali, alla padronanza del ruolo, alle prestazioni, alle attitudini e potenzialità professionali, le stesse concorrono allo sviluppo di carriera del personale (artt. 65;66;67;68;69;76;80;90 del CCNL 08/12/07)

Ciò premesso, le parti concordano sulla opportunità di attivare specifici progetti aziendali atti a supportare lo sviluppo professionale del Personale in azienda, attraverso:

- A) la definizione di un percorso di inserimento dei neoassunti che non si focalizzi solo sulla trasmissione di conoscenze e abilità attraverso il corso neoassunti e la formazione pratica sul posto di lavoro, ma sul più completo processo di socializzazione al lavoro, al fine di favorire, attraverso un'articolazione in più fasi ed uno scambio più attivo e articolato tra impresa e Personale, una più adeguata integrazione al ruolo ed all'attività lavorativa, ed una più ampia comprensione dei modelli e dei processi aziendali e delle attese in termini di ruolo.
- B) l'attivazione di specifici percorsi professionali per determinate figure professionali, attraverso sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative, sia all'interno della 3° Area Professionale, sia all'interno dei Quadri Direttivi, sia per favorire ai profili più elevati della 3° Area Professionale la possibilità di accesso alla categoria dei Quadri Direttivi.
- C) la valutazione del Personale, essendo elemento essenziale per lo sviluppo professionale, concorre allo sviluppo di carriera e pertanto sarà parte integrante degli specifici progetti aziendali atti a supportare lo sviluppo professionale.

In relazione allo sviluppo di detti progetti aziendali, fondamentali per la gestione strategica delle risorse umane in Azienda, la Direzione seguirà, laddove previsto, le procedure di cui agli artt.66, 67, 68, 69 e 70 del CCNL 08/12/07.

ART. 4

FONDO DI PREVIDENZA INTEGRATIVA AZIENDALE

Le Parti hanno concordato, con decorrenza dal primo gennaio 2009, di fissare la misura dell'apporto contributivo aziendale al Fondo di previdenza complementare - per tutto il Personale iscritto e di futura iscrizione, secondo quanto disciplinato nelle disposizioni statutarie del Fondo - per i c.d. "vecchi iscritti", al 4,20% della retribuzione imponibile annua utile per l'Assicurazione Generale Obbligatoria e, per i restanti iscritti, al 4,20% della retribuzione imponibile annua utile alla determinazione del T.F.R..

ART. 5

MUTUI E PRESTITI

MUTUI

Premesso che le aziende del gruppo, ad oggi, non prevedono tra le proprie attività quella di erogazione di mutui, la capogruppo Findomestic Banca si è attivata al fine di individuare strutture esterne che possano offrire tali servizi a condizioni agevolate a favore dei dipendenti del gruppo.

L'importo massimo finanziabile al tasso variabile pari al Tasso Ufficiale di Riferimento fornito dalla Banca Centrale Europea, tempo per tempo vigente - previsto per l'acquisto, la ristrutturazione, costruzione ed ampliamento dell'abitazione principale propria e del proprio nucleo familiare - attualmente in essere, è pari ad € 250.000,00.

Resta inteso che potranno fruire del massimale a tasso agevolato, pari ad € 250.000, solo coloro che stipuleranno nuovi mutui.

PRESTITI

Per quanto riguarda i prestiti personali la capogruppo Findomestic Banca S.p.A. ha attivato una forma tecnica di finanziamento tale da garantire l'adeguamento automatico del tasso applicato alle condizioni definite.

Il tasso di finanziamento unico variabile è pari al Tasso Ufficiale di Riferimento fornito dalla Banca Centrale Europea tempo per tempo vigente.

Le Parti concordano sull'opportunità di consentire al Personale l'accesso, al tasso prima indicato, a tutte le forme tecniche di finanziamento previste per la Clientela, in accordo con le previsioni normative e le metodologie aziendali in materia di approvazione delle domande di finanziamento; il tutto secondo quanto tempo per tempo vigente.

Resta inteso che le nuove condizioni tempo per tempo praticate saranno applicabili ai nuovi contratti di finanziamento stipulati nei confronti dei dipendenti richiedenti.

ART. 6

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per discutere sul tema dell'inquadramento del personale.

