

Il giorno 24 aprile 2007

Tra la delegazione aziendale rappresentata dal Direttore Generale, Chiaffredo Salomone, dal Direttore Centrale Risorse Umane e Modelli Organizzativi, Carlo Stroschia, dal Direttore Centrale Amministrazione Finanza e Controllo, Eric Beranger, dal Responsabile Gestione del Personale Andrea Cangini, assistiti da Emiliano Bertini

E

La FABI in persona dei Sigg. Leonardo Comucci, Massimo Garofolo, Noemi Desiderato e Valeria Sternini;

La FIBA/CISL in persona dei Sigg. Roberto Pistonina, Valeria Musiani, David Bellaccini ed Alessandro Marziali;

La FISAC/CGIL in persona dei Sigg. Stefano Lavacchini, Francesco Tommasini e Simone Bregliozzi.

È stato stipulato il seguente accordo.

La redazione del testo coordinato del presente contratto è stata completata il 20 luglio 2007.

INDICE

<i>Disposizioni generali</i>	pag. ____
Art. 1 - Anzianità convenzionali.....	“ ____
Art. 2 - Assegno di anzianità	“ ____
Art. 3 - Buono pasto	” ____
Art. 4 - Addestramento- formazione-criteri di sviluppo professionale e di carriera- valutazione del personale.....	“ ____
Art. 5 - Fondo di previdenza integrativa aziendale.....	“ ____
Art. 6 - Inquadramento del personale.....	“ ____
Art. 7 - Mutui e prestiti.....	” ____
Art. 8 - Part time.....	” ____
Art. 9 - Permessi.....	” ____
Art. 10 - Polizza sanitaria.....	” ____
Art. 11 - Premio Aziendale.....	” ____
Art. 12 – Ex Premio di rendimento.....	” ____
Art. 13 - Rimborsi chilometrici.....	” ____
Art. 14 - TFR (quota accantonata in azienda)	” ____
Art. 15 – Trasferimenti.....	” ____
Art. 16 – Missioni.....	” ____
Art. 17 - Attività in turni e relative indennità.....	” ____
Art. 18 – Conciliazione tempi di vita e di lavoro.....	“ ____
Art. 19 – Contributo asilo nido.....	“ ____
Art. 20 – Quadri Direttivi.....	“ ____
Art. 21 - Sicurezza del lavoro	“ ____
Art. 22 - Una tantum –.....	“ ____
<i>Accordi aziendali</i>	“ ____
Intese a latere	” ____

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, dai contratti complementari interni a detti contratti e dagli accordi nazionali, ad integrazione e complemento delle suindicate normative, dal presente contratto aziendale e dagli accordi interni di volta in volta siglati.

Il presente contratto decorre dalla data della sua stipulazione, cioè il 24 aprile 2007, salvo quanto stabilito nelle singole norme, e scadrà il 31 dicembre 2007.

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 CCNL19/12/94 per il personale in forza al 31/12/2001 anche se conseguite successivamente a tale data.

ART. 2

ASSEGNO DI ANZIANITA'

Nei confronti del personale assunto successivamente alla data di stipulazione del CCNL 19/12/94 ed inquadrato nella 2^a Area Professionale 3° Livello e nella 3^a Area Professionale 1° Livello viene riconosciuto, dopo 8 anni dal conseguimento dell'assegno mensile previsto dall'art. 117 lettera b) del CCNL 19/12/94, un assegno per anzianità di € 9000 per 13 mensilità. 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 € 40,00. Tali assegni vengono riassorbiti in caso di passaggio all'inquadramento superiore.

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

Decorrenza:01/07/2007

ART. 3

BUONO PASTO

Le Parti confermano l'importo del buono pasto di cui all' art. 43 del CCNL 12/2/05 a € 5,00.

Tale buono pasto spetta a tutto il personale e viene corrisposto anche in caso di prestazioni in giornate festive o in altre giornate in cui non sia prevista la prestazione, purchè la prestazione stessa sia svolta con orario ordinario o con orario superiore alle 5 ore o nel caso in cui venga effettuato l'intervallo di cui all'art. 95 del CCNL 12/2/05.

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

Decorrenza : 01/07/2007, con erogazione, inclusiva degli arretrati, che avverrà entro il 2° semestre dell'anno per consentire i necessari adeguamenti tecnici

ARTICOLO 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. 62;63;64;65;66;73;77;87 del CCNL 12/2/05)

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, attraverso la costituzione di un organismo paritetico per la formazione, ai sensi di quanto previsto all'art. 13 CCNL 12/02/05 . Obiettivo di questo organismo sarà 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.63, 64, 65, 66 e 67 del CCNL 12/02/05.

l'Azienda si impegna a rappresentare alle organizzazioni sindacali interne i progetti entro il 31/12/2007.

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.

