

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE (EX CIA) PER IL PERSONALE DELLA FINDOMESTIC BANCA S.P.A.

Il giorno 08 giugno 2015, in Firenze

Tra

Tra la delegazione aziendale di FINDOMESTIC BANCA S.P.A., di seguito anche "Banca" e/o "Azienda", rappresentata dal Direttore HR, Alessandro Agosti, dal Responsabile Relazioni Sindacali e Fondo Pensione, Adriana Moretti, assistiti da Fabrizio Baldini e Riccardo Boninsegni

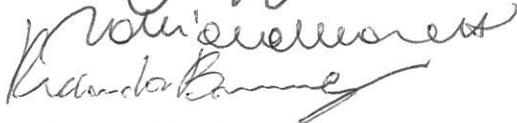
e

UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA, in persona dei Sig.ri Tommaso Vigliotti, Alessandro Poggi, Luca Bianchi, Jacopo Nannoni, Manuele Marampon;

premessi che

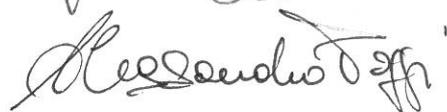
- in data 24 aprile 2007 è stato stipulato il Contratto Collettivo Aziendale (ex CIA) per il Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi della Findomestic Banca S.p.A.;
 - il predetto Contratto è scaduto in data 31 dicembre 2007, ma ha continuato a trovare applicazione, in via di fatto, fino ad oggi;
 - in data 19 gennaio 2012, è stato stipulato il CCNL ABI per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali;
 - in data 31 marzo 2015, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 19 gennaio 2012 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali;
 - le Parti intendono procedere, ai sensi dell'art. 28 del CCNL ABI 19 gennaio 2012, così come rinnovato dal CCNL ABI 31 marzo 2015, alla stipula del Contratto Collettivo Aziendale;
1. tutto ciò premesso e considerato, le parti, ai sensi dell'art. 28 del CCNL ABI 19 gennaio 2012, così come rinnovato dal CCNL ABI 31 marzo 2015, convengono di procedere alla stipula della presente ipotesi di Contratto Collettivo Aziendale e le previsioni che seguono vanno considerate nel loro insieme, quali elementi di un disegno unitario ed inscindibile;
 2. in relazione alla riserva delle Organizzazioni Sindacali di sottoporre la predetta ipotesi di accordo alle assemblee dei lavoratori, che dovranno concludersi, in ogni caso, entro il 10 luglio 2015, concordano di procedere alla stesura completa dell'articolato relativo al presente contratto collettivo aziendale, entro e non oltre il 30 novembre 2015;
 3. la data di cui al suddetto punto 2 potrà slittare in base alla effettiva firma definitiva del CCNL rinnovato e del relativo articolato, in coerenza, comunque, con quanto previsto da quest'ultimo.

FINDOMESTIC BANCA S.P.A.

UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA



INDICE

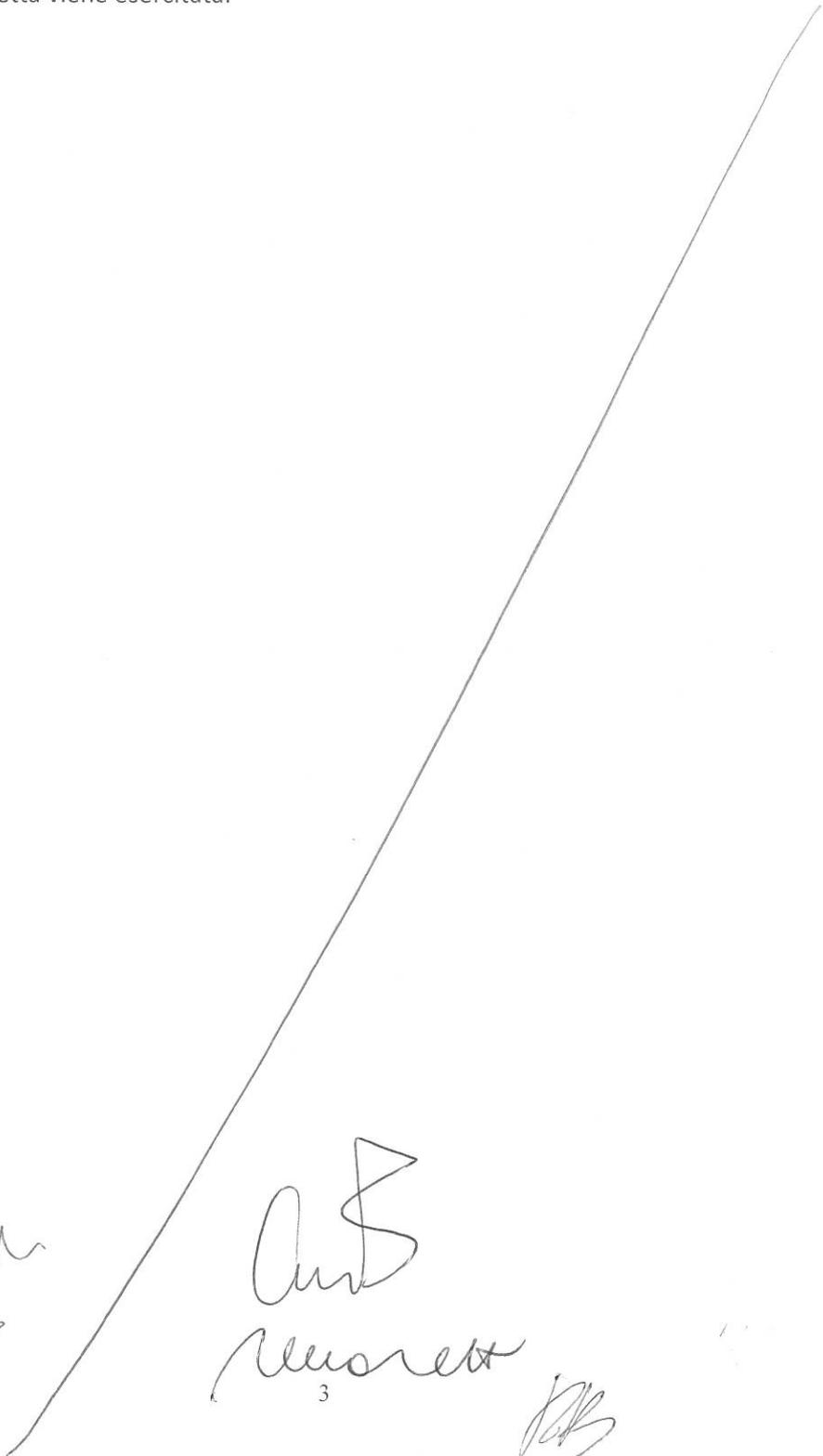
<i>Disposizioni generali</i>	pag.03
Art. 1 - Anzianità convenzionali	pag.04
Art. 2 - Assegno di anzianità	pag.05
Art. 3 - Buono pasto	pag.06
Art. 4 - Addestramento - formazione-criteri di sviluppo professionale e di carriera- valutazione del personale	pag.07
Art. 5 - Fondo di previdenza integrativa aziendale	pag.09
Art. 6 - Inquadramento del personale e Percorsi Professionali	pag.10
Art. 7 - Mutui e prestiti	pag.11
Art. 8 - Part time	pag.13
Art. 9 - Permessi	pag.17
Art. 10 - Polizza sanitaria	pag.19
Art. 11 - Premio Aziendale	pag.20
Art. 12 - Ex Premio di rendimento	pag.24
Art. 13 - Rimborsi chilometrici	pag.25
Art. 14 - TFR (quota accantonata in azienda)	pag.26
Art. 15 - Trasferimenti	pag.27
Art. 16 - Missioni	pag.29
Art. 17 - Attività in turni e relative indennità	pag.30
Art. 18 - Conciliazione tempi di vita e di lavoro	pag.31
Art. 19 - Contributo asilo nido	pag.33
Art. 20 - Quadri Direttivi	pag.34
Art. 21 - Cral	pag.35
Art. 22 - Sicurezza del lavoro	pag.36
Art. 23 - Accordi aziendali	pag.37
Art. 24 - Polizza caso morte da malattia	pag. 38
Art. 25 - Provvidenze per figli disabili	pag. 39
Art. 26 - Borse di studio	pag. 40
Art. 27 - Occupazione	pag. 41
Art. 28 - Personale coinvolto dall'accordo sindacale del giorno 14 gennaio 2008 (ex vision)	pag. 42

Several handwritten signatures and initials are present at the bottom left of the page. From left to right, there is a large signature, a smaller signature, a set of initials 'SP', and another large signature. A diagonal line from the table of contents extends across the bottom of the page, passing over these signatures.

DISPOSIZIONI GENERALI

Il rapporto di lavoro del personale di Findomestic Banca 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, dagli accordi nazionali, ad integrazione e complemento delle suindicate normative, dal presente contratto collettivo aziendale e dagli accordi interni di volta in volta siglati.

Il presente contratto decorre dalla data della sua stipula, cioè il giorno 08 giugno 2015, salvo quanto stabilito nei singoli articoli, e scadrà il 31 dicembre 2018. Successivamente a tale data, si considererà prorogato, salvo disdetta di una delle due parti che potrà, comunque, essere esercitata entro il 30 giugno di ogni anno, ferma restando l'applicazione delle previsioni nello stesso contenute sino al 31 dicembre dell'anno in cui tale disdetta viene esercitata.



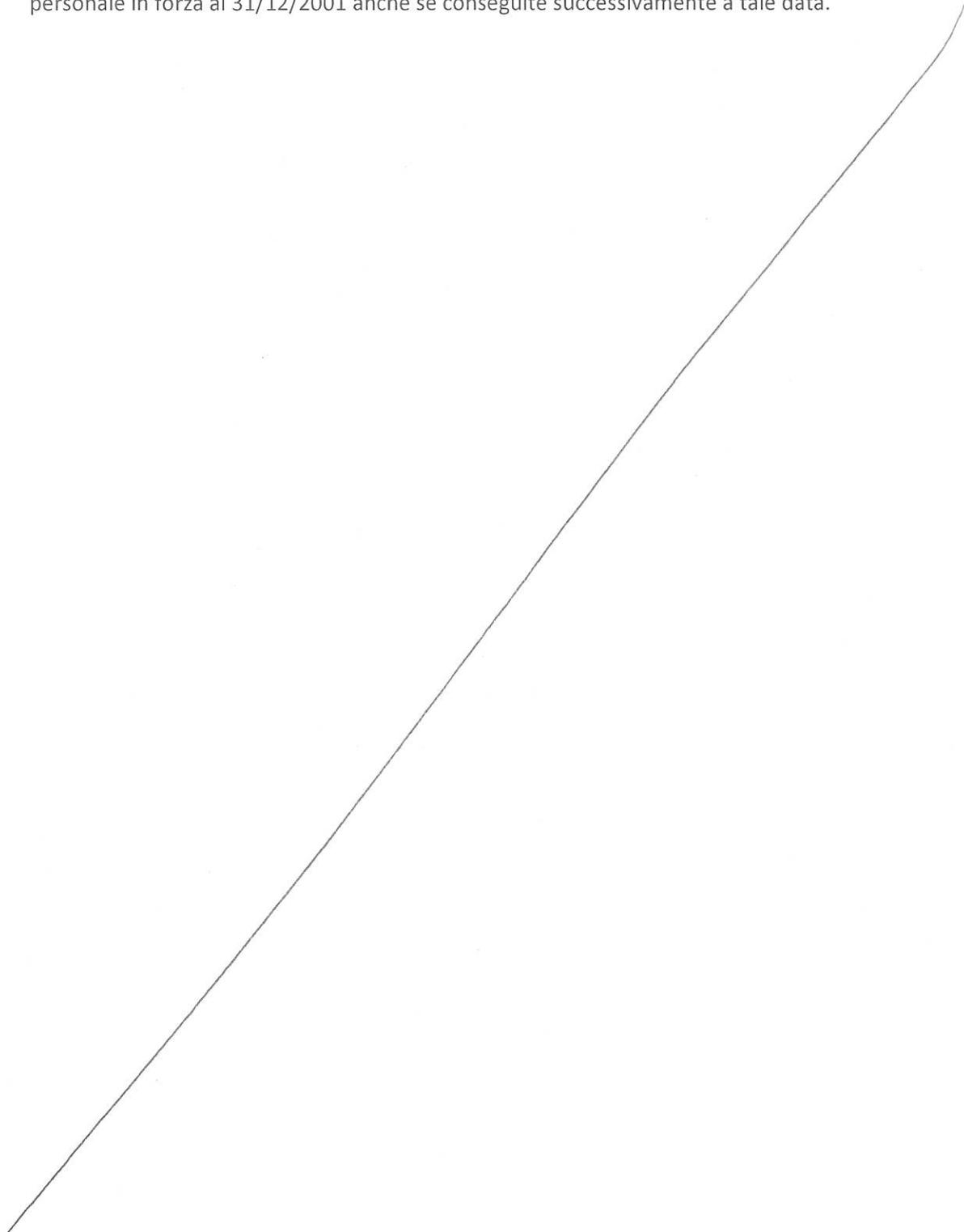
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:

- On the left: a signature that appears to be "M. G. 42".
- Next to it: a signature that appears to be "J. G.".
- In the center: a signature that appears to be "A. S." with "Rossetti" written below it and a small number "3" underneath.
- On the right: a signature that appears to be "P. B.".

ART. 1

ANZIANITA' CONVENZIONALI

A parziale deroga di quanto previsto dall'art. 37 del CCNL 11/7/99 si conviene di riconoscere l'anzianità convenzionale legata al conseguimento delle lauree specialistiche di cui all'art. 54 del CCNL 19/12/94 per il personale in forza al 31/12/2001 anche se conseguite successivamente a tale data.



[Handwritten signatures and initials]

ART. 2

ASSEGNO DI ANZIANITA'

Nei confronti del personale assunto successivamente alla data di stipulazione del CCNL 19/12/94 ed inquadrato nella 2ª Area Professionale 3° Livello e nella 3ª Area Professionale 1º 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 € 97,91 per 13 mensilità. Lo stesso assegno viene riconosciuto al personale già in servizio alla data del 19/12/94, dopo 8 anni dal conseguimento degli automatismi e/o benefici previsti dal sopraindicato art. 117 lettera a). 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 € 48,61.

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.

Le parti convengono che, a decorrere dal 31 dicembre 2018, il presente articolo non esplicherà più alcuna efficacia, in quanto la materia sarà totalmente disciplinata nelle previsioni di cui all'articolo 6 del presente contratto collettivo e, ciò, a prescindere dall'eventuale proroga di tale contratto collettivo, così come regolamentato dalle disposizioni generali di cui alla pagina 3 del presente documento.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are initials 'Lu' and 'GB'. To the right of these initials is a small number '5'. Further to the right, there is another large, stylized signature. On the far right, there are some faint, illegible markings.

ART. 3

BUONO PASTO

Le Parti concordano di elevare l'importo del buono pasto di cui all' art. 50 del CCNL 19 gennaio 2012 dagli attuali 5,00 Euro a 7,00 Euro, in due distinte *tranches* (a regime definitivo dallo 01/01/2017) secondo la seguente tempistica:

01/01/2016: incremento di 1,00 Euro (quindi da 5,00 Euro a 6,00 Euro);

01/01/2017: ulteriore incremento di 1,00 Euro (quindi da 6,00 Euro a 7,00 Euro).

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. 104 del CCNL 19/01/2012.

Le parti nel confermare il riconoscimento del buono pasto nei confronti del personale *part time*, 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, concordano di elevare l'importo dello stesso dagli attuali 3,50 Euro a 5,50 Euro in due distinte *tranches* (a regime definitivo dallo 01/01/2017) secondo la misura e la tempistica sopra definita e, quindi:

01/01/2016: incremento di 1,00 Euro (quindi da 3,50 Euro a 4,50 Euro);

01/01/2017: ulteriore incremento di 1,00 Euro (quindi da 4,50 Euro a 5,50 Euro).

Le Parti si danno reciprocamente atto che il buono pasto di cui al presente articolo viene reso esclusivamente in formato elettronico, così come previsto dalla relativa normativa attualmente vigente.



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there are two distinct signatures. In the center, the name 'Moretti' is written in a cursive hand, with a small 'M' and 'R' below it. To the right, there is another large, flowing signature. Above the 'Moretti' signature, there are some smaller, less legible initials or marks.

ART. 4 -

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. 71; 72; 73; 74; 75; 82; 86; 96 del CCNL 19/01/2012).

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) un maggiore impulso allo sviluppo formativo del personale aziendale, finalizzandolo all'adeguamento nel tempo delle capacità professionali del Personale, in risposta alle attese di qualità di servizi alla clientela ed in connessione con lo sviluppo professionale in azienda. A tal proposito, le parti, in data 21/09/2011, hanno condiviso l'opportunità di costituire un organismo paritetico per la formazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 19/01/2012 (in precedenza art. 14 del CCNL 08/12/2007). Obiettivo di questo organismo è quello di promuovere a livello aziendale la cultura della formazione continua, con la reciproca consapevolezza delle parti che la formazione continua è necessaria per la valorizzazione delle risorse umane, quale elemento indispensabile e strategico per lo sviluppo ed il successo dell'impresa.
- C) 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.
- D) 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. 72; 73; 74; 75 e 76 del CCNL 19/01/2012.