ART. 7

PART TIME

Le Parti confermano che la prestazione di lavoro a tempo parziale – in relazione a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n° 61 e successive modifiche ed integrazioni e dall'art. 31, comma 25 del CCNL 12/2/05 – non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro ed, in particolare, ai fini del giudizio e dello sviluppo professionale e degli automatismi.

In applicazione dei principi stabiliti dalla normativa di riferimento nonché dal CCNL 08/12/07, la disciplina del part-time in azienda viene così regolamentata:

La durata del rapporto part-time è fissata in 12 o 24 mesi e vengono confermati i limiti di durata settimanale dell'orario di lavoro fissati tra le 15 e le 32 ore e mezzo.

L'Azienda favorirà il più possibile l'accoglimento delle richieste di part-time presentate dai dipendenti aventi motivazioni personali o familiari di rilevante gravità, compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive.

La valutazione di merito sarà effettuata semestralmente sulla base dei criteri e dei punteggi stabiliti nell'allegata tabella dei punteggi per la definizione della graduatoria; l'Azienda si impegna a dare

risposta agli interessati entro 60 giorni dalla data di scadenza fissata per la presentazione delle domande: 30 aprile e 31 ottobre, date che potranno essere rivedute concordemente per esigenze tecnico-organizzative.

Le domande non accolte nella stessa sessione potranno essere ripresentate alla luce di nuove circostanze comportanti un incremento di punteggio.

Fermo restando che le domande di part time devono essere richieste ed accordate nei tempi e modi indicati, è consentito presentarle anche fuori sessione e, se accettate, il periodo del part-time concesso scadrà alla prima sessione utile e il dipendente, qualora interessato alla prosecuzione, dovrà presentare nuova domanda nei termini previsti.

Tali richieste dovranno essere presentate almeno 15 giorni prima dell'inizio, tempo entro il quale l'Azienda si impegna a dare risposta.

Le parti concordano, inoltre, che, per favorire l'applicazione del part time, l'Azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato secondo i criteri definiti nell'accordo tra le OOSS e Findomestic Banca S.p.A., il 2/4/2002. Quando possibile, si darà priorità ad assunzioni da liste di mobilità.

FORMAZIONE

Il Personale in part time appartenente alle Aree Professionali che svolge attività di formazione oltre il proprio orario di lavoro, potrà scegliere tra il pagamento delle ore eccedenti con l'importo previsto per la normale paga oraria od il recupero compensativo. Per i Quadri Direttivi in part time le ore di formazione eccedenti il proprio orario di lavoro rientreranno nell'ambito della c.d. "autogestione", secondo quanto stabilito all'art. 81, comma 2, CCNL 08/12/07

Tabella dei punteggi per la definizione della graduatoria part time.

1) Figli

a) per i figli in età:

- fino a 3 anni	punti 7
- da 3 a 6 anni	punti 5
- da 6 a 11 anni	punti 4
- da 11 a 14 anni	punti 2

b) per ogni figlio con provate e gravi situazioni di salute di carattere non temporaneo:

punti 20

c) figli senza un genitore:

(in caso di separazione/divorzio il figlio dovrà risultare a carico del dipendente e convivere con lo stesso a prescindere dalla corresponsione degli alimenti)

Attribuzione di:

punti 4

da aggiungere alla sommatoria dei punteggi assegnati in relazione all'età ed al numero dei figli.

d) figli in cura ed assistenza per disintossicazione da dipendenze da droghe o da alcool: punti 10

2) Condizioni di salute del dipendente

Tale punteggio è attribuito al dipendente che, per il tipo di invalidità o inabilità posseduta, abbia necessità di assistenza sanitaria e/o familiare: punti 10

3) Coniuge/genitori/fratelli/sorelle

Per ogni congiunto con provato grave stato di malattia: punti 3 (max punti 6)

4) Pendolari

Ai lavoratori residenti in comune non limitrofo a quello in cui è situata l'unità produttiva: punti 1

5) Lavoratori studenti

Il punteggio è attribuito in favore dei dipendenti che frequentano corsi di studio per il conseguimento dei titoli contemplati dai CCNL vigenti per la attribuzione delle provvidenze di studio: non cumulabili con altri punteggi ad esclusione dell'anzianità di servizio. punti 2

6) Anzianità di servizio

Per ogni anno intero di servizio calcolato dalla data di assunzione: punti 0,25
N.B.: si cumulano gli anni di servizio maturati in precedenti rapporti di lavoro con aziende del gruppo.