ART. 5

FONDO DI PREVIDENZA INTEGRATIVA AZIENDALE

Le Parti concordano di elevare la misura dell'apporto contributivo aziendale al Fondo di previdenza complementare - per tutto il Personale iscritto e di futura iscrizione, secondo quanto disciplinato nelle disposizioni statutarie del Fondo - dall'attuale 3% al 4,20% in tre distinte *tranches* (a regime definitivo dal 2009) secondo la seguente tempistica:

1/1/2007: incremento dello 0,30% (quindi dal 3% al 3,30%),
1/1/2008: incremento di altro 0,40% (quindi dal 3,30% al 3,70%),
1/1/2009: incremento del restante 0,50% (quindi dal 3,70% al 4,20%),

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

L'adeguamento al 3,30% (dal 3%) e gli arretrati riferibili al periodo 01/01/2007-30/06/2007 saranno effettuati con le competenze del mese di luglio 2007.

Decorrenza: 1° gennaio 2007

ART. 6

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

L'Azienda presenterà entro il 31/10/2007 alle OO SS un progetto specifico sui percorsi professionali e gli inquadramenti al fine di regolamentare la crescita professionale del Personale ai sensi di quanto previsto agli artt. 73 e 81 CCNL 12/2/05, in merito agli inquadramenti del personale, aggiornando le tabelle.

Tale progetto sarà oggetto di confronto tra le parti al fine di trovare soluzioni condivise.

In attesa di quanto sopra, restano valide le previsioni di cui al precedente art. 6 del CIA 2/4/2002 che saranno sostituite dai risultati del confronto.

ART. 7 MUTUI E PRESTITI

MUTUI

Premesso che l'azienda ad oggi non prevede tra le proprie attività quella di erogazione di mutui, la stessa si è attivata al fine di individuare strutture esterne che possano offrire tali servizi a condizioni agevolate a favore dei propri dipendenti.

L'Azienda si rende disponibile fin da subito ad attivarsi con l'istituto erogante o altro istituto per elevare l'importo massimo finanziabile al tasso variabile pari al Tasso Ufficiale di Riferimento fornito dalla Banca Centrale Europea tempo per tempo vigente - previsto per l'acquisto, la ristrutturazione, costruzione ed ampliamento dell'abitazione principale propria e del proprio nucleo familiare -dall'importo attualmente fissato e pari a € 180.000 al nuovo massimale pari ad € 250.000.

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

La Direzione Risorse Umane e Modelli Organizzativi provvederà a rendere pubblica la nuova convenzione con la regolamentazione dei mutui relativamente a: durata, requisiti, documentazione, spese, etc.

Decorrenza: per il nuovo massimale di € 250.000 Agosto 2007

PRESTITI

Per quanto riguarda i prestiti personali l'azienda ha attivato una forma tecnica di finanziamento tale da garantire l'adeguamento automatico del tasso applicato alle condizioni definite.

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

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

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

La Direzione Risorse Umane e Modelli Organizzativi provvederà a produrre apposita circolare ai dipendenti con la regolamentazione dei prestiti relativamente a: durata, requisiti, documentazione, cumuli, partecipazione a campagne promozionali, estinzione anticipata, etc.

Decorrenza: Agosto 2007

Nota a verbale: Le OO SS richiedono all' Azienda di ricercare soluzioni atte a fornire ai Dipendenti mutui e prestiti a tasso fisso.

ART. 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. 29, comma 25 del CCNL 12/2/05 – non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro ed, in particolare, ai fini del giudizio e dello sviluppo professionale e degli automatismi.

In applicazione dei principi stabiliti dalla normativa di riferimento nonché dal CCNL 12/2/05, la disciplina del part-time in azienda viene così regolamentata:

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

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

La valutazione di merito sarà effettuata semestralmente sulla base dei criteri e dei punteggi stabiliti nell'allegata tabella dei punteggi per la definizione della graduatoria; l'Azienda si impegna a dare risposta agli interessati entro 60 giorni dalla data di scadenza fissata per la presentazione delle domande: 30 aprile e 31 ottobre, date che potranno essere rivedute concordemente per esigenze tecnico-organizzative.

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

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

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

Le parti concordano inoltre che per favorire l'applicazione del part time l'Azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato secondo i criteri definiti nell'accordo aziendale del 2/4/2002. Quando possibile, si darà priorità ad assunzioni da liste di mobilità.

FORMAZIONE

Il Personale in part time appartenente alle Aree Professionali che svolge attività di formazione oltre il proprio orario di lavoro, potrà scegliere tra il pagamento delle ore eccedenti con l'importo previsto per la normale paga oraria od il recupero compensativo. Per i Quadri Direttivi in part time le ore di formazione eccedenti il proprio orario di lavoro rientreranno nell'ambito della c.d. "autogestione", secondo quanto stabilito all'art. 78, comma 2, CCNL 12/2/05

NOTA A VERBALE

5) Lavoratori studenti

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

punti 2

6) Anzianità di servizio

Per ogni anno intero di servizio calcolato dalla data di assunzione:

punti 0,25

N.B.: si cumulano gli anni di servizio maturati in precedenti rapporti di lavoro con aziende del gruppo.

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

Decorrenza:01/07/2007

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 12 anni, vengono concessi permessi per la durata al massimo di 5 giorni lavorativi annui, con possibilità di frazionarli e comprovati da certificazione medica.

Permessi per festività soppresse

Le parti confermano che, a parziale deroga dell'art. 48 del CCNL 12/2/05, i permessi in argomento potranno essere fruiti durante l'intero arco dell'anno.