I suddetti progetti saranno portati al confronto con le OO SS ai fini di individuare soluzioni condivise, nell'ambito di quanto previsto dal CCNL, in modo da consentire lo sviluppo professionale attraverso particolari requisiti, non individuati in forma esaustiva, come ad esempio: interventi di formazione adeguata, esperienze pratiche sul lavoro, mobilità su diverse posizioni di lavoro, volontaria iscrizione ai percorsi, fermo restando il possesso di determinati requisiti di anzianità lavorativa stabiliti per specifici percorsi, valutazioni professionali, *assessment* delle competenze.

Su specifica richiesta delle Organizzazioni Sindacali al riguardo, l'Azienda, con l'obiettivo di creare maggior consapevolezza dei colleghi sul proprio percorso di sviluppo e valutazione nel corso dell'anno, ha provveduto ad implementare il proprio applicativo di gestione delle risorse umane (Geris) prevedendo l'invio di una e-mail al collaboratore ogni qualvolta che il responsabile inserisca un colloquio in Geris. Tale mail, nell'oggetto, farà riferimento all'argomento trattato nel colloquio, ad esempio: Colloquio Benvenuto,



Colloquio Incentivo, Colloquio Seguito Valutazione, Colloquio Seguito Assessment, Colloquio intermedio in caso di trend negativo, Altro.

Sempre nell'ottica di rendere il collaboratore pienamente consapevole del proprio percorso di sviluppo e di valutazione, nel corso dell'anno, le Parti convengono di:

- Far arrivare una e-mail al collaboratore ogni volta che il responsabile inserisca delle ore di training on the job;
- Rendere obbligatorio il colloquio intermedio tra il responsabile e la risorsa interessata, da effettuarsi entro il 30 settembre dell'anno di valutazione, nel caso di andamento negativo della risorsa rispetto all'anno precedente, tale da poter pregiudicare una valutazione inferiore al livello atteso (attuale livello 3);
- Rendere obbligatorio il colloquio intermedio tra il responsabile e la risorsa interessata qualora quest'ultima, nell'anno di riferimento, abbia conseguito una valutazione inferiore al livello atteso. Tale colloquio dovrà effettuarsi entro il 31 luglio dell'anno successivo,

L'Azienda si impegna a convocare un apposito incontro tra i firmatari del presente accordo, da tenersi entro il 31 marzo di ogni anno, al fine di operare un approfondimento sull'andamento delle valutazioni delle prestazioni, relative all'anno precedente, anche con riferimento agli impatti sui percorsi professionali di cui al successivo articolo 6.

Al fine di procedere con l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi della legislazione in materia, con l'obiettivo di valorizzare le risorse femminili, le parti, in data 21/09/2011, hanno condiviso l'opportunità di costituire una Commissione sulle Pari Opportunità, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 15 del CCNL 19/01/2012 (in precedenza art. 13 del CCNL 08/12/2007).



YF
YR
Fu
Muroletti
ES
LB

ART. 5

FONDO DI PREVIDENZA INTEGRATIVA AZIENDALE

Le Parti concordano di elevare la misura dell'apporto contributivo aziendale al Fondo Pensione Complementare per i Dipendenti della Findomestic Banca e Società Controllate (di seguito Fondo Pensione) - per tutto il Personale iscritto e di futura iscrizione, secondo quanto disciplinato nelle disposizioni statutarie del Fondo stesso - dall'attuale 4,20% al 4,50% in tre distinte *tranches* (a regime definitivo dallo 01/01/2018) secondo la seguente tempistica:

01/01/2016: incremento dello 0,10% (quindi dal 4,20% al 4,30%);

01/01/2017: ulteriore incremento dello 0,10% (quindi dal 4,30% al 4,40%);

01/01/2018: ulteriore nuovo incremento dello 0,10% (quindi dal 4,40% al 4,50%);

Suddetto incremento sarà apportato tenendo conto di quelle che sono le basi di calcolo attualmente stabilite nello Statuto del Fondo stesso.

In merito a quanto delineato all'articolo 46 del CCNL 19/01/2012, che prevede la possibilità di attribuire al personale assunto con contratto a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° febbraio 2012, nella 3ª area professionale - 1° livello retributivo, il livello retributivo di inserimento professionale, per un periodo di 4 anni dalla data di assunzione, le parti convengono di prevedere, nei confronti del personale di cui sopra, che sia iscritto al Fondo Pensione, una contribuzione datoriale tale da garantire agli interessati, per il periodo di attribuzione del menzionato livello di inserimento, lo stesso versamento spettante al personale assunto nella 3ª area professionale - 1° livello retributivo, non destinatario di tale livello di inserimento.

Per maggior chiarezza, di seguito, si precisano gli incrementi previsti dall'azienda secondo i criteri sopra riportati:

01/01/2016: incremento di 1,0% (quindi dal 4,20% al 5,20%);

01/01/2017: ulteriore incremento dello 0,20% (quindi dal 5,20% al 5,40%);

01/01/2018: ulteriore nuovo incremento dello 0,10% (quindi dal 5,40% al 5,50%);

Le parti si danno reciprocamente atto che l'incremento del contributo datoriale per i destinatari del livello retribuito di inserimento professionale sarà rivolto anche a coloro che, alla data del 31/12/2015, risulteranno essere già assunti dall'Azienda, ma solo a partire dallo 01/01/2016.

Decorrenza: 1° gennaio 2016

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including the letters 'YP', 'In', and 'KB', along with several illegible scribbles.

ART. 6

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE E PERCORSI PROFESSIONALI

In merito a quanto disposto dall'art. 28 del CCNL 19/01/2012, relativamente alla possibilità che i contratti collettivi aziendali prevedano intese in materia di inquadramenti, nel rispetto delle specifiche disposizioni al riguardo, le parti convengono di introdurre, a far data dal 1° gennaio 2015, una normativa in tema di percorsi professionali nel rispetto delle condizioni, dei termini e dei limiti stabiliti nel documento "Percorsi Professionali" che, pertanto, forma parte integrante ed inscindibile del presente articolo e che viene allegato al presente accordo (Allegato n. 1).

Le Parti convengono di incontrarsi nel caso in cui il CCNL dovesse introdurre una diversa disciplina relativamente alla tematica dell'"Inquadramento del personale", per rendere coerente il contenuto del suddetto allegato.

Le Parti confermano che gli inquadramenti stabiliti per le singole posizioni di lavoro sono quelli minimi garantiti, con facoltà quindi dell'Azienda di dar luogo ad inquadramenti superiori, senza che ciò costituisca variazione dell'inquadramento di riferimento della posizione stessa.

Le Parti specificano che in tutti i casi in cui l'Azienda riconosca avanzamenti di carriera anticipati rispetto alle tempistiche previste dal percorso, quest'ultimo ripartirà dall'inquadramento acquisito.

Le Parti stabiliscono che allorquando nascano nuovi profili professionali la regolamentazione degli inquadramenti ad essi connessi potrà essere effettuata anche di volta in volta, con accordo aziendale, prendendo a riferimento il riconoscimento delle professionalità, delle competenze e delle responsabilità connesse alla posizione di lavoro.

Le Parti, infine, convengono che ad ogni eventuale modifica dell'attuale sistema di valutazione, l'Azienda si impegna a convocare, preventivamente, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo per garantire continuità e coerenza dell'attuale impianto dei percorsi professionali.

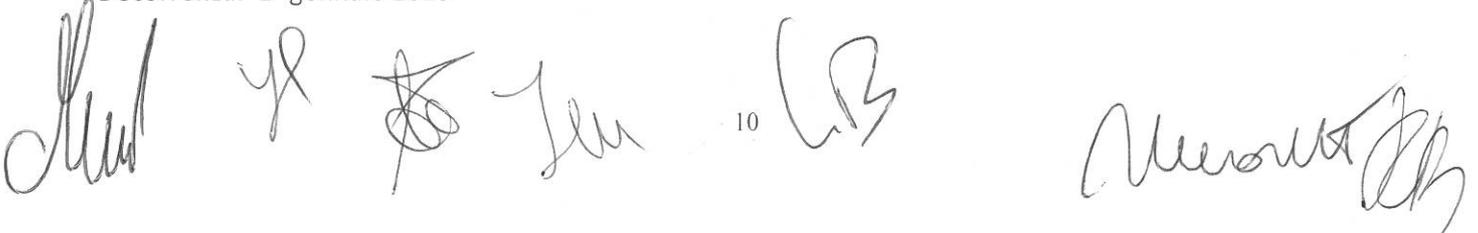
"DICHIARAZIONE DELLE PARTI"

Le Parti al fine di verificare le condizioni per l'identificazione delle posizioni più rilevanti in ambito aziendale, in coerenza con quanto verrà stabilito dal CCNL sul tema, di comune accordo, decidono di istituire una Commissione Paritetica che avrà il compito di verificare le proposte presentate dalle OO.SS. e/o dall'Azienda con l'auspicio di trovare soluzioni compatibili con l'organizzazione aziendale.

La commissione paritetica sarà composta da un numero massimo di cinque membri nominati dalle OO.SS. e cinque membri nominati dall'Azienda e dovrà formulare le proposte che ritenga opportune entro il 30/06/2016, data che potrà slittare in attesa della definizione della materia a livello nazionale.

La commissione che potrà riunirsi successivamente anche in video conferenza, dovrà insediarsi entro il 30/09/2015.

Decorrenza: 1° gennaio 2015



ART. 7

MUTUI E PRESTITI

MUTUI

Premesso che l'azienda non prevede tra le proprie attività quella di erogazione di mutui fondiari, la stessa si è attivata al fine di individuare strutture esterne che possano offrire tali servizi a condizioni agevolate a favore dei propri dipendenti. A tal proposito, l'Azienda comunica che, ad oggi, ha individuato la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A., con sede legale in Via V. Veneto, 119 – Roma, codice fiscale e partita IVA n. 09339391006 (d'ora in poi BNL), società del Gruppo BNP PARIBAS in Italia, quale struttura esterna che si occuperà dell'erogazione dei mutui ai dipendenti Findomestic.

L'azienda ha provveduto, pertanto, ad attivare una convenzione con il soggetto sopra indicato, tramite la quale i dipendenti della Findomestic potranno stipulare, con la BNL, contratti di mutuo fondiario finalizzati all'acquisto, ristrutturazione ed ampliamento della prima casa di abitazione propria e del proprio nucleo familiare.

Tale convenzione prevede la possibilità di stipulare un contratto di mutuo a tasso variabile o, in alternativa, a tasso fisso.

A tal proposito, le parti precisano che:

1. per prima casa di abitazione si intende quella per la quale è possibile beneficiare delle agevolazioni fiscali di prima casa;
2. il tasso variabile applicabile sarà il Tasso Ufficiale di Riferimento fornito dalla Banca Centrale Europea, tempo per tempo vigente, oltre ad uno spread pari a 100 bps;
3. il tasso fisso tempo per tempo vigente sarà il medesimo applicato nei confronti dei dipendenti di BNL, per l'intero importo di cui al successivo punto 4 (riferito alla prima fascia, ad oggi pari all'1,40%), .
4. l'importo massimo finanziabile sarà pari ad Euro 250.000,00 sia per i mutui a tasso fisso che per i mutui a tasso variabile;
5. la concessione dei Mutui avverrà nel rispetto della normativa e dei criteri di merito creditizio che BNL applica nei confronti dei dipendenti delle società del Gruppo BNP Paribas in Italia, così come riportati nella relativa circolare attuativa di BNL, tempo per tempo vigente.

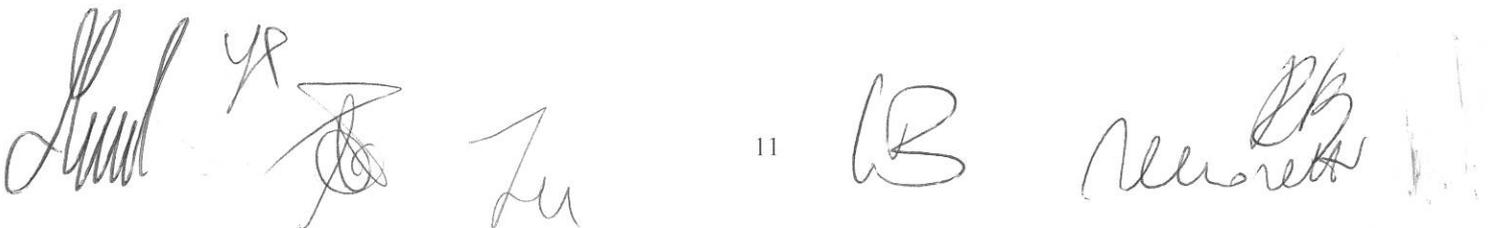
La Direzione HR provvederà a rendere pubblica sulla intranet aziendale la suddetta circolare attuativa di BNL, tempo per tempo vigente.

Le parti convengono di incontrarsi qualora l'Azienda individui altre strutture esterne che offrano servizi di erogazione di mutui fondiari.

BNL valuterà il riconoscimento di condizioni di maggior favore rispetto alla clientela per mutui relativi all'abitazione secondaria.

Decorrenza: La suddetta normativa in tema di mutui sarà applicabile ai nuovi contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2016, eccetto la possibilità di sottoscrivere mutui fondiari al tasso fisso di cui al suddetto punto 3, con decorrenza 01/09/2015.

Nel periodo transitorio tra la data di sottoscrizione del presente accordo ed il giorno 01/01/2016 rimarrà in vigore quanto previsto dall'articolo 7 del "CIA" sottoscritto il 24/04/2007, comprese le formali richieste di mutuo in corso al 31/12/2015.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large signature, the initials 'YR', a signature with a large flourish, the initials 'Zu', the number '11' in the center, the initials 'LB', and a signature that appears to be 'Alberetta'.

PRESTITI

Le parti convengono di mettere a disposizione dei dipendenti interessati, finanziamenti a tasso agevolato, sotto forma di linea di credito, fino ad un massimo di esposizione consentita pari ad Euro 60.000,00, dietro presentazione degli appositi giustificativi.

Il tasso di finanziamento unico variabile è pari al Tasso Ufficiale di Riferimento fornito dalla Banca Centrale Europea, ed in essere al primo gennaio ed al primo luglio di ogni anno di riferimento, arrotondato per eccesso ad un multiplo di 0,12. Tale arrotondamento è originato da un limite tecnico del software di calcolo degli interessi utilizzato in Azienda, che prevede un tasso mensile fino ad un massimo di due decimali.

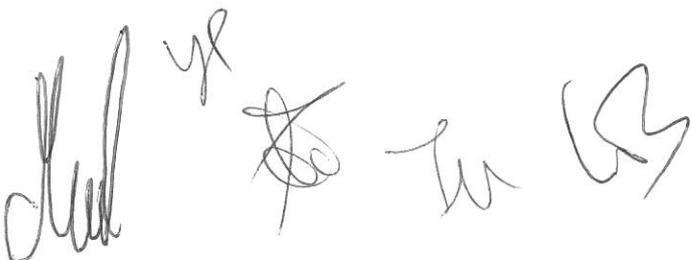
Le Parti concordano sull'opportunità di consentire al Personale l'accesso a tutte le forme tecniche di finanziamento previste per la Clientela, al miglior tasso comunemente applicato alla clientela ordinaria, in accordo con le previsioni normative e le metodologie aziendali in materia di approvazione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

Resta inteso che le suddette condizioni saranno applicabili a decorrere dal giorno 01/07/2015, e riguarderanno tutti i contratti di finanziamento ai dipendenti ancora da stipulare, oltre a quelli già in essere alla menzionata data. Rimangono esclusi eventuali finanziamenti già stipulati in forma diversa dalla linea di credito.

La banca, nel periodo di vigenza del presente accordo, si riserva la facoltà di sostituire l'attuale prodotto linea di credito con il prodotto Prestito Personale, ferme le condizioni di cui al presente articolo. Tale possibile modifica non riguarderà il prodotto carta di credito.

La Direzione HR provvederà a pubblicare sulla intranet aziendale apposito documento per i dipendenti, con la regolamentazione dei prestiti relativamente a: durata, requisiti, documentazione da presentare, cumuli, partecipazione a campagne promozionali, estinzione anticipata, etc.

Decorrenza: 01/07/2015

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a smaller one with 'yr' above it, and several other initials.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Alessandro'.

PART. 8

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 35 del CCNL 19/01/2012 – 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 19/01/2012, la disciplina del part time in azienda viene così regolamentata:

PRINCIPI GENERALI

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 si impegna ad agevolare la conoscenza da parte dei propri dipendenti di eventuali nuove disposizioni legislative, relative al tema del part-time.

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.

Vista l'articolata organizzazione aziendale, la Banca, nel valutare le richieste di part time provenienti dal Personale, si impegna a valutare con particolare attenzione, quelle provenienti da dipendenti assegnati alle strutture periferiche di piccole dimensioni. A tal fine, si cercherà di individuare eventuali soluzioni organizzative, modulando le forme di part time su diverse articolazioni di orario giornaliero. L'Azienda si impegna anche a valutare eventuali integrazioni, attraverso il ricorso a collaborazioni di personale che abbia già operato all'interno del gruppo o mettendo, altresì, in atto tutte le possibilità previste dalla legge, ivi comprese eventuali convenzioni con enti territoriali e/o universitari.

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 aziendale del 2/4/2002. Quando possibile, si darà priorità ad assunzioni da liste di mobilità.