Per quanto attiene alle situazioni comprese nel presente regolamento che prevedono l'assegnazione di punteggio in relazione a condizioni di grave malattia e/o assistenza a figli, coniuge, genitori, fratelli, nonché del lavoratore stesso, è necessario che la domanda di trasformazione del rapporto sia corredata da apposita attestazione medico specialistica rilasciata da strutture pubbliche che certifichi, oltre allo stato di malattia, anche la necessità che tale situazione trovi beneficio da una collocazione in part time del dipendente.

ART. 8

PERMESSI

Ad integrazione di quanto già previsto dalle disposizioni in vigore, si conviene che ai lavoratori interessati siano concessi i seguenti permessi:

Permessi retribuiti:

- a) 3 giorni annui per il primo decesso nell'anno di coniuge (anche legalmente separato) o convivente (come risultante da certificazione anagrafica) o parente entro 2° grado (anche non convivente).
- b) 3 giorni per i successivi decessi nell'anno di coniuge, convivente o dei seguenti parenti: genitori, fratelli, figli, nonni.
- c) 1 giorno per il decesso dei seguenti parenti o affini: zii, nipoti e suoceri.
- d) 3 giorni annui complessivi per grave infermità documentata di coniuge o convivente o parenti entro il 2° grado (Legge 53/2000)
- e) 3 giorni per la nascita di ogni figlio.
- f) 15 ore annue per cure fisioterapiche (comprehensive del tempo di viaggio) dietro presentazione della relativa documentazione medica attestante l'effettivo ciclo di cure (anche in unica soluzione) e preavviso di almeno 5 giorni lavorativi al diretto responsabile.

Ai fini della concessione dei permessi di cui sopra, si specifica che la grave infermità di cui alla lettera d) è certificata dal medico. Il decesso del familiare può essere autocertificato.

Relativamente alle visite mediche, l'azienda concede permessi retribuiti per il tempo trascorso presso la struttura sanitaria, dietro certificazione dell'assenza in cui sia indicata anche la durata della visita, nonché per il tempo di viaggio nella misura massima di 30 minuti per l'andata e 30 minuti per il ritorno.

Per il Personale dell'unità produttiva di Milano i tempi di viaggio sono nella misura massima di 1 ora per l'andata ed 1 ora per il ritorno.

Permessi non retribuiti:

- a) 2 giorni annui per rilevanti interessi di famiglia e gravi motivi di indole privata, fruibili anche ad ore
- b) Alla lavoratrice/lavoratore che abbia effettiva necessità di assistere i figli ammalati di età compresa fra i 3 e gli 8 anni, vengono concessi permessi per la durata al massimo della malattia, comprovata da certificazione medica.
- c) Alla lavoratrice/lavoratore che abbia effettiva necessità di assistere i figli ammalati di età compresa fra gli 8 ed i 12 anni, vengono concessi permessi per la durata al massimo di 5 giorni lavorativi annui, con possibilità di frazionarli e comprovati da certificazione medica.

Permessi per festività soppresse

Le parti confermano che, a parziale deroga dell'art. 50 del CCNL 08/12/07, i permessi in argomento potranno essere fruiti durante l'intero arco dell'anno.

ART. 9

POLIZZA SANITARIA

L'Azienda ha rinnovato per l'anno 2009 la Convenzione in tema di "rimborso spese mediche" per il Personale.

Il costo della polizza è interamente a carico dell'Azienda e la copertura sanitaria per le Aree Professionali ed i Quadri Direttivi è estesa al nucleo familiare, intendendosi per tale quello composto da coniuge/convivente e figli, anche non fiscalmente a carico.

Suddetta polizza è stipulata a favore del Personale con contratto a tempo indeterminato e del personale assunto con contratto di inserimento.

Le condizioni previste per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali sono identiche.

Il contributo massimo- interamente a carico dell'Azienda – per l'anno 2009 è individuato come segue:

Aree Professionali e Quadri Direttivi senza nucleo familiare	€ 409,44
Aree Professionali e Quadri Direttivi con nucleo familiare	€ 616,19.