Decorrenza:01/07/2007

ART. 10

POLIZZA SANITARIA

L'Azienda ha rinnovato per l'anno 2007 la Convenzione in tema di "rimborso spese mediche" per il Personale, alle stesse condizioni previste nel 2006.

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

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

Il contributo massimo- interamente a carico dell'Azienda – per l'anno 2007 è individuato come segue:

Aree Professionali senza nucleo familiare	€ 300,46
Aree Professionali con nucleo familiare	€ 444,07
Quadri Direttivi senza nucleo familiare	€ 409,44
Quadri Direttivi con nucleo familiare	€ 616,19

Si conviene che gradualmente tutte le condizioni già previste per i Quadri Direttivi vengano estese anche a favore del Personale delle Aree Professionali.

Suddetta estensione dell'importo del premio sarà assicurata al Personale delle Aree Professionali in due *tranches*, coincidenti con i prossimi rinnovi della suddetta polizza:

per il 50% a far data dal 1/1/2008 con i seguenti importi:

Aree Professionali senza nucleo familiare	€ 354,95
Aree Professionali con nucleo familiare	€ 530,13
Quadri Direttivi senza nucleo familiare	€ 409,44
Quadri Direttivi con nucleo familiare	€ 616,19

per il seguente 50% a far data dal 1/1/2009 con i seguenti importi:

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

Le Parti convengono di istituire una apposita Commissione Paritetica di studio destinata a valutare le modalità per la realizzazione di una Cassa Mutua aziendale in sostituzione di quanto sopra. Si stabilisce che tale Commissione inizierà i suoi lavori nel corso del 2° semestre del corrente anno.

Dichiarazione delle Parti

Il maggior onere aziendale sarà finalizzato anche all'ampliamento delle coperture offerte dalla polizza

Nota a verbale

Le OO.SS. sollecitano l'Azienda ad individuare, nel prossimo rinnovo di polizza, analoghe proposte in tema di "rimborso spese mediche", anche per il personale a tempo determinato con contratto di durata minima pari ad almeno 6 mesi

ART. 11

PREMIO AZIENDALE

Dopo approfondite sessioni, le Parti si sono date reciprocamente atto che gli indicatori ed i criteri stabiliti nel CIA 2/4/2002, alla luce anche dell'introduzione dei nuovi principi IAS/IFRS (*International Accounting Standards e International Financial Reporting Standards*), necessitano un intervento di rivisitazione essendo ormai in parte superati.

Per l'oggettiva difficoltà di risolvere tecnicamente la materia, le Parti si incontreranno nei prossimi mesi, quando sarà disponibile anche il nuovo Piano Industriale 2007-2010, per definire indicatori e criteri del Premio Aziendale.

Nel frattempo, le Parti confermano gli indicatori ed i criteri a suo tempo opzionati con il CIA 2/4/2002, per gli anni di competenza 2006 e 2007 (erogazione 2007 e 2008) e cioè:

Il tetto massimo erogabile è pari a 2,5 mensilità calcolate sulla base della tredicesima mensilità definita secondo i criteri previsti prima della riforma della retribuzione dell'1/1/2000 introdotta dal CCNL 11/7/99, riparametrata sulla nuova tredicesima.

Rimane confermata una quota minima pari allo 0,6 della 13ma mensilità calcolata secondo i criteri previsti prima della riforma della retribuzione dell'1/1/2000 introdotta dal CCNL 11/7/99.

In relazione alla riparametrazione le parti definiscono la seguente tabella di corrispondenza:

	Vecchia mensilità	Nuova mensilità Quadri Direttivi	Nuova mensilità Aree Professionali
Valore Minimo	0,60	0,49	0,49
Valore 2000 (base convenzionale)	2,37	1,92	1,95
Valore massimo	2,50	2,03	2,06

NOTA A VERBALE

Le OO.SS. chiedono all'azienda di incontrarsi, qualora vengano create nuove società partecipate da Findomestic Banca, e ciò possa comportare dei risultati rilevanti sul metodo di calcolo individuato, allo scopo di eliminare gli effetti distorsivi che ne potrebbero derivare.

PREMIO AZIENDALE DI FINDOMESTIC BANCA - DEFINIZIONE DEI CRITERI E DEL METODO

Criterio 1: Risultato lordo /Encours medio

Risultato lordo: Utile d'esercizio di Findomestic Banca
+ Imposte sul reddito dell'esercizio
- Proventi straordinari
+ Oneri straordinari

Encours medio: Escluso contenzioso e incluso securitisation gestito da Findomestic Banca. Media di tutti gli encours a fine mese da dicembre n-1 a dicembre n.

Valore di base del rapporto: è fissato a 2,05%

Ponderazione: è fissata al 30%

Per determinare l'impatto ponderato si calcolerà la differenza tra il rapporto Risultato lordo/Encours medio come definito sopra, arrotondato con due decimali, ed il valore di base di 2,05%. Dieci centesimi in più o in meno rispetto al valore di base daranno il 2% in più o in meno sulla ponderazione (quindi più o meno 1 centesimo sul valore di base = più o meno 0,2% sulla ponderazione).