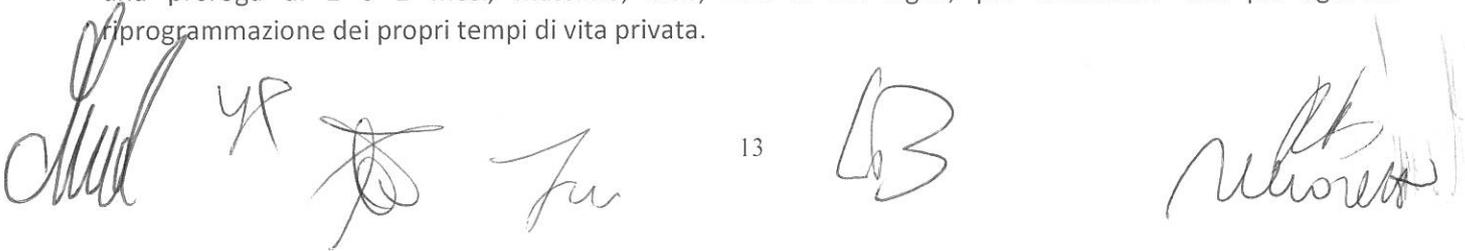
L'azienda si impegna, altresì, a favorire l'accoglimento delle domande di part time, anche proponendo, ove possibile, una mobilità funzionale all'interno della medesima unità produttiva.

La valutazione di merito sarà effettuata, annualmente, sulla base delle proprie esigenze organizzative e, se necessario, in base ai criteri e punteggi stabiliti nell'allegata tabella per la definizione della graduatoria.

A PARTIRE DA GENNAIO 2012 – SESSIONE UNICA ORDINARIA

Le domande dovranno essere presentate, in un'unica sessione, entro il 31 gennaio di ogni anno e l'Azienda si impegna a dare risposta agli interessati entro il 31 marzo. La decorrenza ordinaria è fissata per il 1° giugno.

Nel caso in cui la Banca non conceda il rinnovo del part time, viene garantita, se richiesta dal dipendente, una proroga di 1 o 2 mesi, massimo, cioè, fino al 31 luglio, per consentire una più agevole riprogrammazione dei propri tempi di vita privata.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large signature, the initials '4F', a signature that appears to be 'Fu', the number '13' in the center, a signature that looks like 'LB', and a large signature on the far right.

L'Azienda si impegna a convocare un apposito incontro tra i firmatari del presente accordo, da tenersi entro il 30 aprile, al fine di operare un approfondimento delle richieste di part time non accolte, verificando l'esistenza di ulteriori diverse soluzioni organizzative che possano consentire, nel caso, una valutazione diversa di tali richieste. L'eventuale accoglimento delle stesse verrà comunicato ai dipendenti interessati entro la fine del mese di maggio.

RICHIESTE FUORI SESSIONE

Le richieste fuori sessione, se accolte, avranno scadenza il 31 maggio successivo alla richiesta.

Tali richieste dovranno essere presentate almeno 45 giorni prima dell'inizio del part time; l'Azienda risponderà entro un mese dalla presentazione della richiesta.

FORMAZIONE

Al personale in part time, appartenente alle Aree Professionali che svolge attività di formazione oltre il proprio orario di lavoro, si applicherà la disciplina prevista dal CCNL.

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. 87, comma 2, CCNL 19/01/2012.

Allegato all'art. 8

Tabella dei punteggi per la definizione della graduatoria part time, con i relativi requisiti che dovranno sussistere alla data del 31 gennaio dell'anno in cui si fa la richiesta.

1) Figli

a) per ogni figlio in età:

- fino a 2 anni	punti 14
- da 3 a 6 anni	punti 11
- da 7 a 11 anni	punti 9
- da 12 a 14 anni	punti 3

Per quanto riguarda i casi di adozione, per ogni figlio, a prescindere dall'età, spetta l'acquisizione di 14 punti per i primi tre anni di affidamento. In seguito, si rientrerà nei riferimenti temporali previsti e disciplinati dalla suddetta lettera a).

b) per ogni figlio con provate e gravi situazioni di salute di carattere non temporaneo (attestazione medico/specialistica rilasciata dalle competenti strutture pubbliche - ASL):

punti 30

c) figli senza un genitore:

in caso di separazione/divorzio/stato di vedovanza

il figlio dovrà risultare a carico

del dipendente e convivere con

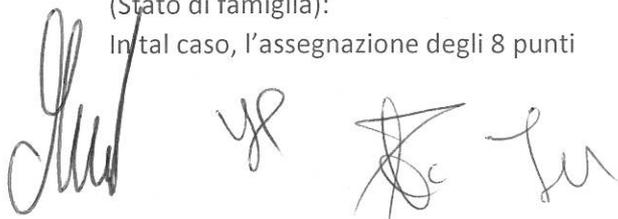
lo stesso a prescindere dalla

corresponsione degli alimenti

(Stato di famiglia):

punti 8

In tal caso, l'assegnazione degli 8 punti



vale per la situazione familiare
senza che rilevi il numero dei figli.

d) figli in cura ed assistenza per
disintossicazione da dipendenze
da droghe o da alcool
(attestazione medico/specialistica
rilasciata dalle competenti strutture
pubbliche - ASL):

punti 30

I punteggi indicati alle lettere b), c) e d) sono da aggiungere a quelli assegnati in relazione alla lettera a).

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
(attestazione medico/specialistica
rilasciata dalle competenti strutture
pubbliche - ASL):

punti 30

3) Coniuge/genitori/fratelli/sorelle/convivente "more uxorio" o qualsiasi altro parente entro il secondo grado

Per ogni congiunto con provato grave
stato di malattia
(attestazione medico/specialistica
rilasciata dalle competenti strutture
pubbliche - ASL):

punti 3 (max punti 6)

Le certificazioni mediche sopra richieste dovranno essere integrate dalla dichiarazione del medico di famiglia (medico di medicina generale) che attesti che una collocazione in part time del dipendente comporti un reale beneficio per la persona bisognosa di cura e/o assistenza.

4) Pendolari

pendolarismo:

oltre 3 ore di tempo percorrenza domicilio / lavoro: punti 2

(Far riferimento al tempo di percorrenza – tratta a piedi - rilevabile da Google Maps)

pendolarismo:

oltre 5 ore di tempo percorrenza domicilio / lavoro: punti 4

(Far riferimento al tempo di percorrenza – tratta a piedi - rilevabile da Google Maps)

5) Lavoratori studenti

Il punteggio è attribuito in favore dei dipendenti
che frequentano corsi di studio
per il conseguimento dei titoli contemplati
dal CCNL vigente per la attribuzione

delle provvidenze di studio: punti 2

6) Volontariato

In base a quanto stabilito dall'art. 69 del CCNL 19/01/2012, il punteggio è attribuito in favore dei dipendenti appartenenti ad organizzazioni iscritte nei registri previsti dall'art. 6 della L. 11/08/1991, n. 266, che prestino gratuitamente attività di volontariato, secondo le modalità e le finalità di cui alla sopra citata legge :

punti 2

7) 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.

Le Parti, in caso di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, anche se derivanti da innovazioni tecnologiche, si impegnano ad attivare, anche su richiesta di una di esse, specifici incontri al fine di verificare la corretta corrispondenza del presente accordo alla mutata situazione aziendale.

ART. 9

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 (comprensive 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 delle unità produttive di Milano, Torino, Genova, Roma e Napoli 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 14 anni, vengono concessi permessi per la durata al massimo di 10 giorni lavorativi annui, con possibilità di frazionarli e comprovati da certificazione medica.
- d) Alla lavoratrice/lavoratore che abbia effettiva necessità di accompagnare i propri genitori ad una visita medica specialistica, vengono concessi permessi per la durata al massimo di 5 giorni lavorativi annui, con possibilità di frazionarli e solo se comprovati da certificazione medica in cui sia indicata la circostanza che il dipendente abbia accompagnato il genitore.

I permessi di cui ai suddetti punti c) e d) potranno essere fruiti, complessivamente, per un massimo di 10 giorni per ciascun dipendente.

Permessi per festività soppresse

Le parti confermano che, a parziale deroga dell'art. 56 del CCNL 19/01/2012, i permessi in argomento potranno essere fruiti durante l'intero arco dell'anno.



NOTA A VERBALE

In relazione a quanto previsto all'articolo 7 "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 19 gennaio 2012, sottoscritta in data 31 marzo 2015, le Parti convengono di attendere i risultati del confronto a livello nazionale, al fine di verificarne le possibili modalità applicative in Azienda.

Decorrenza: 01/10/2015



ART. 10

POLIZZA SANITARIA

L'Azienda, per gli anni di valenza del presente accordo, rinnoverà la convenzione in tema di "rimborso spese mediche" a favore del Personale dipendente con contratto a tempo indeterminato.

Il costo della polizza è interamente a carico dell'Azienda e la copertura sanitaria per le Aree Professionali ed i Quadri Direttivi sarà estesa al nucleo familiare, intendendosi per tale quello composto da coniuge/convivente e, per ciò che riguarda i figli, quelli fiscalmente a carico, di età fino ai 26 anni.

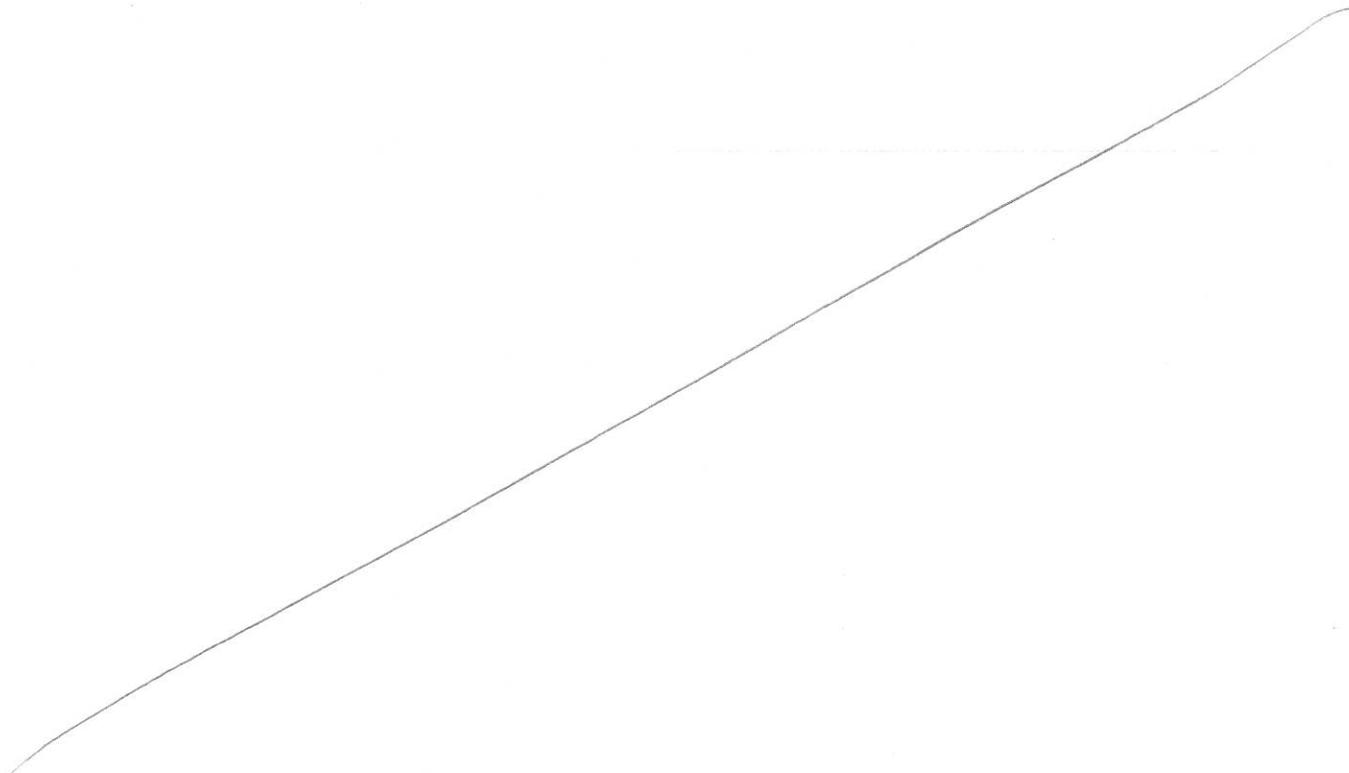
Il contributo massimo - interamente a carico dell'Azienda, a partire dall'anno 2012, è stato individuato come segue:

Aree Professionali e Quadri Direttivi senza nucleo familiare	€ 475,00
Aree Professionali e Quadri Direttivi con nucleo familiare	€ 715,00

Il contributo massimo - interamente a carico dell'Azienda - a partire dall'anno 2017, sarà individuato come segue:

Aree Professionali e Quadri Direttivi senza nucleo familiare	€ 555,00
Aree Professionali e Quadri Direttivi con nucleo familiare	€ 860,00

Su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, l'Azienda si impegna ad incontrare le OO.SS. firmatarie del presente accordo, nel secondo trimestre dell'anno, al fine di confrontarsi sull'andamento della polizza e, al termine del terzo trimestre, per effettuare un'analisi congiunta delle eventuali proposte di rinnovo della menzionata convenzione, ivi compresa la possibilità di introdurre pacchetti aggiuntivi.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the number 19 in the center.

ART. 11

PREMIO AZIENDALE

Le Parti, nel riconfermare l'attenzione da sempre rivolta agli istituti di welfare, come già evidenziato nell'accordo del 31/01/2014, relativo all'istituto denominato "premio aziendale" ai sensi dell'art. 48 del CCNL del 19/01/2012, hanno deciso di integrare l'attuale welfare per i dipendenti di Findomestic, proponendo, nuovamente, la possibilità di corrispondere, a questi ultimi, alcune utilità di valenza sociale e/o assistenziale, sempre tramite il suddetto istituto.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

1. in continuità con quanto convenuto per il premio aziendale di competenza 2013, viene riproposto il modello di erogazione di premio aziendale strutturato in due distinti programmi alternativi denominati "Piano Standard" e "Piano Welfare Findomestic":

- a) il "Piano Standard" prevede l'erogazione dell'intero valore del Premio aziendale in denaro; il relativo importo viene calcolato in base ai criteri di cui al successivo punto 3;
- b) il "Piano Welfare Findomestic", di seguito "Piano Welfare", prevede l'erogazione di un premio aziendale, il cui importo totale viene calcolato sempre in base ai criteri indicati al successivo punto 3, risultando, peraltro, una combinazione fra una quota in denaro (= quota cash), ed una in beni, servizi ed utilità (=quota welfare), lasciando ai lavoratori interessati la facoltà di scegliere la composizione di quest'ultima quota, che potrà essere ripartita tra le seguenti due tipologie di servizi, ai sensi della normativa tempo per tempo vigente in materia:

i. Previdenza complementare,

ii. Area formazione ed educazione, al fine di ottenere il rimborso delle spese sostenute per la formazione ed educazione dei propri familiari, come di seguito meglio specificato, evidenziando che non sono ammesse al rimborso le spese relative al dipendente stesso:

• familiari per i quali sono ammesse al rimborso le spese di formazione ed educazione:

- Coniuge (escluso convivente more uxorio);
- Figli,
- Genitori,
- Generi e Nuore,
- Suoceri e Suocere,
- Fratelli e Sorelle;

• tipologie di spese rimborsabili :

- Spese frequenza asilo nido,
- Spese iscrizione scuola materna, elementare, media o superiore pubbliche/private,
- Spese iscrizione Università sia pubbliche che private riconosciute,
- Spese iscrizione a scuole di specializzazione pubbliche o private riconosciute,
- Spese iscrizione a Master pubblici o privati riconosciuti,
- Spese per acquisto testi scolastici / universitari,
- Spese per corsi di lingua straniera svolti in Italia e/o all'estero da istituti / enti certificati

riconosciuti,

- Spese iscrizioni corsi presso il Conservatorio o presso istituti per l'Alta formazione e specializzazione artistica e musicale,
- Spese per la frequenza di colonie climatiche marittime o montane;

b.1) In caso di adesione al Piano Welfare, l'importo relativo alla quota welfare sarà maggiorato, di un 10%;

b.2) La proporzione di premio erogata, sotto forma di denaro e sotto forma di beni, servizi e utilità, è definita nella seguente misura: 70% in denaro e 30% in quota welfare. A tal proposito, le parti precisano che i dipendenti che aderiscono al "Piano Welfare" non possono modificarne l'entità, ma hanno la possibilità di scegliere il mix di beni, servizi e utilità secondo le proprie esigenze personali e familiari nell'ambito della suddetta proporzione. Tale proporzione potrà essere modificata dall'azienda anno per anno, su richiesta delle OO.SS.. Le spese interessate dall'accordo saranno quelle sostenute dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno in cui viene erogato il premio aziendale.

b.3) La quota di beni, servizi e utilità, eventualmente non fruita dal dipendente, non darà diritto ad alcuna liquidazione monetaria della stessa, ma verrà destinata ad alimentare il Fondo Pensione aziendale;

b.4) Il Piano Welfare è rivolto alle Aree Professionali e Quadri Direttivi, che potranno aderirvi, inderogabilmente, entro il 31 gennaio di ogni anno in cui viene erogato il premio aziendale;

b.5) In assenza di scelta, il dipendente accede automaticamente all'erogazione del premio in denaro (Piano Standard);

3. il Premio Aziendale relativo agli esercizi di seguito riportati sarà determinato come da tabelle seguenti:

3 a) Esercizio relativo all'anno 2015

Il premio concorrerà alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto e dei versamenti relativi al Fondo Pensione Aziendale

Utile Lordo MLN Euro	N° mensilità
Voce 250 del conto economico, rettificata per escludere eventuali svalutazioni relative alla partecipata Findomestic Banka - Belgrado	Calcolate in rapporto alla tredicesima mensilità erogata nel dicembre dell'anno 2015
≥ 250	2,00
≥ 215 < 250	1,95
≥ 205 < 215	1,90
≥ 190 < 205	1,85
≥ 170 < 190	1,80
≥ 150 < 170	1,70
≥ 130 < 150	1,60
≥ 90 < 130	1,50
≥ 70 < 90	1,00
≥ 60 < 70	0,75
≥ 40 < 60	0,50
≥ 10 < 40	0,30
< 10	0,00

3 b) Esercizio relativo all'anno 2016

Il premio concorrerà alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto e dei versamenti relativi al Fondo Pensione Aziendale

Utile Lordo MLN Euro	N° mensilità
Voce 250 del conto economico, rettificata per escludere eventuali svalutazioni relative alla partecipata Findomestic Banka - Belgrado	Calcolate in rapporto alla tredicesima mensilità erogata nel dicembre dell'anno 2016
≥ 270	2,00
≥ 225 < 270	1,95
≥ 210 < 225	1,90
≥ 190 < 210	1,85
≥ 170 < 190	1,80
≥ 150 < 170	1,70
≥ 130 < 150	1,60
≥ 90 < 130	1,50
≥ 70 < 90	1,00
≥ 60 < 70	0,75
≥ 40 < 60	0,50
≥ 10 < 40	0,30
< 10	0,00

3.c) Le Parti convengono di incontrarsi nel secondo semestre dell'anno 2016 per determinare le tabelle relative agli esercizi 2017 e 2018.