ART. 10

PREMIO AZIENDALE

Di seguito, si riporta quanto già concordato relativamente al premio aziendale 2010, in data 23 giugno 2009, tra l'Organizzazione Sindacale che oggi sottoscrive il presente C.I.A. e l'Azienda :

“Le Parti concordano che al Personale di BIEFFE5, appartenente alle Aree Professionali o ai Quadri Direttivi, verrà erogato con le competenze del mese di giugno 2010, il Premio Aziendale (ex art. 43 del CCNL 8 dic '07) per l'anno 2009, calcolato con riferimento alla voce del Conto Economico “Utile (Perdita) della operatività corrente al lordo delle imposte” (di seguito denominato “Utile Lordo”) con le seguenti modalità di calcolo:

a) l'erogazione verrà determinata come da tabella seguente, sempre con riferimento alla tredicesima mensilità erogata a dicembre 2009;

Utile Lordo in euro	Numero di mensilità
da negativo sino a 0	0,50
da maggiore di 0 fino a 3 milioni	1,00
da maggiore di 3 milioni fino a 6 milioni	1,50
da maggiore di 6 milioni fino a 9 milioni	1,80
oltre 9 milioni	2,00

b) l'erogazione riguarderà tutto il Personale che abbia superato il periodo di prova al 31 dicembre dell'anno 2009;

- c) all'eventuale Personale con contratto a tempo parziale, il premio verrà erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato;
- d) nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, il premio competerà in proporzione ai mesi di servizio prestato, computando, come mese intero, anche le frazioni uguali o superiori ai 15 gg. di calendario;
- e) nel caso di assenza dal servizio, il premio aziendale verrà ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, computando, come mese intero, anche le frazioni uguali o superiori a 15 gg di calendario;
- f) nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica:
per i periodi di ferie;
- se l'assenza non supera i tre mesi;
 - per i primi tre mesi in caso di assenze per un periodo superiore, salvo che l'assenza duri per l'intero anno;
 - per un periodo di 5 mesi, relativamente ai periodi di astensione dal servizio per gravidanza e puerperio;
- g) al personale assunto con contratto a tempo determinato ed il cui rapporto abbia avuto durata superiore a 1 mese compete, in caso di superamento del periodo di prova e in proporzione al servizio prestato, una somma ragguagliata alla misura del premio aziendale corrisposto al personale assunto a tempo indeterminato della medesima categoria e grado;
- h) il premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto e del fondo pensione aziendale;
- i) il premio non compete al Personale con giudizio professionale di sintesi negativo, nonché al Personale con contratto di somministrazione di lavoro.

ART. 11

RIMBORSI CHILOMETRICI

Al personale cui venga richiesto dall'azienda l'uso del proprio autoveicolo per motivi di servizio è corrisposto, per ogni chilometro percorso, un rimborso spese nelle seguenti misure:

Auto di cilindrata pari o inferiore a 1300	€ 0,31
Auto di cilindrata compresa fra 1300 e 1500	€ 0,36
Auto di cilindrata superiore a 1500	€ 0,41

Gli importi di cui sopra sono ridotti del 15% per le autovetture a gasolio e gas.

Nessun rimborso sarà riconosciuto a fronte di scelte personali del dipendente senza autorizzazione preventiva della Direzione di competenza.

Laddove il dipendente richieda, preventivamente, per motivi personali l'utilizzo dell'auto propria per l'effettuazione di missioni di cui all'art. 64 CCNL 08/12/07, l'azienda potrà autorizzare tale utilizzo a fronte del quale corrisponderà il rimborso delle spese vive così intese: eventuali pedaggi e

carburante calcolato sulla base dei chilometri effettuati per la missione secondo le risultanze previste dalle tabelle ACI relativamente ai “costi analitici del carburante”.

ART. 12

TFR (quota accantonata in Azienda)

Ad integrazione di quanto previsto dalla normativa di riferimento viene concordato quanto segue:

Riduzione a 5 anni dell’anzianità minima di servizio valida ai fini della richiesta di anticipo;

Possibilità di richiedere fino al 100% del maturato, per

- spese sanitarie per il dipendente, coniuge/convivente e parenti di 1° grado
- acquisto prima casa /terreno edificabile per dipendente, coniuge/convivente e parenti di 1° grado
- sostegno al reddito familiare per gravi motivi (a titolo esemplificativo: perdita del lavoro, decesso del coniuge, separazione)

Possibilità di richiedere fino al 80% del maturato per:

- ristrutturazioni o lavori nella casa di proprietà del dipendente, coniuge/convivente risultante da certificazione anagrafica e parenti di 1° grado o dove il dipendente ha residenza anagrafica o domicilio fiscale
- Eventuale acquisto di azioni di società del Gruppo o che partecipano al capitale dello stesso direttamente o indirettamente con l’impegno a trattenerle per almeno 1 anno.