Esempio (per il 2000): *Il rapporto è 1,89% (quindi $1,89\% - 2,05\% = -16$ centesimi sul valore di base. L'impatto ponderato sarà quindi: $30\% + (-16 \times 0,2\%) = 26,8\%$.*

Criterio 2: Spese Generali/Margine di intermediazione

Spese generali: Spese amministrative
+ Rettifiche di valore su immobilizzazioni materiali e immateriali
+ Accantonamenti rischi ed oneri escludendo:
eventuali accantonamenti per rischi crediti
accantonamenti al fondo euro del 2000 (L. 7.300 mln)
+ Altri oneri di gestione escludendo:
eventuali oneri legati alle operazioni di rifinanziamento
- Altri proventi di gestione escludendo:
proventi di gestione assicurazioni
eventuali proventi legati ad operazioni di rifinanziamento

Margine di intermediazione: Interessi attivi e proventi assimilati
- Interessi passivi e oneri assimilati
+ Dividendi e altri proventi
+ Commissioni attive
- Commissioni passive
+ Altri proventi di gestione assicurazioni

- + Altri proventi di gestione operazioni di rifinanziamento
- Altri oneri di gestione operazioni di rifinanziamento

Valore di base del rapporto: è fissato al 60%

Ponderazione: è fissata al 20%

Per determinare l'impatto ponderato si calcolerà la differenza tra il valore di base di 60% ed il rapporto Spese Generali/Margine di intermediazione come definito sopra, arrotondato con due decimali.

Cento centesimi in più o in meno rispetto al valore di base daranno 2% in più o in meno sulla ponderazione (quindi più o meno 1 centesimo sul valore di base = più o meno 0,02% sulla ponderazione).

Esempio (per il 2000): *Il rapporto è 64,71% (quindi 60%-64,71% = - 471 centesimi sul valore di base).*

L'impatto ponderato sarà quindi: 20%+(-471 x 0,02%) = 10,58%

Criterio 3: Valore aggiunto pro capite (Valore aggiunto/dipendenti medi)

Valore Aggiunto: Margine di intermediazione (vedi definizione sopra)
 - Spese generali (vedi definizione sopra) escluso:
 spese per il personale
 viaggi, soggiorni
 spese autovetture
 spese associative
 compensi ad amministratori/sindaci
 spese immobiliari
 (vigilanza) (affitti, energia elettrica e riscaldam., pulizie, manutenz. immobili,
 leasing immobiliare
 rettifiche di valore su immobilizzaz. (auto, immobili)
 accantonamenti rischi e oneri
 (personale: ferie maturate e non godute,...)

Dipendenti medi: Media del numero dei dipendenti a fine mese da dicembre n-1 a dicembre n. Si considerano i dipendenti in forza a fine mese con contratto a tempo indeterminato, determinato, cfl. Non si considera il personale con rapporto di lavoro interinale.
 Per i dipendenti part-time, le parti concordano di considerarle al 50% indipendentemente dal numero di ore lavorate.

Valore di base del rapporto: è fissato a 0,280 Mln Lit. (valore 2000)
 Per gli anni successivi il valore aggiunto individuato come sopra indicato sarà aggiornato in base all'inflazione calcolata come variazione media annua dell'indice ISTAT del costo della vita (3% stimato per il 2001).

Ponderazione: è fissata al 35%.

Per determinare l'impatto ponderato si prenderà la ponderazione sopra indicata (35%) alla quale si aggiungerà: Valore aggiunto pro capite aggiornato dell'ISTAT/Valore di base (cioè 0,280 Mln Lit) - 1, in milioni di lit, arrotondato con tre decimali.

Esempio (per il 2000): $\text{valore aggiunto aggiornato} = 0,236 \text{ Mln Lit. } \times 1 (= \text{indice ISTAT per il primo anno}).$ L'impatto ponderato sarà quindi: $35\% + (0,236/0,280)-1 = 19,29\%$

Criterio 4: Peso del rischio operativo (Rischio operativo/Encours medio)

Peso del rischio operativo: Variazione (in importo) tra il 31/12/n-1 e il 31/12/n dello stock delle pratiche che hanno 5 o più mesi d'inattività + entrate (in importo) al contenzioso
Rapportata all'encours medio (in importo) dell'anno.
In questo rapporto è incluso l'encours securitisation gestito da Findomestic Banca.

Valore di base del rapporto: è fissato a 1,10 %

Ponderazione: è fissata al 15%

Per determinare l'impatto ponderato si calcolerà la differenza tra il valore di base di 1,10% ed il peso del rischio operativo (come definito sopra), arrotondato con due decimali.

Dieci centesimi in più o in meno rispetto al valore di base daranno 4% in più o in meno sulla ponderazione (quindi più o meno 1 centesimo sul valore di base = più o meno 0,4% sulla ponderazione).

Esempio (per il 2000): $\text{Il rapporto è } 1,00\% (1,10\% - 1,00\% = 10 \text{ centesimi sul valore di base}).$
 $\text{L'impatto ponderato sarà quindi: } 15\% + (10 \times 0,4\%) = 19\%$

Una volta calcolati questi quattro criteri, si sommeranno i quattro impatti ponderati ottenuti (arrotondati con due decimali)

Esempio (per il 2000):

criterio 1:	26,80%
criterio 2:	10,58%
criterio 3:	19,29%
criterio 4:	19,00%
Totale:	75,67%

Per definizione le parti concordano che a questo risultato del **75,67%** corrispondono **1,92** mensilità della nuova tredicesima per i Quadri Direttivi e **1,95** mensilità della nuova tredicesima per le Aree Professionali.