- L'erogazione del premio, per la parte in denaro (secondo il piano prescelto), avverrà con le competenze del mese di giugno successivo all'esercizio di riferimento ed interesserà tutto il personale che abbia superato il periodo di prova al 31 dicembre dell'anno a cui il premio si riferisce, sulla base dell'inquadramento a tale data.
- Al personale con contratto a tempo parziale, il premio verrà erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato.
- Al personale con contratto a tempo determinato ed il cui rapporto abbia avuto durata superiore a un mese, il premio verrà erogato, in proporzione al servizio prestato, computando, come mese intero, anche le frazioni uguali o superiori ai 15 gg. di calendario. Tale premio sarà calcolato sulla base dell'ultimo premio corrisposto dall'Azienda e verrà erogato unitamente alle competenze maturate di fine rapporto.
- 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. Tale premio, in caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, sarà calcolato sulla base dell'ultimo premio corrisposto dall'Azienda e verrà erogato unitamente alle competenze maturate di fine rapporto.
- Il premio non competerà al personale con giudizio professionale di sintesi negativo (attuale livello 1)



e/o licenziato per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, eccetto l'ipotesi del superamento del periodo di comporta, nonché al personale con contratto di lavoro somministrato.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le complessive erogazioni di cui al presente accordo rispondono alle esigenze di ricerca di maggiore produttività ed efficienza e, pertanto, soddisfano i requisiti previsti decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013, così come confermato per il 2014 dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 19 febbraio 2014 e, in quanto retribuzione di produttività, danno titolo ad accedere al relativo beneficio fiscale, nel caso venisse emanato un ulteriore decreto al riguardo.

Le Parti, pertanto, si danno atto che il presente accordo è conforme alle disposizioni dei suddetti Decreti ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui ai decreti stessi e in applicazione dell'art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012 (Legge di Stabilità per il 2013).

Tali erogazioni, inoltre, per le medesime ragioni, soddisfano i requisiti previsti dell'art. 4, comma 28, della legge n. 92/2012, e, pertanto, danno titolo ad accedere anche allo sgravio contributivo previsto dalle leggi n. 92/2012 e n. 247/2007 (decontribuzione).

Le previsioni di cui alla presente dichiarazione troveranno applicazione compatibilmente con le normative tempo per tempo vigenti.



EX PREMIO DI RENDIMENTO

Si conferma quanto concordato aziendalmente con l'art. 12 del CIA 2/4/2002 in merito alla corresponsione della quota eccedente lo standard di settore (c.d. "ex premio di rendimento") per il solo personale in servizio al 31/12/1999.

La quota del c.d. "ex premio di rendimento" - i cui importi, sono riportati nella tabella allegata (Allegato n. 2) - continuerà ad essere regolata dai criteri preesistenti e pertanto:

- 1) La suddetta quota è associata al singolo inquadramento ed agli scatti di anzianità e determinata secondo gli importi riportati nella suddetta tabella. Le quote formano una base di calcolo rivalutata secondo gli indirizzi dei CCNL tempo per tempo vigenti.
- 2) Tale quota viene corrisposta nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento eccetto l'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, per la quale la quota verrà versata all'interessato unitamente alle competenze di fine rapporto
- 3) La quota non compete al personale cui, per il servizio prestato nell'anno di riferimento del premio medesimo, sia stato attribuito un giudizio professionale di sintesi negativo (attuale livello 1), secondo la metodologia aziendale tempo per tempo stabilita, o in caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, eccetto l'ipotesi del superamento del periodo di comporta.
- 4) All'eventuale personale con contratto a tempo parziale la quota viene erogata in proporzione all'orario di lavoro prestato.
- 5) Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, la quota compete in proporzione ai mesi interi di servizio prestato, considerando come mese intero anche la frazione uguale o superiore ai 15 gg. di calendario, qualora l'ultimo giudizio professionale di sintesi non sia negativo secondo la metodologia aziendale tempo per tempo stabilita e sempre che la cessazione dal servizio non sia avvenuta per giustificato motivo o per giusta causa.
- 6) Nel caso di assenza dal servizio il premio viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza comprendendo come mese intero anche le porzioni uguali o superiori a 15 gg. di calendario. 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 obbligatoria dal servizio per gravidanza e puerperio.
- 7) Il premio concorre alla determinazione dei versamenti al fondo di previdenza integrativa aziendale per tutte le categorie di iscritti.



ART. 13

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. 70 CCNL 19/01/2012, 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. 14

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;

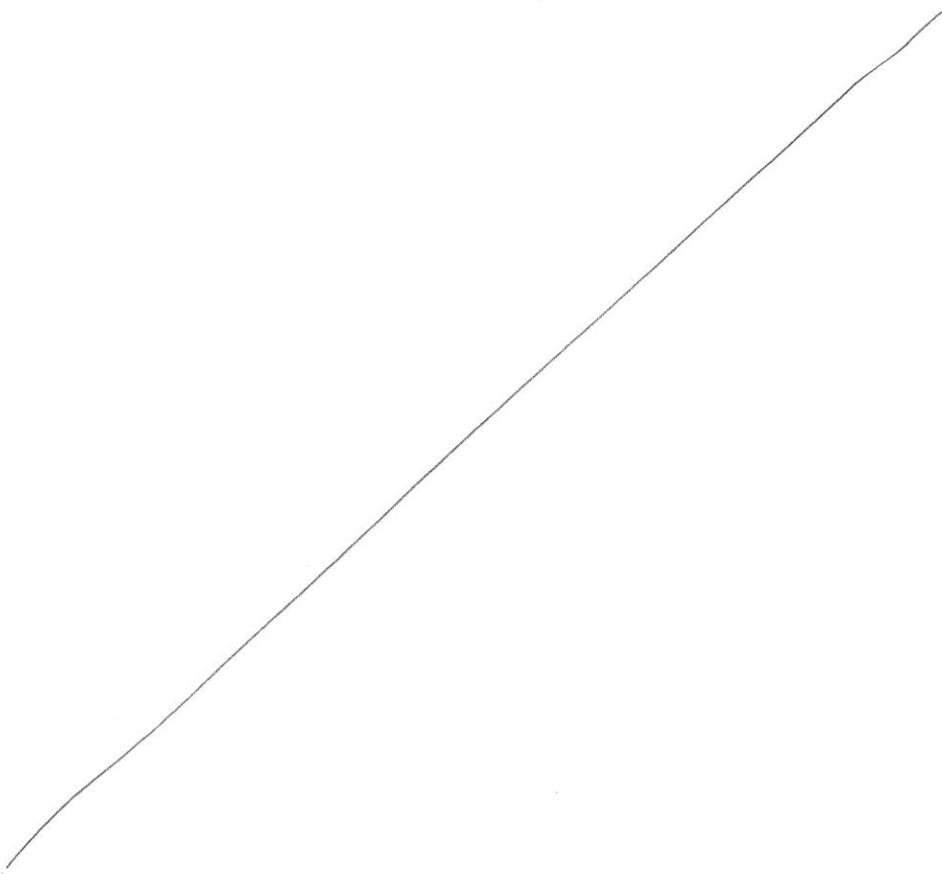
Possibilità di richiedere fino al 100% del maturato, per

- 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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'YR', a signature, 'su', the number '26', another signature, and a large signature on the right.

ART. 15

TRASFERIMENTI

Ad integrazione di quanto previsto dagli artt. 88 e 111 del CCNL 19/01/2012, le parti concordano quanto segue, in occasione di trasferimenti che avverranno dal giorno 01/01/2016:

TIPOLOGIA DELL'ALLOGGIO

Si considera adeguato alle esigenze del lavoratore trasferito un alloggio costituito da un numero di vani abitabili (esclusi la cucina e i servizi accessori) non superiore a quello dei componenti il nucleo familiare, come da stato di famiglia, con un minimo di due vani.

CONTRIBUTO ALLOGGIO

Al fine di determinare l'importo del contributo alloggio coerente alla situazione del mercato locale, la Direzione HR ha provveduto a verificare su www.immobiliare.it, sito di riferimento in materia, i borsini immobiliari ufficiali. Per la determinazione dei borsini da utilizzare in azienda si prenderanno a riferimento alloggi non di lusso, ubicati in zone non centrali né di pregio. Le quotazioni ottenute, suddivise per provincia e collegate alle specifiche tipologie di alloggio ubicate nei comuni appartenenti a ciascuna provincia di riferimento, saranno utili ai fini della quantificazione del contributo (v. tabella allegata – Allegato n. 3).

Una volta individuato il valore del canone e delle spese accessorie con le modalità sopraindicate (valore del borsino), in sostituzione di quanto previsto al 5° comma dell'art 88 e 6° comma dell'art 111 del CCNL 19/01/2012, si conviene di individuare quale quota a carico del dipendente trasferito un importo pari al 25% del proprio canone di locazione con il limite massimo del 25% del borsino previsto per la piazza di destinazione.

Tale quota non resterà a carico del dipendente laddove questi mantenga per esigenze personali l'alloggio, con il relativo nucleo familiare (coniuge e/o figli), nel luogo da cui ha origine il trasferimento, ovvero, nel caso in cui trasferisca anche il nucleo familiare e non provveda a locare o sub-locare l'alloggio.

Analogo trattamento sarà riservato al dipendente che pur senza nucleo familiare, ma costituendo nucleo a sé, mantenga l'alloggio nel luogo da cui ha origine il trasferimento, ove ha l'effettiva residenza e/o domicilio, senza locare o sub-locare l'alloggio.

Per il calcolo delle spese accessorie si conviene di considerare, laddove non computato nel contributo alloggio come da tabella allegata, un'integrazione pari al 20% del contributo individuato.

L'attestazione della condizione di cui sopra dovrà essere documentalmente prodotta, con la presentazione della certificazione contestuale di stato di famiglia e residenza, dal dipendente trasferito entro 30 gg. dall'assunzione effettiva dell'incarico nella nuova sede e qualora prodotta successivamente – sempre a condizione che i requisiti siano presenti al momento del trasferimento – darà diritto alla percezione integrale del contributo (e quindi anche del 25% residuo) solo a partire dal mese in cui vi è stata l'effettiva comunicazione.

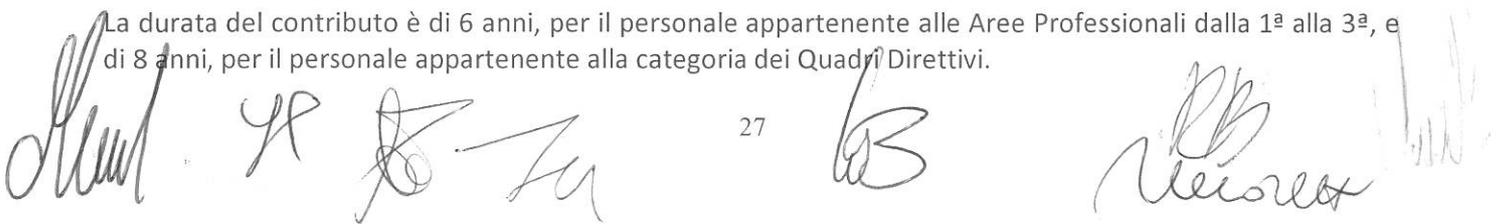
Il dipendente che provveda a trasferire nel nuovo alloggio i propri figli potrà accedere ai maggior contributi previsti in tale ipotesi (vedi tabella allegata) a condizione che produca alla DHR, entro 6 mesi dal trasferimento, adeguata documentazione al riguardo (certificazione contestuale di stato di famiglia e residenza).

AGGIORNAMENTO CONTRIBUTO ALLOGGIO

L'Azienda, con decorrenza 01/01/2018, provvederà ad aggiornare l'importo del contributo alloggio, come sopra individuato, in base ai nuovi borsini immobiliari ufficiali.

DURATA DEL CONTRIBUTO ALLOGGIO

La durata del contributo è di 6 anni, per il personale appartenente alle Aree Professionali dalla 1ª alla 3ª, e di 8 anni, per il personale appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi.



Il contributo viene corrisposto, consegnata regolare documentazione da parte del dipendente, nella busta paga del mese di competenza, senza alcuna riduzione pro quota prevista dal CCNL e integrato di un importo pari alla differenza tra il lordo erogato ed il netto percepito ai fini del recupero delle trattenute fiscali.

TIPO DI CONTRATTO

Il dipendente trasferito curerà di formalizzare il rapporto di locazione mediante un contratto scritto, da consegnare in copia alla Direzione HR. In caso contrario l'Azienda non attiverà il contributo alloggio.

SPESE PER IL TRASLOCO

La Società si farà carico di sostenere il costo del trasloco del mobilio e dei bagagli sulla base di almeno 2 preventivi che saranno forniti dallo stesso dipendente.

INDENNITA' DI TRASFERIMENTO

Ad integrazione di quanto previsto dagli artt. 88 e 111 del CCNL vigente, viene individuata per ciascuna località un' indennità di trasferimento ed erogata in occasione del trasferimento stesso.

Tale indennità si propone di consentire al dipendente di fronteggiare le spese di prima sistemazione, ivi comprese le spese di intermediazione immobiliare e corrisponde ad un importo lordo pari a quattro volte il borsino di riferimento.

Nel caso in cui lo stesso dipendente sia nuovamente trasferito nel corso dello stesso anno, Findomestic provvederà direttamente ad assicurare la permanenza del dipendente e dell'eventuale nucleo familiare trasferito presso un hotel, scelto tra quelli con essa convenzionati, per un massimo di 30 giorni di calendario, nonché al rimborso delle eventuali spese di intermediazione immobiliare, dietro consegna da parte del lavoratore di idonea documentazione, per una sola volta per ogni trasferimento, con un massimo di una mensilità di borsino.

PENDOLARISMO

A coloro che a seguito del trasferimento decidessero di non usufruire del contributo alloggio, ma di mantenere la condizione di pendolari, verrà riconosciuto il rimborso netto mensile dell'abbonamento per autobus o ferroviario di 2ª classe andata/ritorno sul percorso comune di residenza - comune di lavoro, per un periodo non superiore a 6 anni per il personale delle aree professionali dalla 1ª alla 3ª e 8 anni per i Quadri Direttivi

DIARIA

La diaria di cui agli artt. 88 e 111, comma 5, punto 1 lett. d del CCNL 19/01/2012 è corrisposta, in caso di trasferimento ad un ufficio in luogo distante oltre 150 chilometri dal luogo da cui ha origine il trasferimento o dal comune di domicilio, nella misura minima di 5 giorni.

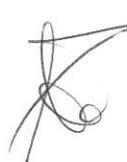
RICHIESTE VOLONTARIE DI TRASFERIMENTO

Quanto alle richieste volontarie di trasferimento formulate individualmente dal Personale, l'Azienda si impegna a garantire un maggior seguito secondo modalità e tempistiche che saranno successivamente comunicate al Personale.

Le Parti condividono che - compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative - i criteri guida per l'accoglimento, di norma, potranno essere costituiti dalla complessiva valutazione di criteri quali: l'anzianità di servizio, l'anzianità della domanda di trasferimento, motivi familiari, in specie necessità di ricongiungimento e esigenze di assistenza/cura con particolare riferimento a quelle previste dalla L. 104/1992.

Per i trasferimenti in essere al 31/12/2015 continuano a trovare applicazione le previsioni di cui al "CIA" sottoscritto in data 24/04/2007.