Laddove una delle causali che danno diritto alla richiesta di anticipo TFR intervenga prima della maturazione dell’anzianità di servizio minima richiesta, il dipendente, per beneficiare dell’anticipo, provvederà ad effettuare comunque la richiesta al momento del verificarsi della causale, fermo restando il diritto all’effettivo ottenimento dell’anticipo solo al momento della maturazione dell’anzianità richiesta.

ART. 13

TRASFERIMENTI

Ad integrazione di quanto previsto dagli artt. 82 e 105 del CCNL 08/12/07, le parti concordano che, nel caso in cui vengano aperte unità produttive fuori del comune di Milano, si incontreranno per definire i trattamenti relativi ai trasferimenti.

ART. 14

MISSIONI

Con riferimento ai Quadri Direttivi le Parti concordano di non applicare le previsioni di cui all’art. 64, commi 3 ed 8 CCNL 08/12/07 (esclusione per i Quadri Direttivi del trattamento di diaria per i

primi 4 giorni di missione nel mese - indipendentemente dal quantitativo di giornate di missione effettuate nel mese, c.d. “franchigia assoluta” per i Quadri Direttivi).

Restano invece confermate le previsioni in tema di c.d. “franchigia relativa” introdotta con il CCNL 11/7/99 e modifiche seguenti, per le Aree Professionali ed i Quadri Direttivi ed anche le integrazioni di quanto previsto dall’art. 64 CCNL 08/12/07, secondo quanto segue:

Al personale che effettua meno di 5 giornate di missione nel corso di un mese di calendario, escluse quelle cosiddette a corto raggio, compete, in aggiunta al rimborso delle spese di trasporto, per la consumazione dei pasti principali e per il pernottamento, una indennità pari a € 15,49 lordi per le aree professionali dalla 1^a alla 3^a e a € 30,99 lordi per i Quadri Direttivi, nel caso in cui la missione abbia inizio prima delle ore 7:00 o termini oltre le ore 22:00, nonché in tutti i casi in cui i criteri stabiliti dal CCNL 11/7/99 e modifiche seguenti per le missioni superiori a 4 giornate prevedono il riconoscimento di almeno 2/3 di diaria, con esclusione del terzo relativo al pernottamento (esempio: inizio primo giorno di missione ore 12:30 → spettanza giornaliera 3/3 meno 1/3 per il pernottamento = 2/3 → spetta indennità; inizio primo giorno di missione ore 17:30 → spettanza giornaliera 2/3 meno 1/3 per il pernottamento = 1/3 → non spetta indennità).

Per le missioni in caso di incontri di formazione e/o altre iniziative a carattere informativo/formativo, trova applicazione quanto previsto dall’art. 64 del CCNL 08/12/07, ad eccezione dei giorni iniziale e finale, per i quali si prevede quanto indicato al comma che precede.

ART. 15

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Ad integrazione di quanto previsto ai commi 1 e 2 dell’art. 53 CCNL 08/12/07 - qualora vi sia astensione anticipata per complicazioni intervenute durante la gravidanza - si stabilisce che l’Azienda provveda ad integrare al 100% della retribuzione goduta in servizio quanto corrisposto dagli enti previdenziali (80% della retribuzione) oltre il limite massimo dei 5 mesi per il periodo complessivo di astensione anticipata ed obbligatoria (oggi “congedo di maternità”).

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 (c.d Testo Unico delle norme su maternità e paternità), le parti concordano che, qualora la lavoratrice/il lavoratore decida di fruire anche del congedo parentale (ex astensione facoltativa) e lo faccia senza soluzione di continuità dal precedente periodo di congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), per un periodo continuativo pari ad un minimo di 3 mesi effettivi ed un massimo di 6 mesi (vale a tale fine solo il periodo indicato nella comunicazione iniziale), l’Azienda provvederà ad integrare quanto corrisposto dagli enti previdenziali (30% della retribuzione) nella misura di un ulteriore 30% della retribuzione goduta in servizio.