Per gli anni successivi al 2000, le mensilità si otterranno come segue:

Totale dell'importo ponderato dell'anno $\times 1,92$ (per i QD) e $1,95$ (per le Aree Prof) / $75,67\%$.

Il risultato non potrà superare il tetto massimo di **2,03** mensilità della nuova tredicesima per i Quadri Direttivi e **2,06** mensilità della nuova tredicesima per le Aree Professionali e non potrà essere inferiore a **0,49** della stessa per tutte le categorie di dipendenti.

L'erogazione del premio avviene nel mese di giugno e interessa 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 della data medesima.

All'eventuale personale con contratto a tempo parziale il premio viene erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno il premio compete in proporzione ai mesi di servizio prestato computando come mese intero anche le frazioni uguali o superiori ai 15 gg. di calendario.

Nel caso di assenza dal servizio il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, computando come mese intero anche le frazioni uguali o superiori a 15 gg di calendario. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica:

- per i periodi di ferie;
- se l'assenza non supera i tre mesi;
- per i primi tre mesi in caso di assenze per un periodo superiore, salvo che l'assenza duri per l'intero anno;
- per un periodo di 5 mesi, relativamente ai periodi di astensione dal servizio per gravidanza e puerperio.

Al personale assunto con contratto a tempo determinato ed il cui rapporto abbia avuto durata superiore a 1 mese compete, in proporzione al servizio prestato, una somma ragguagliata alla misura del premio aziendale corrisposto al personale assunto a tempo indeterminato della medesima categoria e grado.

Il premio concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto e del fondo di previdenza integrativa aziendale

Il premio non compete al personale con giudizio professionale di sintesi negativo, secondo la metodologia aziendale tempo per tempo stabilita nonché al personale con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Nota a verbale

Le OOSS , tra i criteri stabiliti per l'erogazione del Premio Aziendale, chiedono di rivedere alcune tipologie di assenze dal servizio ai fini delle riduzione in dodicesimi del Premio Aziendale di spettanza, con particolare riferimento all'ipotesi dell'assenza per congedo parentale.

L'Azienda, prende atto della richiesta che, formerà oggetto di confronto, nell'ambito della concordata rivisitazione complessiva di indicatori e criteri che si terrà nei prossimi mesi in tema di Premio Aziendale.

ESEMPIO DI APPLICAZIONE DEL METODO (riferimento all'anno 2000 con dati espressi in Lire)

Criterio 1: Risultato lordo/Encours medio

Voce lit.)	Dettaglio	Riferimento	Dati 2000 (mln di
Risultato lordo:	Utile dell'esercizio		60.517,4

+ Imposte sul reddito	voce 220 bilancio attuale	60.979,9
- Proventi straordinari	voce 180 bilancio attuale	-3.174,4
+ Oneri Straordinari	voce 190 bilancio attuale	648,4
		118.971,2

Encours medio:	Sarà inserito nella relazione del Consiglio di Amministr. 2001	6.287.300
Valore del rapporto:		1,89%
Impatto ponderato:		26,80%

Criterio 2: Spese generali/margine di intermediazione

Spese generali:	Spese amministrative	voce 80 del bilancio attuale	315.208,3
	+ Rettifiche di valore su immobilizzazioni materiali e immateriali	voce 90 del bilancio attuale	19.183,7
	+ Accantonamenti rischi ed oneri escluso:	voce 100 del bilancio attuale	11.395,9
	accantonam. Rischi crediti		- 7.300
	accantonam. F.do euro 2000		5.462,3
	+ Altri oneri di gestione escluso: oneri da operazioni di rifinanziamento	voce 110 del bilancio attuale	5.462,3
	- Altri proventi di gestione escluso:	voce 70 del bilancio attuale	-52.632,2
	proventi gestione assicurazioni		3.231,1
	proventi da operazioni di rifinanziamento		
			294.549,1
Margine di intermediazione:	Interessi attivi e proventi assimilati	voce 10 del bilancio attuale	703.830,8
	- Interessi passivi ed oneri assimilati	voce 20 del bilancio attuale	-240.497,8
	+ Dividendi ed altri proventi	voce 30 del bilancio attuale	69.657,4
	+ Commissioni attive	voce 40 del bilancio attuale	-81.038,3
	- Commissioni passive	voce 50 del bilancio attuale	
	+ Altri proventi da gestione assicurazioni	inclusi nella voce 70	3.231,1
	+ Altri proventi da operazioni di rifinanziamento	"	
	- Altri oneri da operazioni di rifinanziamento	inclusi nella voce 110	
			455.183,1
Valore del rapporto:			64,71%
Impatto ponderato:			10,58%