Decorrenza: 01/01/2016



MISSIONI

Con riferimento ai Quadri Direttivi le Parti concordano di non applicare le previsioni di cui all'art. 70, commi 3 ed 8 CCNL 19/01/2012 (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 per le Aree Professionali ed i Quadri Direttivi ed anche le integrazioni di quanto previsto dall'art. 70 CCNL 12/2/05, 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 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. 70 del CCNL 19/01/2012, ad eccezione dei giorni iniziale e finale, per i quali si prevede quanto indicato al comma che precede.

Handwritten signatures and initials: "Alu", "YA", and "Zu".

Handwritten signature: "LB".

Handwritten signature: "Ph. Nevolet".

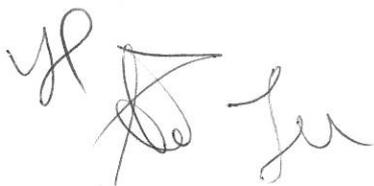
ATTIVITA' IN TURNI E RELATIVE INDENNITA'

Al fine di uniformare la disciplina relativa al personale il cui orario sia articolato in turni e/o con struttura oraria 6x6 si definisce il seguente trattamento:

1. Orario di lavoro settimanale: 36 ore;
2. Pausa di 30 minuti come da art. 102 comma 4° CCNL 19/01/2012;
3. Corresponsione del buono pasto;
4. Indennità di turno, indipendentemente dalla fascia oraria, pari ad Euro 7,00;
5. Indennità per ogni sabato lavorato pari a €15,89

Per il personale già beneficiario di trattamenti precedentemente definiti in tal senso, tale indennità è pari a € 31,77

Le parti concordano che le indennità definite, eccetto quella identificata al suddetto punto 4, il cui nuovo importo verrà erogato a decorrere dallo 01/01/2016, saranno rivalutate tempo per tempo della stessa percentuale determinata per il rinnovo della parte economica dei CCNL tempo per tempo vigenti laddove le stesse indennità non siano automaticamente rivalutate dagli stessi CCNL ovvero non previste dagli stessi. L'indennità prevista al punto 4 non verrà rivalutata nel periodo di validità del presente accordo, in quanto la stessa è da intendersi, in misura forfettaria, già comprensiva di eventuali rivalutazioni previste dal CCNL.



CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Ad integrazione di quanto previsto ai commi 1 e 2 dell'art. 59 CCNL 19/01/2012 - 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, 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 almeno 4 mesi effettivi (vale a tale fine solo il periodo indicato nella comunicazione iniziale), l'Azienda provvederà ad integrare quanto corrisposto dagli enti previdenziali nella misura di un ulteriore 30% della retribuzione goduta in servizio.

Se, invece, la lavoratrice/il lavoratore decida di fruire del suddetto congedo parentale, senza soluzione di continuità dal precedente periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo pari ad, almeno, 5 mesi (sempre valendo, a tale fine, solo il periodo indicato nella comunicazione iniziale), l'Azienda provvederà ad integrare quanto corrisposto dagli enti previdenziali nella misura di :

- 30% della retribuzione goduta in servizio dal 1° al 4° mese;
- 40% della retribuzione goduta in servizio per il 5° mese, se fruito per intero;
- 50% della retribuzione goduta in servizio per l'eventuale 6° mese, se fruito per intero.

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 un'effettiva corresponsione ad opera degli enti previdenziali.

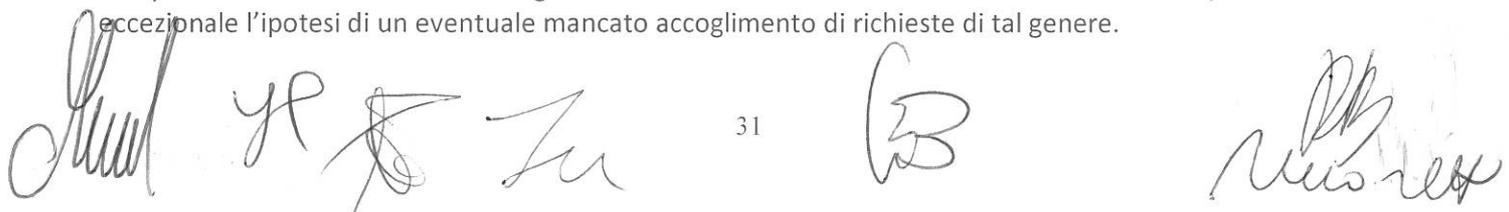
Tutte le condizioni di maggior favore rispetto alla normativa vigente, previste dal presente accordo, per il congedo parentale, saranno raddoppiate nel caso di parto plurimo.

L'Azienda, inoltre, si impegna ad autorizzare le ferie richieste dalla lavoratrice/lavoratore interessati a prolungare, con le stesse, il periodo di congedo parentale, senza soluzione di continuità con il periodo di congedo di maternità, a condizione che la somma del periodo di congedo parentale e ferie sia di, almeno, 3 mesi e ove ciò sia richiesto, almeno, 20 giorni prima dalla conclusione del suddetto congedo.

Nel caso in cui il congedo parentale sia fruito dal padre, il vincolo della mancata soluzione di continuità non sarà un requisito necessario.

Nello spirito di quanto stabilito all'art. 59, comma 4 del CCNL 19/01/2012, 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 ed attuare le opportune attività di formazione per un adeguato rientro in servizio.

L'Azienda si impegna, fortemente, ad agevolare la richiesta della lavoratrice/del lavoratore di modificare il proprio orario lavorativo, per fruire dei riposi orari post partum (c.d. "puerperio"), anche nel caso in cui ciò comporti un orario continuativo giornaliero che inizi alle 09.00 e termini alle 14.30, considerando eccezionale l'ipotesi di un eventuale mancato accoglimento di richieste di tal genere.



Fermo restando quanto stabilito dal comma 3 dell'art. 57 del CCNL 19/01/2012, l'Azienda si impegna, inoltre, a favorire la lavoratrice/il lavoratore che richieda l'aspettativa non retribuita, di cui al suddetto articolo, da utilizzare anche in modo frazionato, in non più di quattro periodi, ognuno dei quali dovrà essere, almeno, di tre mesi. L'Azienda, altresì, si impegna a fornire la relativa risposta entro i 20 giorni successivi. Tale richiesta dovrà essere presentata al proprio diretto responsabile, nonché alla Direzione HR.

Le parti si incontreranno entro sei mesi dalla firma del presente accordo per valutare la possibilità di regolamentare le modalità di utilizzo/fruizione dell'aspettativa non retribuita recependo, inoltre, possibili norme legislative di maggior favore per il dipendente che ne faccia richiesta, in coerenza, comunque, con le linee guida del CCNL in materia.

Nel caso si voglia richiedere il prolungamento di tale aspettativa non retribuita, si dovrà presentare la relativa richiesta, almeno, 10 giorni prima della scadenza del periodo di aspettativa in corso.

Le Parti condividono che l'accordo avrà decorrenza dalla firma del presente atto.

Relativamente al tema del congedo parentale, l'accordo avrà effetto solo nei confronti di tutti coloro che non stiano già fruendo di un periodo di congedo parentale.

Chi, invece, abbia già presentato domanda di congedo parentale e la stessa non sia ancora in corso, avrà la possibilità di riformularla alla luce del presente accordo ed, in tal caso, l'Azienda si impegna a comunicare il contenuto di quest'ultimo a tutti coloro che si trovino in questa situazione.

NOTA A VERBALE DELL'AZIENDA

L'azienda precisa che, in caso di parto plurimo, l'integrazione economica prevista dal presente articolo viene attivata solo se il dipendente interessato fruisca di un congedo parentale pari ad almeno 4 mesi effettivi per ciascun figlio, in coerenza con quanto previsto dalla circolare 08/2003 dell'INPS in tema di utilizzo dei congedi parentali.



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 2015, il contributo spetterà fino al termine dell'anno scolastico e quindi giugno 2015).

Resta inteso che suddette erogazioni non sono cumulabili tra coniugi/conviventi dipendenti.

Le Parti concordano di elevare l'importo del suddetto contributo dagli attuali € 100 mensili a € 120 mensili, in due distinte *tranches* (a regime definitivo dallo 01/01/2018) secondo la seguente tempistica:

01/01/2017: incremento di 10 Euro mensili (quindi da 100,00 Euro a 110,00 Euro);

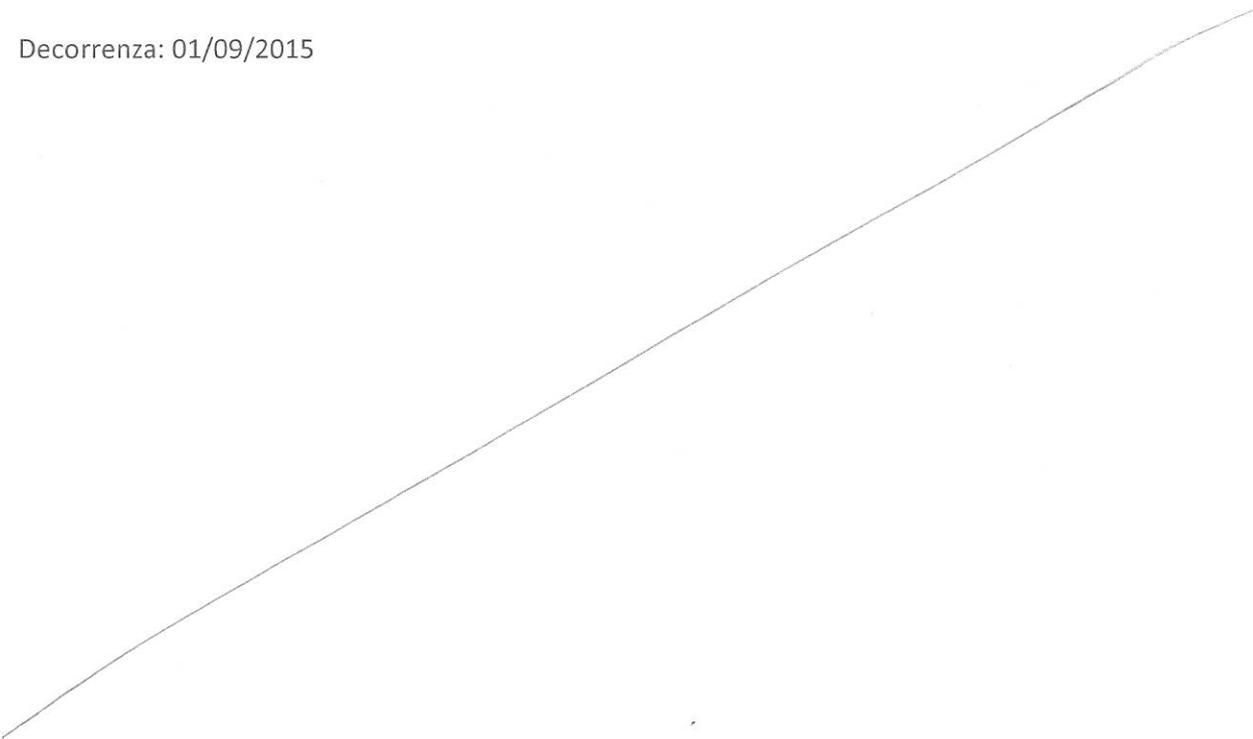
01/01/2018: incremento di 10 Euro mensili (quindi da 110,00 Euro a 120,00 Euro);

Il contributo, riferito al periodo settembre-giugno verrà erogato in unica soluzione con le competenze del mese di settembre di ogni anno (es. per il periodo settembre 2015-giugno 2016, vi sarà un'unica erogazione con le competenze di settembre 2016). 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.

Decorrenza: 01/09/2015



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page: a signature on the left, the initials 'YA', a signature, the number '33', another signature, and a signature on the far right.

QUADRI DIRETTIVI

Con riferimento all'art. 87 del CCNL 19/01/2012, 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. 100 CCNL 19/01/2012 - 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.

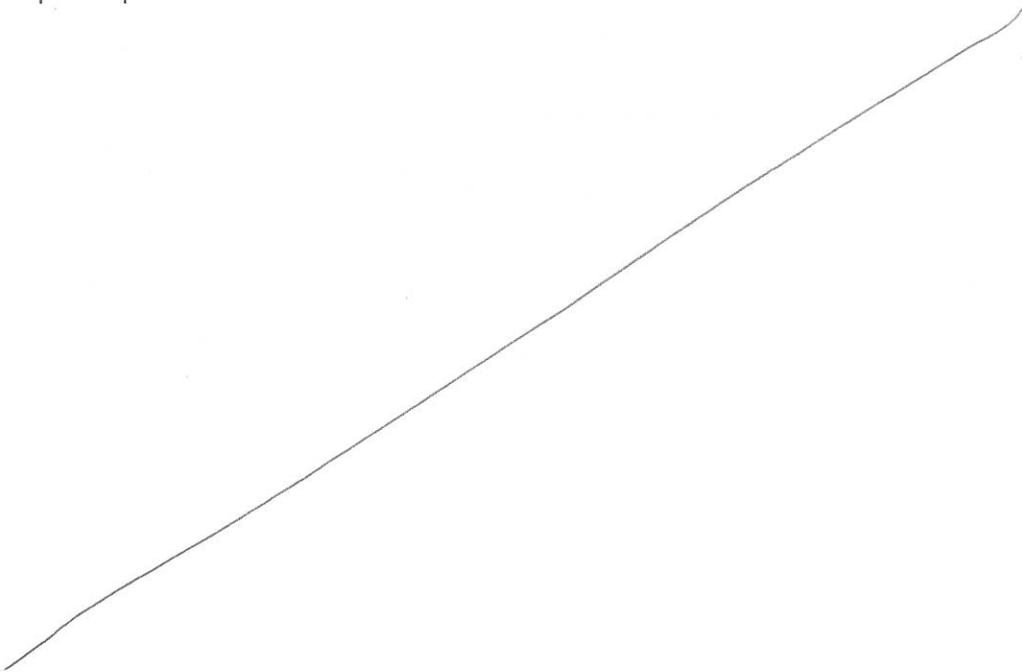
Ai fini della determinazione dei quantitativi orari eccedenti di cui sopra, si farà riferimento all'autocertificazione, condivisa dal rispettivo Responsabile.

L'autocertificazione dovrà essere inviata alla Direzione HR 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 2015 questa andrà effettuata entro e non oltre il 10/01/2016 e con le competenze di gennaio 2016 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.

NOTA A VERBALE DELL'AZIENDA

L'Azienda si riserva la possibilità di comunicare al Quadro Direttivo interessato, entro il 31 marzo di ogni anno di riferimento, l'assenza di ragioni tecniche, produttive e/o organizzative che possano rendere necessario il superamento del suddetto limite temporale delle 100 ore, il tutto, comunque, in coerenza con quanto previsto dal CCNL e con relativa verifica alla stesura definitiva dell'articolato.

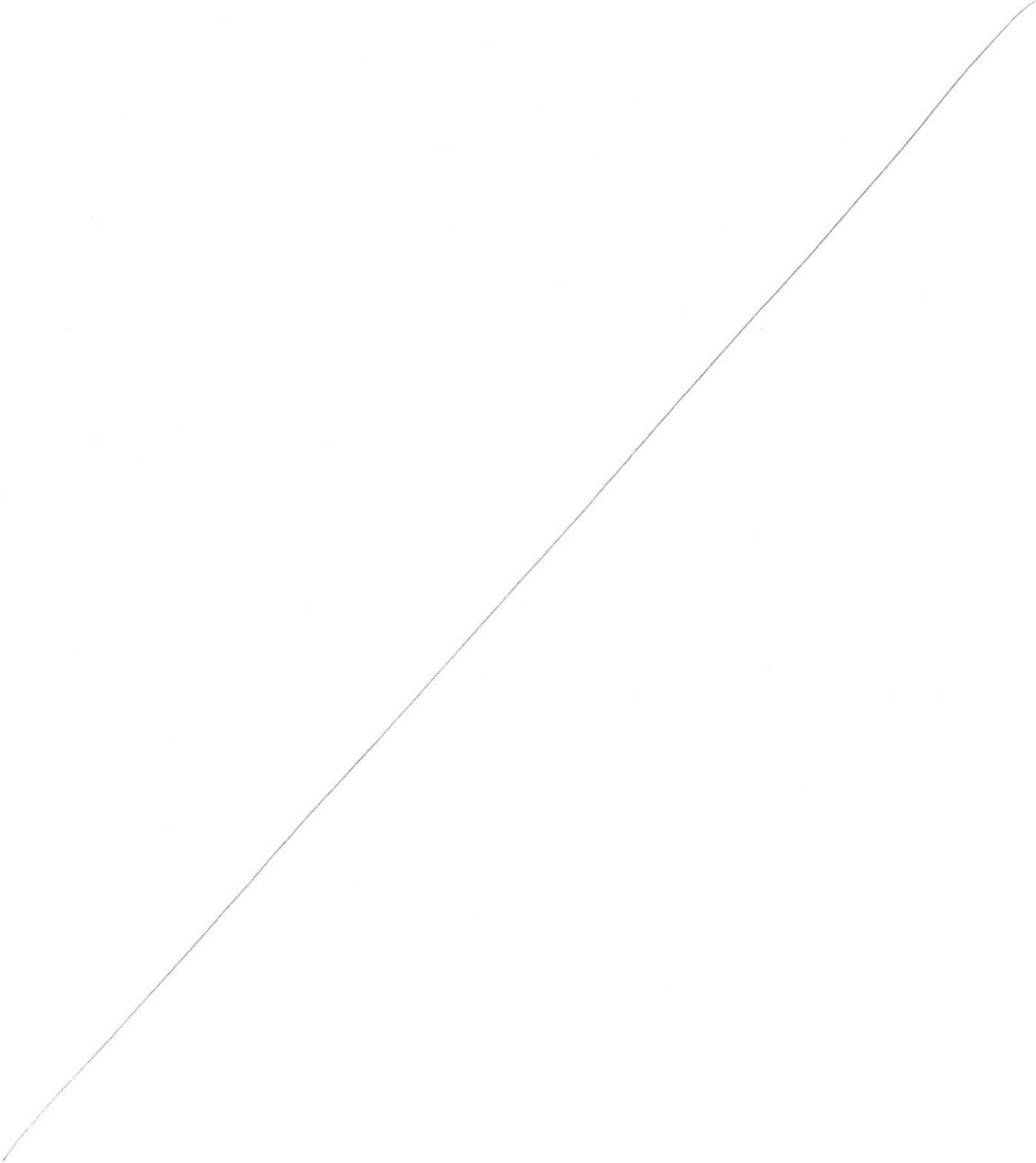


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'YR', a signature 'Ju', initials 'GB', and a signature 'Muroletti' on the right.