Resta inteso che, ai sensi delle normative vigenti, il congedo parentale (ex astensione facoltativa) può essere utilizzato da entrambi i genitori, vi deve essere un preavviso minimo di 15 giorni e l’integrazione aggiuntiva aziendale è configurabile nelle sole ipotesi in cui vi sia l’effettiva corresponsione (30% secondo quelle che sono le previsioni di legge attuali) ad opera degli enti previdenziali

Nello spirito di quanto stabilito all’art. 53, comma 4 del CCNL 08/12/07, le lavoratrici dopo l’assenza per maternità ed anche il restante personale al rientro dopo un periodo significativo di assenza (aspettativa, malattia od infortunio)– in presenza di significative variazioni delle procedure

operative e/o di tangibili mutamenti organizzativi – sarà coinvolto in un processo di *counseling/mentoring* con la finalità di individuare le opportune attività di formazione per un adeguato rientro in servizio.

ART. 16

CONTRIBUTO ASILO NIDO

A tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato che sostengono per i propri figli degli oneri per la frequenza ad asili nido – sia pubblici che privati o che si avvalgono di *baby-sitter* – a fronte di idonea documentazione fiscale - l'Azienda erogherà un contributo fino ad un massimo di € 100 mensili per ogni mese di frequenza e/o prestazioni offerte e per ogni bambino fino al compimento del 3° anno di età e comunque fino al termine della frequenza dell'anno scolastico di riferimento (ad es. se il bambino compie 3 anni a febbraio 2009, il contributo spetterà fino al termine dell'anno scolastico e quindi giugno 2009).

Resta inteso che suddette erogazioni non sono cumulabili tra coniugi/conviventi dipendenti delle società del gruppo.

Il contributo, riferito al periodo settembre-giugno verrà erogato in unica soluzione con le competenze del mese di luglio di ogni anno (es. per il periodo settembre 2009-giugno 2010, vi sarà un'unica erogazione con le competenze di luglio 2010). In caso di ricevute cumulative dovranno essere indicati i singoli mesi di frequenza con il dettaglio dei relativi importi.

Si precisa che l'erogazione dei contributi in oggetto avverrà secondo la disciplina fiscale tempo per tempo vigente, con l'effettuazione delle relative ritenute di legge, laddove previste.

Per idonea documentazione fiscale si intende, nel caso degli asili, la ricevuta di pagamento emessa dall'istituto; nel caso di *baby sitter*, le quietanze di pagamento accompagnate dalle ricevute di versamento dei contributi previdenziali, rilasciate da *baby sitter* con le quali risulti regolarmente costituito un rapporto di lavoro.

ART. 17

QUADRI DIRETTIVI

Con riferimento all'art. 81 del CCNL 08/12/07, le parti condividono l'opportunità di individuare le possibili misure organizzative dirette a rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi.

Qualora questo non sia possibile per condizioni oggettive, l'Azienda - al superamento delle 100 ore annue rispetto all'orario di lavoro stabilito all'art. 94 CCNL 08/12/2007 – erogherà un importo di € 800 per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello e di € 1.200 per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello.

Ai fini della determinazione dei quantitativi orari eccedenti di cui sopra, si farà riferimento all'autocertificazione, condivisa dal rispettivo Responsabile.

L'autocertificazione dovrà essere inviata alla capogruppo Findomestic Banca S.p.A., entro il 10 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento e l'apposita erogazione verrà corrisposta con le competenze del mese di gennaio stesso (per es. qualora vi sia una comunicazione di prestazioni

riferite al 2009 questa andrà effettuata entro e non oltre il 10/01/2010 e con le competenze di gennaio 2010 vi sarà il riconoscimento dell'apposita erogazione)

Le Parti concordano che - in caso di passaggio in corso d'anno alla categoria dei Quadri Direttivi o di passaggio nella categoria dei Quadri Direttivi dal 2° livello al 3° livello - il riferimento temporale, così come le ore annue, siano calcolate *pro-quota* (es. in caso di passaggio dalla 3° area professionale, 4° livello al 1° livello dei Quadri Direttivi dal mese di marzo, il computo annuo sarà per i 10/12, ossia 83 ore e € 667); resta inteso che qualora il Quadro Direttivo superi comunque le 100 ore annue saranno erogati gli interi importi previsti dal comma 2.