Criterio 3: Valore aggiunto/dipendenti medi

Valore aggiunto:	Margine di intermediazione		455.183,1
	- Spese generali, escluso:		-294.549,1
	spese per il personale	incluso nella voce 80	128.603,3
	viaggi e soggiorni	"	2490,2
	spese autovetture	"	3.495,4
	spese associative	"	279,5
	compensi amministratori/sindaci	"	643,5
	spese immobiliari	"	11.383,2
	leasing immobiliare		5.388,0
	rettifiche valore immobilizzaz.	incluso nella voce 90	117,6

accantonamenti rischi ed oneri	incluso nella voce 100	3.595,9
		316.630,7

Dipendenti medi:		1342,8
------------------	--	---------------

Valore del rapporto:		0.236
----------------------	--	--------------

Impatto ponderato:		19,29%
--------------------	--	---------------

Criterio 4: Rischio operativo/Encours Medio

Peso del rischio operativo: (Valore del rapporto)	Publicato nella relazione del Consiglio di Amministr.az.	1,00%
--	---	--------------

Impatto ponderato:		19,00%
--------------------	--	---------------

Somma dei 4 impatti ponderati ottenuti con i 4 criteri: **75,67%**

Le parti concordano che a questo risultato corrispondono **1,92** mensilità della nuova tredicesima per i Quadri Direttivi e **1,95** mensilità della nuova tredicesima per le Aree Professionali.

EX PREMIO DI RENDIMENTO

Si conferma quanto concordato aziendaliamente 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-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 tabella alla pagina successiva. 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.
- 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, secondo la metodologia aziendale tempo per tempo stabilita .
- 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 del trattamento di fine rapporto e fondo di previdenza integrativa aziendale.

Nota a verbale

Le OOSS , tra i criteri stabiliti per l'erogazione dell'ex premio di rendimento, chiedono di rivedere alcune tipologie di assenze dal servizio ai fini delle riduzione in dodicesimi dell'ex premio di Rendimento di spettanza, con particolare riferimento all'ipotesi dell'assenza per congedo parentale.

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. 61 CCNL 12/2/05, 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.

Decorrenza:01/07/2007

ART. 15

TRASFERIMENTI

Ad integrazione di quanto previsto dagli artt. 79 e 102 del CCNL 12/2/05, le parti concordano quanto segue, in occasione di trasferimenti:

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 provvederà a contattare, per ogni singola località sede delle unità operative, agenzie di intermediazione immobiliare, tra quelle ufficialmente riconosciute dalle Camere di Commercio, dalle quali ricevere i borsini immobiliari ufficiali (da diffondere annualmente entro il 1° semestre) ed alle quali eventualmente affidare il compito di supportare il dipendente trasferito nel reperimento dell'alloggio. Per la determinazione dei borsini si prenderanno a riferimento alloggi non di lusso, ubicati in zone non centrali né di pregio. Le quotazioni ottenute, collegate alle specifiche tipologie di alloggio saranno utili ai fini della quantificazione del contributo. (v. tabella allegata).

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 79 e 6° comma dell'art 102, 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, laddove trasferisca anche il nucleo familiare, 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, anche tramite autocertificazione, della condizione di cui sopra dovrà essere documentalmente prodotta 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.

AGGIORNAMENTO CONTRIBUTO ALLOGGIO

L'Azienda integrerà l'importo del contributo alloggio, come sopra individuato, con l'adeguamento ISTAT nella misura richiesta dal locatore.

DURATA DEL CONTRIBUTO ALLOGGIO

La durata del contributo è di 6 anni per il personale appartenente alle Aree Professionali dalla 1^a alla 3^a.

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 Risorse Umane e Modelli Organizzativi.

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. 79 e 102 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 2^a 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 1^a alla 3^a e 8 anni per i Quadri Direttivi (10 anni per i Quadri Direttivi con trasferimento in atto al 31/12/99).

DIARIA

La diaria di cui agli artt. 79 e 102, comma 5, punto 1 lett. d del CCNL 12/5/05 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.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Gli importi del contributo alloggio sono stati aggiornati come da tabella allegata: il meccanismo di individuazione del contributo alloggio, in occasione di successivi incontri tra le Parti, potrà essere oggetto di rivisitazione in base alle fonti di riferimento, in un ottica di maggiore semplificazione, trasparenza e garanzia del potere d'acquisto.

Le Parti, sulla scorta anche delle attuali previsioni legislative in materia, condividono l'opportunità di valutare il meccanismo della fornitura alloggio, anche nei confronti del Personale ricompreso tra le Aree Professionali. A tal fine le parti si incontreranno entro la fine del corrente anno, anche sulla scorta delle esperienze aziendali di fornitura alloggio avviate.

Decorrenza: 01/07/2007

ART. 16

MISSIONI

Con riferimento ai Quadri Direttivi le Parti concordano di non applicare le previsioni di cui all'art. 61, commi 3 ed 8 CCNL 12/2/05 (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. 61 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. 61 del CCNL 12/2/05, ad eccezione dei giorni iniziale e finale, per i quali si prevede quanto indicato al comma che precede.

ART. 17

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. 93 comma 4° CCNL 12/2/05
3. Corresponsione del buono pasto
4. Indennità di turno indipendentemente dalla fascia oraria
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 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.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Ad integrazione di quanto previsto ai commi 1 e 2 dell'art. 51 CCNL 12/2/05 - qualora vi sia astensione anticipata per complicazioni intervenute durante la gravidanza - si stabilisce che l'Azienda provveda ad integrare al 100% della retribuzione goduta in servizio quanto corrisposto dagli enti previdenziali (80% della retribuzione) oltre il limite massimo dei 5 mesi per il periodo complessivo di astensione anticipata ed obbligatoria (oggi "congedo di maternità).