ART. 21

CRAL

Le Parti convengono di incontrarsi nel corso del 2° semestre del corrente anno per confrontarsi sulla creazione di un Circolo Ricreativo Aziendale dei Lavoratori, che tenga in debito conto le peculiarità aziendali anche in tema di distribuzione territoriale.



Handwritten signature

Handwritten initials CB

Handwritten signature

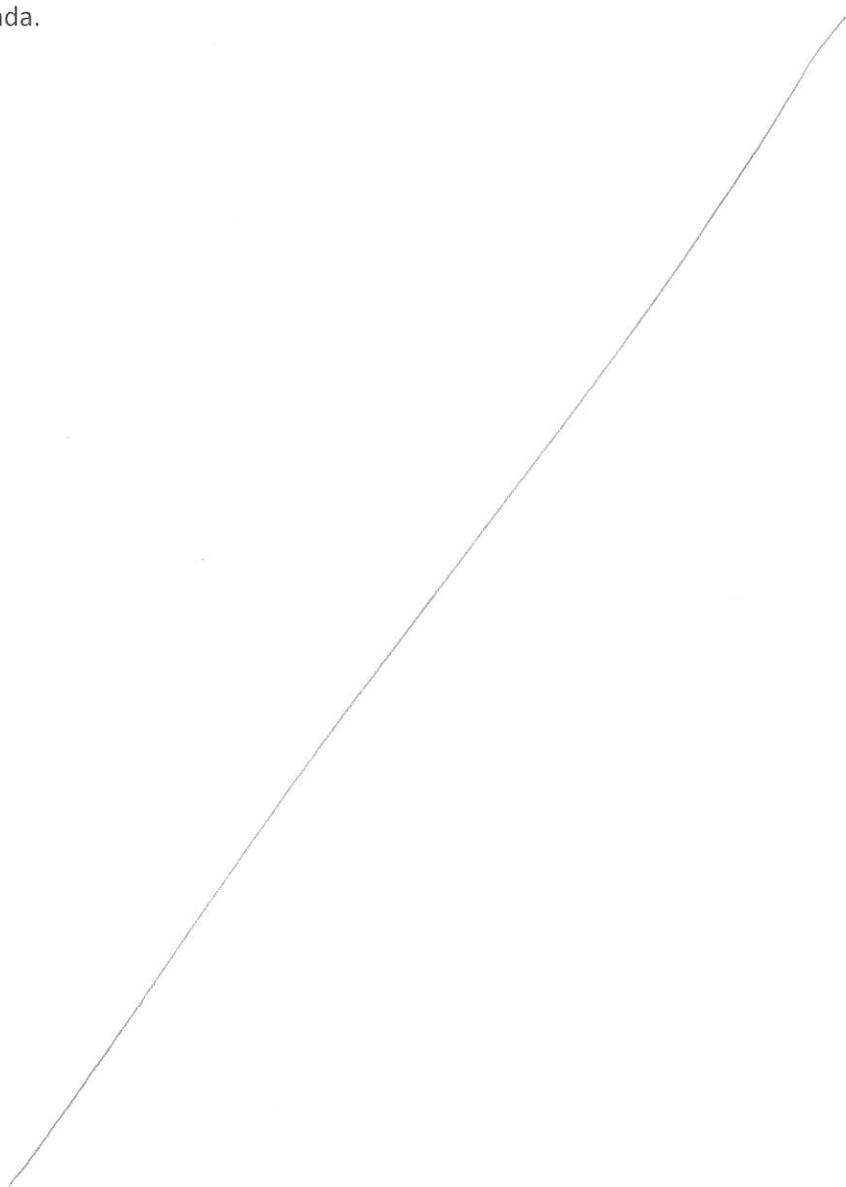
SICUREZZA DEL LAVORO

Le Parti, con la finalità di accrescere la cultura aziendale in tema di sicurezza sul lavoro, concordano sull'opportunità di meglio definire i circuiti di comunicazione interna inerenti la tematica della sicurezza sul lavoro, con l'impegno di cercare soluzioni efficaci e condivise.

L'Azienda si impegna ad aggiornare e attuare le raccomandazioni presenti nel Documento sulla Valutazione dei rischi, anche attraverso l'aggiornamento e la formazione dei Preposti.

Sempre riguardo il Documento di Valutazione dei rischi, l'Azienda si impegna a mettere in atto le raccomandazioni previste e ad informarne i relativi RLS che verranno informati anche delle eventuali visite di controllo effettuate dall'RSPP o dagli organi competenti.

Relativamente al confronto attualmente in essere al tavolo nazionale, riguardo alle ipotesi di rinnovo dell'accordo 12 marzo 1997 in tema di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, le Parti convengono di attendere i risultati del menzionato confronto, al fine di verificarne le possibili modalità applicative in Azienda.



[Handwritten signature]

yr

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ACCORDI AZIENDALI

In occasione della stesura completa dell'articolato relativo al presente contratto collettivo, le Parti provvederanno a redigere un elenco degli accordi sindacali aziendali da ritenersi ancora in essere. Tale elenco verrà allegato al presente contratto collettivo aggiornando così la lista degli accordi sindacali confermati di cui al "CIA" sottoscritto in data 24/04/2007 e che qui di seguito si riportano:

1. Custodia chiavi e valori (3/5/95)
2. Telelavoro subordinato in azienda (30/9/97)
3. Sistema delle graduatorie di merito (22/12/97)
4. Cassa di Previdenza Aziendale (30/11/98)
5. Turni di lavoro presso CED – sala macchine (9/12/99)
6. Pause del personale adibito in turni (13/4/2000)
7. Contratti Formazione Lavoro – formazione in ambito nazionale (7/12/2000)
8. Assunzioni a tempo determinato integrazione part-time e assenze per allattamento (2/4/02)
9. Coordinatori Centri Gestione Recupero (19/07/2002)
10. Indennità orarie part time (19/12/2002)
11. Piattaforma Telematica (02/07/2003 e 23/11/2004)
12. Inquadramenti nei Call Center (11/03/2004)
13. Estensione Fondo Pensione a Dipendenti Gruppo (23/11/2004)
14. Progetto Ermes (14/12/2005)
15. Ex Premio di Rendimento (09/03/2007)
16. Accordo For.Te (09/03/2007)
17. Accordo clima (20/07/2007)

[Handwritten signatures and initials]

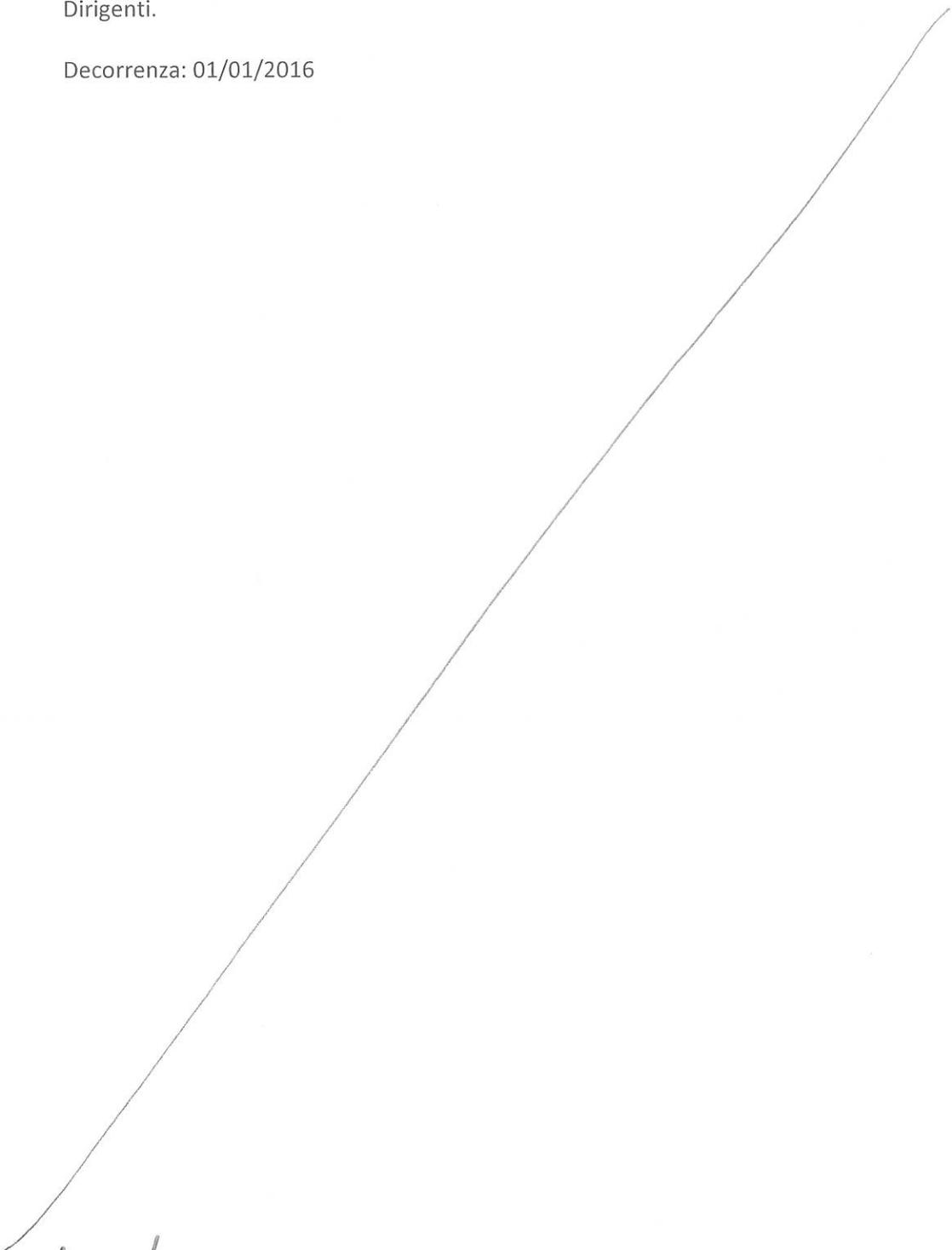
37

ART. 24

POLIZZA CASO MORTE DA MALATTIA

Le parti convengono di introdurre, con decorrenza 01/01/2016, una polizza "caso morte da malattia" al fine di garantire la copertura per il rischio di premorienza da malattia dei dipendenti di seguito individuati. Tale copertura, con un capitale per ciascun assicurato pari ad Euro 40.000, verrà attivata in favore del Personale dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato ed appartenente a tutte le categorie eccetto i Dirigenti.

Decorrenza: 01/01/2016



[Handwritten signature]

yr

[Handwritten signature]

Lu

La

Rb
Nevo

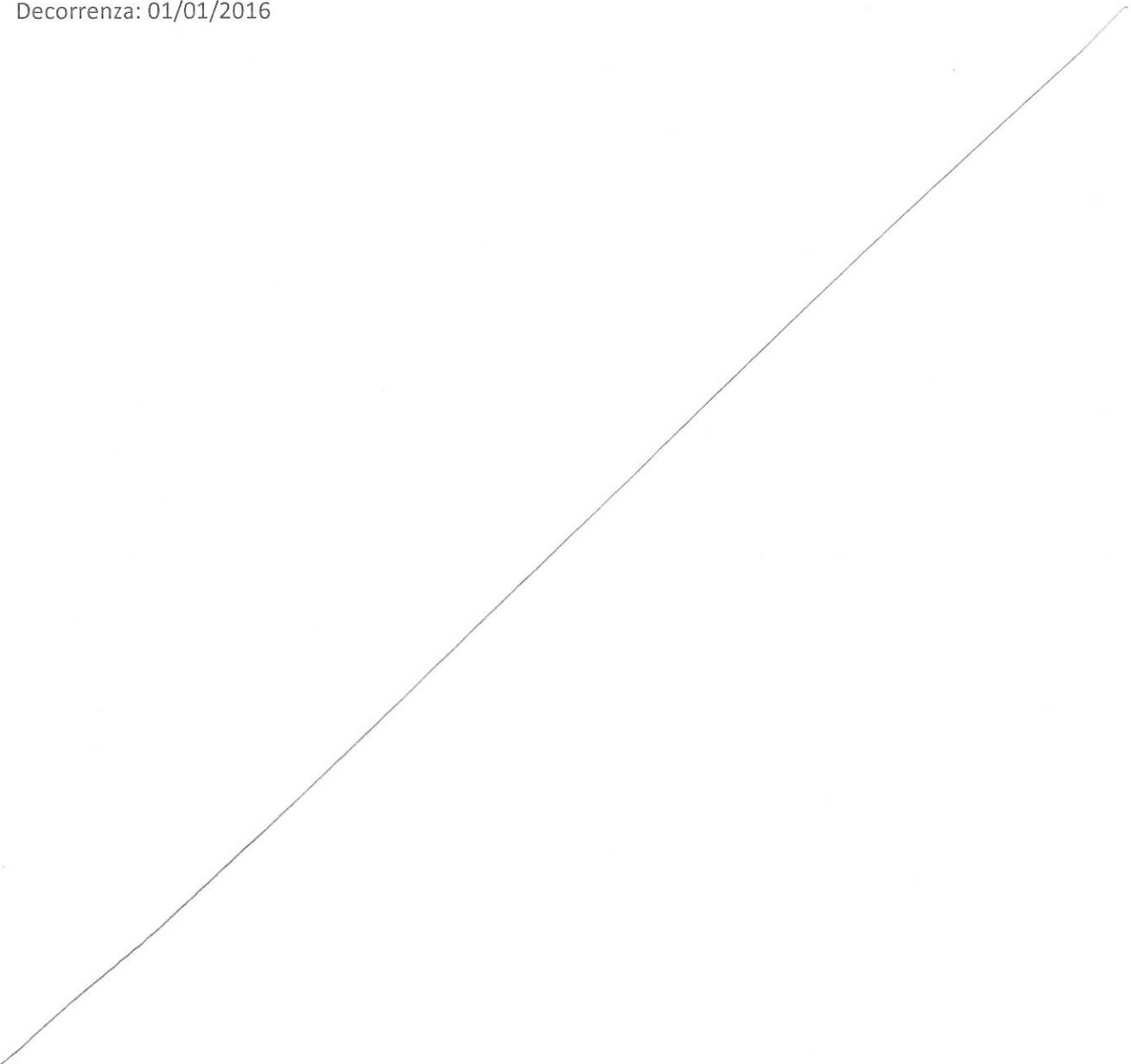
ART. 25

PROVVIDENZE PER FIGLI DISABILI

In relazione alla disciplina di cui all'articolo 69 comma 9 e 10 del CCNL 19/01/2012, che prevede che a ciascun figlio o persona equiparata a carico – secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari – che, per grave minorazione fisica o psichica, risulti portatore di handicap ai fini dell'apprendimento, viene corrisposta una provvidenza annuale di € 103,29, le parti convengono di elevare tale provvidenza, portandola ad Euro 1200 annuali.

L'importo in esame viene corrisposto entro il mese di maggio di ciascun anno e non oltre il compimento del ventiseiesimo anno di età del portatore di handicap, a presentazione da parte degli interessati, di idonea certificazione medica attestante, per l'anno di corresponsione, il sussistere delle condizioni richieste.

Decorrenza: 01/01/2016



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page: a large signature on the left, followed by 'YF', a signature, 'Lu', the number '39', 'LB', and a signature on the right.

ART. 26

BORSE DI STUDIO

Relativamente alle previsioni di cui all'articolo 62 del CCNL 19/01/2012, in merito alle borse di studio, le parti convengono di elevare, con decorrenza 01/01/2016, gli importi previsti in tale articolo, aumentandoli della misura del 20%.

A decorrere dallo 01/01/2017, tali importi aggiornati verranno aumentati di un ulteriore 20%.

Decorrenza: 01/01/2016



48



OCCUPAZIONE

Considerato il mutato contesto socio economico del Paese, le parti si danno reciprocamente atto della volontà di favorire i processi occupazionali attraverso criteri di buona occupazione, favorendo il più possibile tipologie di contratto che diano al lavoratore stabilità economica e continuità professionale, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda, evidenziando che l'occupazione è finalizzata:

- a. a non disperdere il patrimonio umano e professionale dei lavoratori e delle lavoratrici;
- b. a favorire l'occupazione stabile;
- c. a favorire le esigenze di flessibilità aziendali, in coerenza, comunque, con i principi ed i valori aziendali declinati nel codice etico.

In relazione a tali obiettivi, l'Azienda si impegna a:

- 1. non incrementare l'utilizzo di tirocinanti/stagisti nei ruoli operativi di Rete.
- 2. valutare la possibilità di confermare in servizio, alla scadenza, i lavoratori/lavoratrici assunti con contratti di lavoro non a tempo indeterminato, in particolare nel caso che la durata di quest'ultimi sia stata maggiore di 24 mesi continuativi. Tale valutazione sarà effettuata anno per anno tenendo, comunque, conto delle dinamiche di crescita degli organici, in rapporto alle tipologie contrattuali utilizzate e con l'obiettivo di valorizzare le competenze acquisite, evitando la dispersione degli investimenti fatti in formazione.
- 3. valutare, in alternativa ad un contributo economico, la possibilità di assumere, con contratto a tempo indeterminato, il coniuge oppure l'orfano del dipendente deceduto in servizio, qualora il relativo profilo professionale sia compatibile con le esigenze organizzative.

In relazione a quanto previsto nel presente articolo, l'Azienda convocherà un apposito incontro tra i firmatari del presente accordo, da tenersi entro il 31 gennaio di ogni anno, al fine di operare un approfondimento sulle tematiche sopra evidenziate ed analizzando, in particolare, l'andamento occupazionale in Azienda.



PERSONALE COINVOLTO DALL'ACCORDO SINDACALE DEL GIORNO 14 GENNAIO 2008 (EX VISION)

Premesso che

a) il giorno 14 gennaio 2008, tra Findomestic Banca S.p.A. e le OO.SS., è stato firmato un accordo sulla riorganizzazione aziendale, c.d. "Vision 2010", connessa al Progetto di Sviluppo delle Reti, in virtù di un cambiamento della struttura organizzativa sul territorio;

b) in base al suddetto accordo, è stata prevista, tra l'altro, la possibilità, per il personale trasferito, di decidere di usufruire del contributo alloggio o di optare per la condizione del pendolarismo giornaliero, con la possibilità di usufruire delle elasticità orarie previste al punto 3, del citato accordo;

c) con successivi accordi al riguardo, le Parti Sociali, per i dipendenti ancora interessati dalla mobilità territoriale in virtù di tale Progetto, hanno concordato di prorogare, fino al 31/12/2016, le elasticità orarie previste al punto 3 dell'accordo datato 14/01/2008;

tutto ciò premesso, le parti concordano

- di prevedere una proroga a tempo illimitato delle elasticità orarie, previste al punto 3 dell'accordo datato 14/01/2008, per i dipendenti che si trovano ancora in mobilità territoriale in ragione del menzionato Progetto;
- che, tale proroga, scadrà al momento in cui il dipendente interessato dalla mobilità territoriale di cui al presente articolo verrà avvicinato, entro un raggio di 30 Km, alla unità produttiva dalla quale si è originato il trasferimento di cui al suddetto accordo del 14/01/2008;
- che l'Azienda valuterà, per le risorse ancora interessate da tale mobilità territoriale, ipotesi di lavoro a distanza, con priorità per coloro che percorrono distanze maggiori di 80 chilometri (tragitto luogo di residenza - posto di lavoro) o con tempi di percorrenza, tra andata e ritorno, maggiori di due ore. Fino a quando non verrà attivata tale ipotesi di lavoro a distanza, l'Azienda riconoscerà al dipendente interessato un importo mensile netto pari al valore dell'abbonamento ferroviario mensile di 2ª classe andata/ritorno sul percorso comune di residenza - comune di lavoro.

NOTA A VERBALE

L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecniche produttive e/o organizzative, potrà valutare le situazioni di pendolarismo particolarmente gravoso, non derivanti dall'accordo sindacale 14/01/2008, al fine di ricercare eventuali soluzioni per tali situazioni.

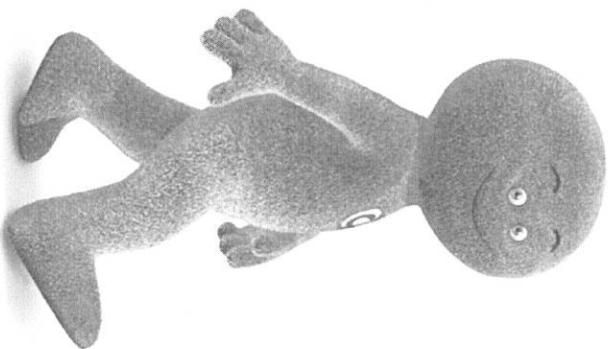


Percorsi Professionali

Allegato 1

UNITÀ SINDACALIS PALCMA SILCEA

Tommaso Gessi



Ricardo Benigni
Moresca

KB

M

M

Principi di base

Non aumentare percorsi specifici

Base minima uguale per tutti

Logica acceleratori

Coerenza con la Valutazione

Mantenimento del percorso in caso di Job Rotation su ruolo operativo simile

Per livello atteso s'intende l'attuale livello 3 (c.d. «in linea»)

Ruoli Operativi

passaggio a 3A2	passaggio a 3A3	Aumento annuo € 1.200	passaggio a 3A4
dopo N 5 anni da precedente inq	dopo ulteriori N 5 anni da precedente inq	dopo ulteriori N 5 anni da precedente inq	dopo ulteriori N 5 anni da precedente aumento retributivo
Almeno <u>Livello atteso</u>	Almeno <u>Livello atteso</u>	Almeno <u>Livello atteso</u> nei primi 2 anni Almeno un <u>Livello sopra quello atteso</u> nei successivi 3 anni	Almeno <u>Livello atteso</u> nei primi 2 anni Almeno un <u>Livello sopra quello atteso</u> nei successivi 3 anni

- Elementi di accelerazione del percorso:

1. *Mobilità geografica (di almeno 2 anni)* accelerazione di 12 mesi (escluse le formali richieste di rientro)
2. *Mobilità funzionale* accelerazione di 6 mesi (escluse riallocazioni di attività)

I suddetti percorsi slittano di 6 mesi in caso di assenza di valutazione, di valutazioni inferiori al Livello richiesto ed in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera b) art. 44 CCNL. Slittano di 12 mesi in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera c) art. 44 CCNL e di valutazioni inferiori di due livelli rispetto al livello richiesto.

Mantenimento dell'anzianità di percorso maturata in caso di Job Rotation su ruolo operativo simile: ad es. in caso di passaggio di ruolo da «Advisor Services Ecs» ad «Analista Crediti»

Ruoli Operativi (2^a Area 3° Livello)

Diff. Retributiva a 3A1	Diff. Retributiva a 3A2	Diff. Retributiva a 3A3
dopo N 5 anni dall'ultimo incremento retributivo	dopo ulteriori N 5 anni dall'ultimo incremento retributivo	dopo ulteriori N 5 anni dall'ultimo incremento retributivo
Almeno <u>Livello atteso</u>	Almeno <u>Livello atteso</u>	Almeno <u>Livello atteso</u>

- In caso di mobilità verso posizioni inquadrare nella 3^a Area professionale, sarà assegnato l'inq. 3A1, riassorbendo la relativa differenza retributiva a 3A1, mantenendo le eventuali ulteriori differenze retributive maturate.

I suddetti percorsi slittano di 6 mesi in caso di assenza di valutazione, di valutazioni inferiori al Livello richiesto ed in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera b) art. 44 CCNL. Slittano di 12 mesi in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera c) art. 44 CCNL e di valutazioni inferiori di due livelli rispetto al livello richiesto.



Ruoli Operativi: Livello Senior

Per le risorse che ricoprono ruoli operativi è possibile assegnare il livello Senior, subordinato ad una specifica valutazione da parte del Responsabile diretto, del Responsabile gerarchico di livello superiore, con verifica di coerenza da parte della DHR.

INQ ingresso	Assegnazione	Dopo N 12 mesi da assegnazione	Dopo N 48 mesi da assegnazione	Dopo N 60 mesi da assegnazione
3A2	Percorso	3A3 + Seniority		3A4
3A3	Seniority		3A4	

- Le valutazioni minime richieste dall'assegnazione della Seniority sono un Livello sopra quello atteso per almeno 2 anni

I suddetti percorsi slittano di 6 mesi in caso di assenza di valutazione, di valutazioni inferiori al Livello richiesto ed in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera b) art. 44 CCNL. Slittano di 12 mesi in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera c) art. 44 CCNL e di valutazioni inferiori di due livelli rispetto al livello richiesto.

[Handwritten signatures and initials]

Ruoli Operativi: Coordinatori CC & Sat

Incarico	dopo N 12 mesi da incarico	dopo N 27 mesi da incarico	dopo N 39 mesi da incarico	dopo N 90 mesi da incarico	dopo N 117 mesi da incarico	dopo N 129 mesi da incarico
3A2	3A3		3A4			QD1
3A3		3A4			QD1	
3A4				QD1		

- Le valutazioni minime richieste sono Livello atteso per i passaggi 3A3 e 3A4 e un Livello sopra quello atteso per i passaggi QD1.
- Il passaggio a QD1 è subordinato alla mobilità territoriale da Unità Produttiva a Unità Produttiva per chi è stato assegnato nel ruolo dal 01/01/2015, nonché alla verifica, mediante oggettiva valutazione del potenziale da parte della DHR, del possesso di quanto previsto dalla declaratoria della categoria dei QD.

I suddetti percorsi slittano di 6 mesi in caso di assenza di valutazione, di valutazioni inferiori al Livello richiesto ed in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera b) art. 44 CCNL. Slittano di 12 mesi in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera c) art. 44 CCNL e di valutazioni inferiori di due livelli rispetto al livello richiesto.

Mantenimento dell'anzianità di percorso maturata in caso di Job Rotation su ruolo operativo simile: ad es. in caso di passaggio di ruolo da «Coordinatore Diretto» ad «Account»

COMI

Findomestic

Centro per l'Assicurazione
Più responsabili, insieme

La stampa di questo documento è indispensabile ? Allora pensa a stampare varie diapositive per pagina, preferibilmente in bianco e nero.



Ruoli Operativi: Account

Incarico	dopo N 3 mesi	dopo N 12 mesi da incarico	dopo N 18 mesi da incarico	dopo N 27 mesi da incarico	dopo N 39 mesi da incarico	dopo N 45 mesi da incarico	dopo N 90 mesi da incarico	dopo N 117 mesi da incarico	dopo N 129 mesi da incarico	dopo N 135 mesi da incarico
3A1	3A2		3A3			3A4				QD1
3A2		3A3			3A4				QD1	
3A3				3A4				QD1		
3A4							QD1			

- Le valutazioni minime richieste sono Livello atteso per i passaggi 3A2, 3A3 e 3A4 e un Livello sopra quello atteso per i passaggi QD1.
- Il passaggio a QD1 è subordinato alla mobilità territoriale da Unità Produttiva a Unità Produttiva per chi è stato assegnato nel ruolo dal 01/01/2015, nonché alla verifica, mediante oggettiva valutazione del potenziale da parte della DHR, del possesso di quanto previsto dalla declaratoria della categoria dei QD.

I suddetti percorsi slittano di 6 mesi in caso di assenza di valutazione, di valutazioni inferiori al Livello richiesto ed in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera b) art. 44 CCNL. Slittano di 12 mesi in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera c) art. 44 CCNL e di valutazioni inferiori di due livelli rispetto al livello richiesto.

Mantenimento dell'anzianità di percorso maturata in caso di Job Rotation su ruolo operativo simile: ad es. in caso di passaggio di ruolo da «Coordinatore Diretto» ad «Account»

COMI

Findomestic

più responsabili, insieme

Ruoli Operativi

Regolamentazione degli anni pregressi:

- riconoscimento del 50% dell'anzianità pregressa fino a un massimo di anni 2;
- il riconoscimento di cui sopra, spetterà anche alle persone che siano state assenti per:
 - malattia
 - maternità
 - astensione facoltativa (legata alla maternità)
 - aspettativa legata a malattia di figli (compresa anche legge 53)
- il riconoscimento, invece, non spetterà alle persone che siano state assenti per aspettativa non retribuita per ragioni diverse da quelle menzionate nel punto precedente.



Ruoli Operativi

Regolamentazione degli anni pregressi (riconoscimento del 50% dell'anzianità pregressa fino a un massimo di anni 2):

primo passaggio

Inq. attuale	dopo 3 anni	dopo ulteriori 5 anni	dopo ulteriori 5 anni	dopo ulteriori 5 anni
3A1	3A2	3A3	1.200*	3A4
3A2	3A3	1.200*	3A4	
3A3	1.200*	3A4		

- I 2 anni di pregresso sono conteggiati a riduzione nel primo passaggio.
 - I passaggi di inquadramento determineranno il riassorbimento degli eventuali assegni già goduti.
- * L'assegno di € 1.200 si aggiunge ad altri eventuali assegni già goduti, fino alla concorrenza della RAL prevista per il 3A4, l'eventuale eccedenza sarà riassorbita.

COMI

Findomestic
Credito e Servizi
Più responsabili, insieme

Ruoli Gestionali

- Team Manager CSZ
- Resp. le Gestione FLUSSI
- Team Manager ECS
- Team Manager ACS
- Team Manager CRC
- Team Manager WEB

Inquadramento del candidato al ruolo	All'assegnazione dell'incarico	Dopo N 24 mesi da incarico	Dopo N 48 mesi da incarico
3A4		QD1	QD2
QD1		QD2	

- Elementi di accelerazione del percorso:
 1. Mobilità geografica (di almeno 2 anni) accelerazione di 12 mesi (escluse le formali richieste di rientro)
- Le valutazioni minime richieste sono un Livello sopra quello atteso per almeno tre anni

I suddetti percorsi siltano di 6 mesi in caso di assenza di valutazione, di valutazioni inferiori al Livello richiesto ed in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera b) art. 44 CCNL. Siltano di 12 mesi in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera c) art. 44 CCNL e di valutazioni inferiori di due livelli rispetto al livello richiesto.

Ruoli Gestionali

- **Account Manager**

Inquadramento del candidato al ruolo	Dopo N 18 mesi da incarico	Dopo N 42 mesi da incarico	Dopo N 66 mesi da incarico
QD1	QD2	QD3	QD4
QD2	QD3	QD4	
QD3	QD4		

- Elementi di accelerazione del percorso:
 1. *Mobilità geografica (di almeno 2 anni) accelerazione di 12 mesi (escluse le formali richieste di rientro)*
- Le valutazioni minime richieste sono un Livello sopra quello atteso per almeno tre anni

I suddetti percorsi siltano di 6 mesi in caso di assenza di valutazione, di valutazioni inferiori al Livello richiesto ed in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera b) art. 44 CCNL. Siltano di 12 mesi in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera c) art. 44 CCNL e di valutazioni inferiori di due livelli rispetto al livello richiesto.



Ruoli Gestionali

- Resp. Zona Diretto
- Manager ECS
- Resp. Centro Studio di Zona

Inquadramento all'assegnazione dell'incarico
QD4

- Resp. CRC

Inquadramento del candidato al ruolo
QD3

Dopo N 18 mesi dall'assegnazione dell'incarico
QD4

- Le valutazioni minime richieste sono un Livello sopra quello atteso per almeno tre anni

I suddetti percorsi siltano di 6 mesi in caso di assenza di valutazione, di valutazioni inferiori al Livello richiesto ed in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera b) art. 44 CCNL. Siltano di 12 mesi in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera c) art. 44 CCNL e di valutazioni inferiori di due livelli rispetto al livello richiesto.