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

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

Nello spirito di quanto stabilito all'art. 51, comma 4 del CCNL 12/2/05, le lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed anche il restante personale al rientro dopo un periodo significativo di assenza (aspettativa, malattia od infortunio)– in presenza di significative variazioni delle procedure operative e/o di tangibili mutamenti organizzativi – sarà coinvolto in un processo di *counseling/mentoring* con la finalità di individuare le opportune attività di formazione per un adeguato rientro in servizio.

ART. 19

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 2008, il contributo spetterà fino al termine dell'anno scolastico e quindi giugno 2008), a partire dal mese di settembre 2007.

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

Il contributo, riferito al periodo settembre-giugno verrà erogato in unica soluzione con le competenze del mese di luglio di ogni anno (es. per il periodo settembre 2007-giugno 2008, vi sarà un'unica erogazione con le competenze di luglio 2008). In caso di ricevute cumulative dovranno essere indicati i singoli mesi di frequenza con il dettaglio dei relativi importi.

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

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

ART. 20

QUADRI DIRETTIVI

Con riferimento all'art. 78 del CCNL 12/2/05, 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. 91 CCNL 12/2/2005 - 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 Risorse Umane e Modelli Organizzativi 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 2007 questa andrà effettuata entro e non oltre il 10/01/2008 e con le competenze di gennaio 2008 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.

Norma transitoria:

per l'anno 2007 si stabilisce che ore ed importi siano così determinati: il riferimento temporale sarà dal 1/7/2007 al 31/12/2007, le ore annue 50 e non 100, gli importi, rispettivamente € 400 (Quadri Direttivi, 1° e 2° livello) ed € 600 (Quadri Direttivi, 3° e 4° livello).); resta inteso che qualora il Quadro Direttivo superi comunque le 100 ore annue saranno erogati gli interi importi previsti dal comma 2.

Decorrenza:01/07/2007

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.

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.

A tale proposito l'Azienda valuterà eventuali proposte che saranno formulate dalle OOSS in merito al numero degli RLS, nello spirito di quanto prevede l'accordo di settore del 12/3/1997 e considerate le peculiarità organizzative aziendali a livello centrale e periferico.

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.

L'Azienda, nell'ambito dell'elaborazione/aggiornamento del Documento di valutazione dei rischi, si impegna, anche attraverso le visite del medico competente, ad individuare, tenuto conto delle attività svolte in Azienda e di quanto stabilito dal D.Lgs. 626/1994 ed all'art. 57 del CCNL 12/2/05, eventuali categorie soggette a sorveglianza sanitaria.

Decorrenza:20/07/2007

ART. 23

UNA TANTUM

Le parti concordano che, a favore del personale percettore del Premio Aziendale di competenza 2005, erogato con le competenze di giugno 2006, ed in forza alla data del 30/06/2007 venga erogato con le competenze del mese di luglio 2007 un importo una tantum che tiene conto degli inquadramenti in essere al 30/06/2006.

Si specifica che suddetto importo concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto e del fondo di previdenza integrativa aziendale.

Per la determinazione degli importi relativi a livelli ed inquadramenti si fa riferimento alla seguente tabella, con importi pro quota , in relazione all'eventuale minor servizio retribuito (ad es. part time, aspettativa, ecc,ecc) prestato da ciascun dipendente nel periodo 01/01/05-30/06/07.

ACCORDI AZIENDALI

Vengono confermati i seguenti accordi aziendali:

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 Hermes (14/12/2005)
15. Ex Premio di Rendimento (09/03/2007)
16. Accordo For.Te (09/03/2007)

Gli accordi aziendali del 25/11/93, 25/1/94, 22/12/97, 24/2/98, 31/3/98, 25/2/99 non vengono riportati in quanto oggetto di ridefinizione da concludere entro il 31/12/2007

INTESE A LATERE

SISTEMA INCENTIVANTE

Le parti, nello spirito di quanto stabilito all'art. 44 CCNL 12/2/05, si danno atto che il sistema incentivante deve trovare una sintesi normativa condivisa che permetta di allargare, tendenzialmente al maggior numero possibile di lavoratori, la base di riferimento per l'erogazione del Premio stesso.

ACCORDO DI CLIMA AZIENDALE

Le parti ritengono opportuno addivenire ad un *ACCORDO DI CLIMA* volto a migliorare la qualità della vita sul posto di lavoro, in coerenza con quanto previsto nel protocollo sulla Responsabilità Sociale dell'Impresa siglato in data 16/6/04 da ABI e dalle OO.SS. Nazionali che ha l'obiettivo di migliorare il clima relazionale nell'ambiente di lavoro e nei confronti della clientela.

CATEGORIA e LIVELLO inquadramentale	n° PERCETTORI del Premio Aziendale 2005, erogato a giugno 2006, in forza al 30 giugno 2007; stima in base ai dati al 31 maggio 2007	oneri a carico azienda				contributo fondo pensione (3,30%)	totale erogazione individuale	erogazione complessiva
		una tantum in busta paga	contributi previdenziali	accantonamenti t.f.r.				
QD 4° Livello	150,07	€ 1.480,00	€ 383,76	€ 102,27	€ 48,84	€ 2.014,87	€ 302.371,84	
QD 3° Livello	34,82	€ 1.480,00	€ 38,76	€ 102,27	€ 48,84	€ 2.014,87	€ 70.157,84	
QD 2° Livello	37,79	€ 1.380,00	€ 35,83	€ 95,36	€ 45,54	€ 1.878,73	€ 70.997,28	
QD 1° Livello	77,87	€ 1.380,00	€ 35,83	€ 95,36	€ 45,54	€ 1.878,73	€ 146.296,86	
3ª Area 4° Livello	252,39	€ 1.249,00	€ 323,7	€ 86,31	€ 41,22	€ 1.700,39	€ 429.161,08	
3ª Area 3° Livello	310,16	€ 1.249,00	€ 323,7	€ 86,31	€ 41,22	€ 1.700,39	€ 527.392,53	
3ª Area 2° Livello	345,10	€ 1.154,00	€ 299,23	€ 79,74	€ 38,08	€ 1.571,06	€ 542.172,74	
3ª Area 1° Livello	521,89	€ 1.154,00	€ 299,23	€ 79,74	€ 38,08	€ 1.571,06	€ 819.914,59	
2ª Area 3° Livello	60,46	€ 930,00	€ 241,5	€ 64,26	€ 30,69	€ 1.266,10	€ 76.551,75	
2ª Area 2° Livello	1,00	€ 930,00	€ 24,15	€ 64,26	€ 30,69	€ 1.266,10	€ 1.266,10	
2ª Area 1° Livello	10,91	€ 930,00	€ 241,5	€ 64,26	€ 30,69	€ 1.266,10	€ 13.808,37	

1.802,46

€ 3.000.090,98

CITTA'	Bivani borsino	Nuovi importi (+20% da luglio 2007)	Trivani borsino	Nuovi importi (+20% da luglio 2007)	Quadrivani borsino	Nuovi importi (+20% da luglio 2007)
AGRIGENTO	387,34	465	439	527	490,63	589
ALESSANDRIA	361,52	434	516,46	620		
ANCONA	464,81	558	542,28	651		
ASCOLI PICENO	450	540	600	720	800	960
BARI	490,63	589	619,75	744	774,69	930
BERGAMO	413,17	496	464,81	558		
BOLOGNA	542,28	651	671,39	806		
BRESCIA	516,46	620	671,39	806		
BRINDISI	350	420	450	540	600	720
CAGLIARI	542,28	651	619,75	744		
CALTANISSETTA	335,7	403	387,34	465		
CASERTA	361,52	434		0		
CASTELLAMMARE ST.	400	480	500	600	600	720
CATANIA	387,34	465	516,46	620		
CATANZARO	413,17	496	516,46	620		
CINISELLO BALSAMO - MI*	309,87	372	413,87	497	619,75	744
COMO	550	660	700	840		
COSENZA	413,17	496				
FIRENZE	619,75	744	671,39	806	826,33	992
FOGGIA	350	420	430	516	520	624
FORLI'*	439	527	516,46	620		
FROSINONE	335,7	403	439	527		
GENOVA	413,17	496	516,46	620		
LAMEZIA TERME	335,7	403	439	527		
LATINA	387,34	465	516,46	620		
LECCE	335,7	403	490,63	589		
MASSA	387,34	465	542,28	651		
MAZARA DEL VALLO (TP)*	206,58	248	309,87	372		
MESSINA	464,81	558				
MESTRE	413,17	496	542,28	651		
MILANO*	645,57	775	800,51	961		
NAPOLI	464,81	558	645,57	775		
NOVARA	361,52	434	413,17	496		
PADOVA	516,46	620	619,75	744	774,69	930
PALERMO	439	527				
PARMA	464,81	558	645,57	775	723,04	868
PERUGIA	413,17	496	568,1	682	929,62	1116
PESARO	387,34	465	645,57	775		
PESCARA	413,17	496	516,46	620	619,74	744
PISA	464,81	558	593,93	713		
RAGUSA	335,7	403			439	527
RIMINI	568,1	682	723,04	868		
ROMA	568,1	682	671,39	806	826,33	992
SALERNO	542,28	651				
SASSARI	425	510	550	660	650	780
SIRACUSA	439	527		0		
TARANTO	439	527	542,28	651		
TERNI	361,52	434	413,17	496	464,81	558
TORINO	464,81	558	619,75	744		
TRAPANI	309,87	372	361,52	434		
TRENTO	464,81	558	568,1	682	723,04	868
UDINE	361,52	434	413,17	496		
VARESE	387,34	465	516,46	620		
VERONA	413,17	496	516,46	620		
VIBO VALENTIA	309,87	372	361,52	434		
VICENZA	450	540	530	636	650	
VITERBO*	310	372	465	558	620	744

* + spese accessorie

in grassetto le città dove sono presenti dipendenze aziendali
ai bivani, trivani, quadrivani si aggiungono servizi e cucina