Ruoli Professional

Per le risorse che vanno a ricoprire ruoli Professional* è previsto il seguente percorso:

Incarico	dopo N 24 mesi da incarico	dopo N 36 mesi da incarico	dopo N 60 mesi da incarico	dopo N 84 mesi da incarico	dopo N 96 mesi da incarico	dopo N 108 mesi da incarico	dopo N 144 mesi da incarico
3A4	QD1		QD2		QD3°		QD4
QD1	QD2		QD3°			QD4	
QD2		QD3°		QD4			
QD3		QD4					

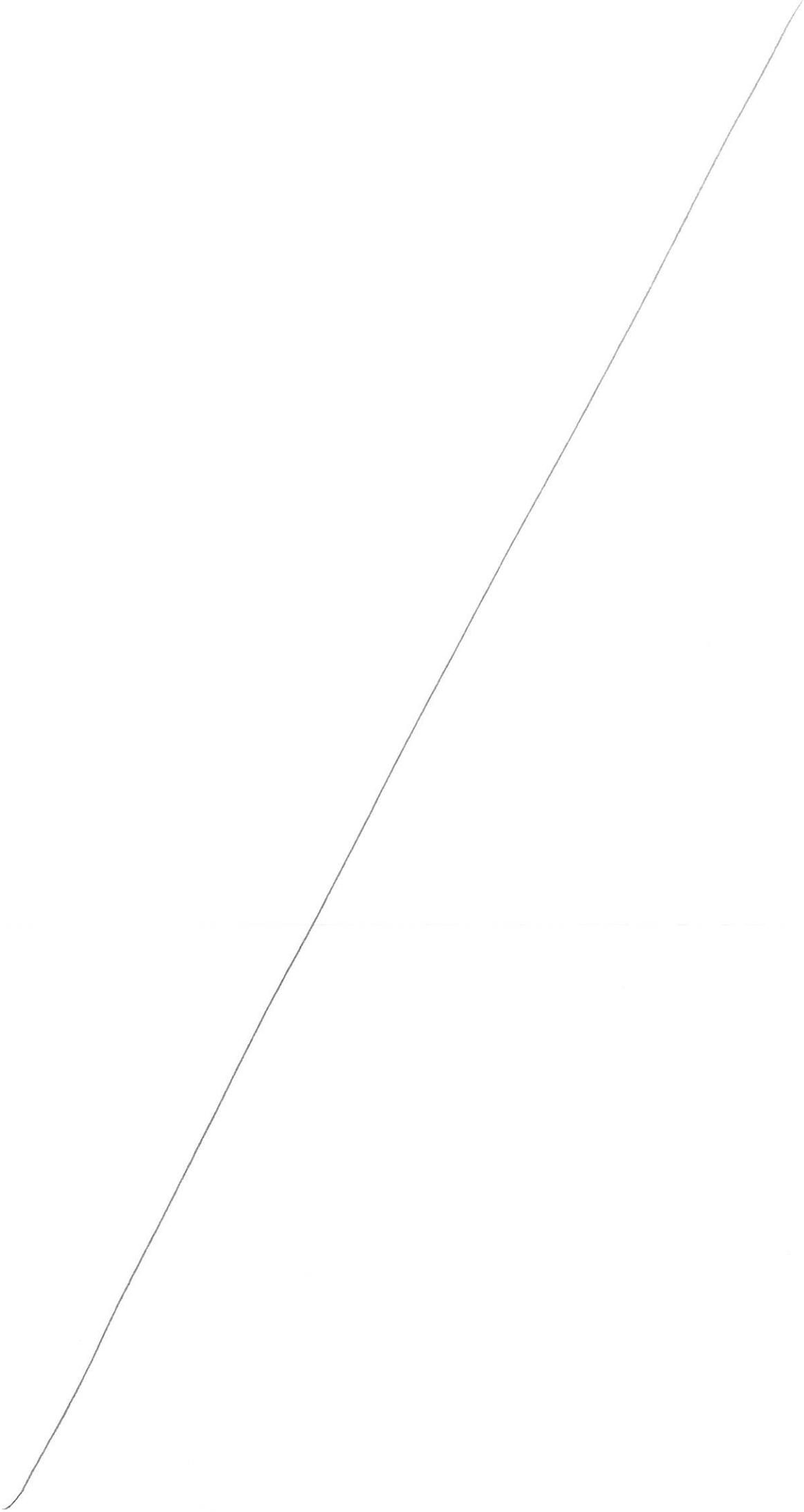
* Nei ruoli Professional è richiesto il possesso di competenze professionali più specifiche. Si caratterizzano in funzione dell'ampiezza e/o profondità delle competenze, maturate anche attraverso un percorso articolato su diverse posizioni aziendali. Nelle aree di responsabilità rientrano principalmente i risultati assegnati, la definizione dei piani di azione e degli eventuali budget, la pianificazione delle attività. L'assegnazione del ruolo Professional è formalmente ufficializzata dall'Azienda.

° il percorso a QD3, e poi a QD4, è subordinato all'inserimento in posizioni Professional a più alta complessità/criticità e autonomia, nonché con maggiori o più elevate responsabilità. Tali posizioni sono definite, tempo per tempo, dall'Azienda.

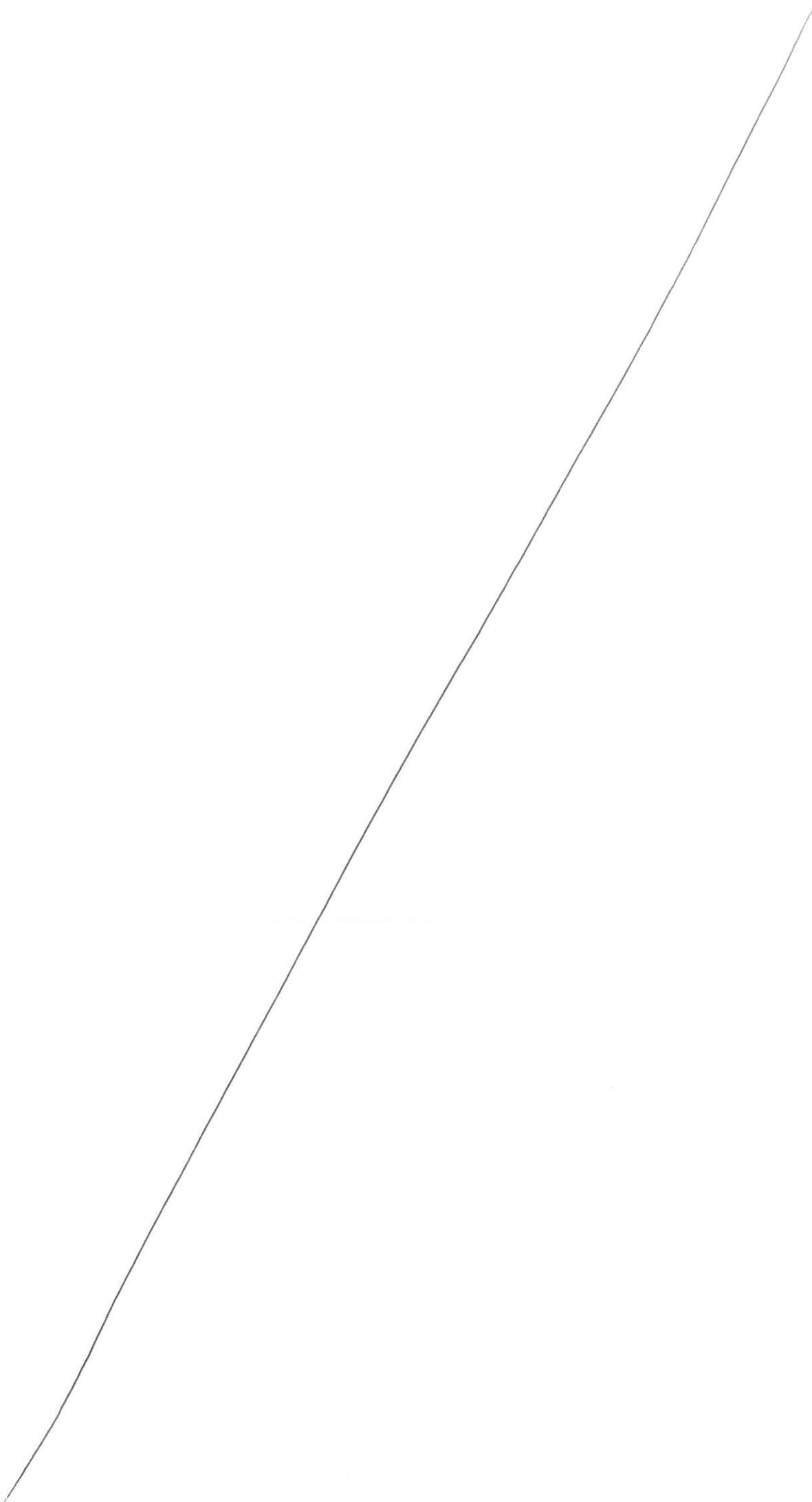
- Le valutazioni minime richieste sono un Livello sopra quello atteso per almeno 2 anni

I suddetti percorsi slittano di 6 mesi in caso di assenza di valutazione, di valutazioni inferiori al Livello richiesto ed in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera b) art. 44 CCNL. Slittano di 12 mesi in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera c) art. 44 CCNL e di valutazioni inferiori di due livelli rispetto al livello richiesto.





	DIRIGENTE	0 SCATTI	1 SCATTO	2 SCATTI	3 SCATTI	4 SCATTI	5 SCATTI	6 SCATTI	7 SCATTI	8 SCATTI	9 SCATTI	10 SCATTI	11 SCATTI	12 SCATTI
EX F10	IV AREA IV° LIV.	3.919,68	4.008,97	4.098,25	4.187,54	4.276,83	4.366,11	4.455,40	4.544,69	4.633,97	4.723,26	4.812,55	4.901,84	4.991,13
EX F8	IV AREA IV° LIV.	3.184,89	3.262,18	3.339,48	3.416,79	3.494,08	3.571,38	3.648,68	3.725,98	3.803,28	3.880,58	3.957,88	4.035,18	4.112,48
EX F8	IV AREA IV° LIV.	3.018,63	3.095,93	3.173,24	3.250,53	3.327,83	3.405,13	3.482,43	3.559,73	3.637,03	3.714,33	3.791,63	3.868,93	3.946,23
EX F6	IV AREA IV° LIV.	2.852,39	2.929,70	3.006,99	3.084,29	3.161,60	3.238,89	3.316,19	3.393,49	3.470,78	3.548,08	3.625,38	3.702,68	3.779,98
EX F4	IV AREA IV° LIV.	2.686,15	2.763,44	2.840,74	2.918,05	2.995,34	3.072,64	3.149,94	3.227,24	3.304,54	3.381,84	3.459,14	3.536,44	3.613,74
EX F2	IV AREA IV° LIV.	2.519,91	2.597,19	2.674,50	2.751,79	2.829,09	2.906,39	2.983,69	3.060,99	3.138,29	3.215,59	3.292,89	3.370,19	3.447,49
QUADRO IV LIV.	IV AREA IV° LIV.	2.353,65	2.430,96	2.508,26	2.585,55	2.662,86	2.740,16	2.817,45	2.894,75	2.972,06	3.049,34	3.126,64	3.203,94	3.281,24
QUADRO III LIV.	IV AREA III° LIV.	1.991,77	2.069,74	2.147,73	2.225,71	2.303,69	2.381,67	2.459,64	2.537,63	-	-	-	-	-
QUADRO II LIV.	IV AREA II° LIV.	1.321,39	1.347,76	1.374,12	1.400,50	1.426,87	1.453,23	1.479,60	1.505,98	1.532,34	1.558,71	1.585,06	1.611,44	1.637,81
QUADRO I LIV.	IV AREA I° LIV.	1.204,19	1.230,56	1.256,92	1.283,29	1.309,65	1.336,02	1.362,38	1.388,75	1.415,11	1.441,48	1.467,85	1.494,20	1.520,57
CAPO UFF.	III AREA IV° LIV.	999,5	1.025,56	1.051,62	1.077,68	1.103,72	1.129,77	1.155,84	1.181,89	1.207,93	1.233,99	1.260,05	1.286,11	1.312,16
V. C. UFF.	III AREA III° LIV.	863,1	889,12	915,15	941,17	967,2	993,22	1.019,26	1.045,27	1.071,30	1.097,33	1.123,36	1.149,38	1.175,40
CAPO REP.	III AREA II° LIV.	723,2	749,11	775,03	800,96	826,88	852,8	878,71	904,63	930,56	956,47	982,39	1.008,30	1.034,24
IMPIEG. 1	III AREA I° LIV.	607,12	633,03	658,96	684,87	710,8	736,72	762,64	788,56	814,47	840,4	866,32	892,23	918,15
IMPIEG. 2	II AREA III° LIV.	492,41	514,61	536,79	558,98	581,17	603,36	625,56	647,74	669,94	692,12	714,31	736,51	758,69
CAPO COMMESSO	II AREA II° LIV.	451,18	469,34	487,48	505,64	523,8	541,94	560,1	578,26	596,4	614,56	632,71	650,86	669,01
COMMESSO	II AREA I° LIV.	415,67	433,82	451,95	470,1	488,22	506,36	524,5	542,63	560,77	578,91	597,05	615,18	633,32



ALLEGATO 3

Regione	Province	Borsino mensile base (ex bivani)	un figlio + 10%	due o più figli + 20%
	media italia	500		
Toscana	<u>Arezzo</u>	500	550	660
Toscana	<u>Firenze</u>	798	878	1054
Toscana	<u>Grosseto</u>	729	802	963
Toscana	<u>Livorno</u>	593	653	783
Toscana	<u>Lucca</u>	653	718	862
Toscana	<u>Massa Carrara</u>	542	596	715
Toscana	<u>Pisa</u>	624	687	824
Toscana	<u>Pistoia</u>	520	572	686
Toscana	<u>Prato</u>	624	687	824
Toscana	<u>Siena</u>	932	1025	1230
Lombardia	<u>Milano</u>	927	1020	1224
Lombardia	<u>Bergamo</u>	534	588	705
Lombardia	<u>Brescia</u>	513	565	678
Lombardia	<u>Como</u>	578	636	764
Lombardia	<u>Cremona</u>	430	473	568
Lombardia	<u>Lecco</u>	518	569	683
Lombardia	<u>Lodi</u>	511	562	674
Lombardia	<u>Mantova</u>	436	479	575
Lombardia	<u>Monza e Brianza</u>	566	623	747
Lombardia	<u>Pavia</u>	499	548	658
Lombardia	<u>Sondrio</u>	537	591	709
Abruzzo	<u>Chieti</u>	402	442	530
Abruzzo	<u>L'Aquila</u>	431	474	569
Abruzzo	<u>Pescara</u>	459	505	605
Abruzzo	<u>Teramo</u>	399	439	527
Calabria	<u>Catanzaro</u>	281	309	371
Calabria	<u>Cosenza</u>	317	348	418
Calabria	<u>Crotone</u>	363	400	480
Calabria	<u>Reggio Calabria</u>	303	333	400
Calabria	<u>Vibo Valentia</u>	279	307	368
Campania	<u>Avellino</u>	329	362	434
Campania	<u>Benevento</u>	372	409	491
Campania	<u>Caserta</u>	313	344	413
Campania	<u>Napoli</u>	633	697	836
Campania	<u>Salerno</u>	419	461	554
Emilia Romagna	<u>Bologna</u>	637	700	840
Emilia Romagna	<u>Ferrara</u>	488	537	644
Emilia Romagna	<u>Forli Cesena</u>	530	583	700
Emilia Romagna	<u>Modena</u>	514	566	679
Emilia Romagna	<u>Parma</u>	518	570	684
Emilia Romagna	<u>Piacenza</u>	455	501	601
Emilia Romagna	<u>Ravenna</u>	564	621	745
Emilia Romagna	<u>Reggio Emilia</u>	464	510	613
Emilia Romagna	<u>Rimini</u>	656	721	865
Lazio	<u>Frosinone</u>	382	420	505
Lazio	<u>Latina</u>	561	617	740
Lazio	<u>Rieti</u>	405	443	531

Regione	Province	Borsino mensile base (ex bivani)	un figlio + 10%	due o più figli + 20%
Lazio	<u>Roma</u>	858	944	1133
Lazio	<u>Viterbo</u>	455	501	601
Liguria	<u>Genova</u>	561	618	741
Liguria	<u>Imperia</u>	616	677	813
Liguria	<u>La Spezia</u>	562	618	742
Liguria	<u>Savona</u>	744	819	982
Marche	<u>Ancona</u>	491	540	648
Marche	<u>Ascoli Piceno</u>	450	495	594
Marche	<u>Fermo</u>	440	484	581
Marche	<u>Macerata</u>	491	540	648
Marche	<u>Pesaro Urbino</u>	500	550	660
Piemonte	<u>Alessandria</u>	375	412	495
Piemonte	<u>Asti</u>	365	401	481
Piemonte	<u>Biella</u>	314	345	414
Piemonte	<u>Cuneo</u>	390	429	514
Piemonte	<u>Novara</u>	461	507	608
Piemonte	<u>Torino</u>	521	573	688
Piemonte	<u>Verbania</u>	471	518	622
Piemonte	<u>Vercelli</u>	347	382	458
Puglia	<u>Bari</u>	474	522	626
Puglia	<u>Barletta-Andria-Tre</u>	390	429	515
Puglia	<u>Brindisi</u>	589	647	777
Puglia	<u>Foggia</u>	379	417	500
Puglia	<u>Lecce</u>	365	402	482
Puglia	<u>Taranto</u>	463	509	611
Sardegna	<u>Caagliari</u>	541	595	713
Sardegna	<u>Carbonia Iglesias</u>	393	432	519
Sardegna	<u>Nuoro</u>	464	510	613
Sardegna	<u>Ogliastra</u>	458	504	605
Sardegna	<u>Olbia Tempio</u>	748	822	987
Sardegna	<u>Oristano</u>	767	844	1013
Sardegna	<u>Sassari</u>	501	551	661
Sicilia	<u>Agrigento</u>	351	386	463
Sicilia	<u>Catania</u>	491	540	648
Sicilia	<u>Messina</u>	359	395	474
Sicilia	<u>Palermo</u>	536	590	708
Sicilia	<u>Ragusa</u>	309	340	406
Sicilia	<u>Siracusa</u>	406	446	536
Sicilia	<u>Trapani</u>	310	341	409
Umbria	<u>Perugia</u>	438	481	578
Umbria	<u>Terni</u>	390	429	515
Veneto	<u>Belluno</u>	262	299	363
Veneto	<u>Padova</u>	587	645	774
Veneto	<u>Rovigo</u>	417	459	551
Veneto	<u>Treviso</u>	507	557	668
Veneto	<u>Venezia</u>	594	653	784
Veneto	<u>Verona</u>	504	554	663
Veneto	<u>Vicenza</u>	459	505	603


 Tommaso Ghedi
 Alessandro Ghedi
 Nuovo resti
 capo ufficio
 AB