

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

PER I LAVORATORI APPARTENENTI
ALLE AREE PROFESSIONALI ED
ALLA CATEGORIA DEI QUADRI DIRETTIVI

TRENTO, 14/10/2021

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I LAVORATORI APPARTENENTI
ALLE AREE PROFESSIONALI ED ALLA CATEGORIA DEI QUADRI DIRETTIVI
DI ALLITUDE SPA**

Addi 14/10/2021, in Trento presso la sede di Allitude S.p.A.

Tra

Allitude S.p.A. (di seguito "Allitude")

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali (di seguito le "RR.SS.AA.") assistite dalla Delegazione sindacale di Gruppo – (di seguito le "OO.SS.") firmatarie in calce al presente contratto

visti gli articoli 8 e 29 del CCNL 09/01/2019
in applicazione degli impegni previsti al punto 5.8 dell'accordo di fusione del 20/12/2019

si conviene di rinnovare il Contratto Integrativo Aziendale (di seguito il "Contratto") per i Dipendenti appartenenti alle Aree Professionali e alla categoria dei Quadri Direttivi di Allitude, come segue.

Art. 1 - Contratti a termine

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la normale modalità di impiego in Allitude.

Valutato il contenuto del D. Lgs. n. 81/2015 e le successive integrazioni e modifiche, i contratti di lavoro a tempo determinato, al superamento dei 12 mesi, potranno essere stipulati solo nel rispetto delle seguenti causali di legge:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;
- specifiche esigenze previste dai contratti collettivi.

Allitude può assumere con contratto a termine un numero di lavoratori nella misura massima del 15%, con arrotondamento ad uno dell'eventuale frazione, del personale con contratto a tempo indeterminato dipendente di Allitude.

Per i contratti a tempo determinato superiori a 18 mesi, l'eventuale mancata conferma/proroga, deve essere comunicata 45 giorni prima della scadenza.

Per i contratti a tempo determinato fino a 18 mesi, l'eventuale mancata conferma/proroga deve essere comunicata 15 giorni prima dalla scadenza.

L'Azienda fornirà annualmente alle RR.SS.AA., in apposito incontro, informativa in ordine all'applicazione del presente articolo.

Al Dipendente assunto a termine ripetutamente da parte di aziende facenti parte del gruppo bancario cooperativo Cassa Centrale Banca compete un'indennità di flessibilità pari ad euro 100,00 lordi mensili, decorsi 18 mesi cumulativi con contratti a tempo determinato.

Considerate le esigenze formative, Allitude potrà inquadrare il personale assunto a termine per la prima volta nel settore del Credito Cooperativo nella 2^a Area Professionale, 2° Livello retributivo, per i primi 4 mesi.

Art. 2 - Contratti di somministrazione

Ai lavoratori assunti con contratto di somministrazione lavoro saranno garantite, in materia di welfare integrativo, le contribuzioni previste per la generalità dei lavoratori di Allitude, nei termini di cui ai commi successivi del presente articolo.

Detti Dipendenti, tramite opzione da esercitarsi individualmente all'atto dell'inizio del periodo lavorativo, potranno liberamente richiedere l'iscrizione volontaria al Fondo pensione negoziale di riferimento, con quota a loro carico definita nella medesima misura stabilita per i Dipendenti. La quota aziendale di contribuzione sarà, corrispondentemente, la medesima stabilita dagli accordi nazionali di riferimento del Fondo Pensione complementare negoziale per i Dipendenti a tempo indeterminato (attualmente 5,20%), alla quale va aggiunta una ulteriore quota forfettaria mensile fissa di 50,00 euro (quota individuata con riferimento all'assenza, per la categoria dei lavoratori somministrati, di copertura sanitaria integrativa). Inoltre, al Dipendente occupato con contratto di somministrazione ripetutamente da parte di Aziende facenti parte del gruppo bancario cooperativo Cassa Centrale Banca compete un'indennità di flessibilità pari ad euro 100,00 lordi mensili, decorsi 18 mesi cumulativi con contratti a tempo determinato.

Il limite aziendale - in percentuale sull'organico a tempo indeterminato - disposto per i contratti di somministrazione e per i contratti di inserimento dall'art. 31 del vigente CCNL, è convertito in limite soltanto per i contratti di somministrazione, pari al 15% dell'organico a tempo indeterminato.

Art. 3 - Contratti di apprendistato professionalizzante

Le Parti concordano di avallare progetti di apprendistato professionalizzante che Allitude e il lavoratore (sia in possesso di diploma, che di laurea specialistica) possano stipulare con le seguenti caratteristiche, fermo restando per quanto compatibile il riferimento alla disciplina del vigente CCNL ed alle normative di legge in materia:

- durata fino a due anni (24 mesi);
- inquadramento per 12 mesi nella 2^a Area Professionale, 2° Livello retributivo;
- formazione pianificata in Azienda mediante un sistema di certificazione delle competenze acquisite attraverso il percorso formativo in apprendistato.

Per gli apprendisti, l'eventuale mancata conferma/proroga, deve essere comunicata 60 giorni prima, certificando, inoltre, il percorso formativo e formalizzando per iscritto le relative valutazioni.

Art. 4 - Part Time

Le Parti si danno atto che l'istituto del Part Time rappresenta un'importante e positiva forma di flessibilità della prestazione lavorativa.

A fronte di richieste avanzate per motivate esigenze tra cui quelle, aventi priorità, previste dal 2° comma dell'art. 2 dell'allegato "E" al C.C.N.L. (Disciplina del lavoro a tempo parziale - assistenza a familiari gravemente ammalati o portatori di handicap, assistenza a figli con meno di tre anni, esigenze di studio per corsi di cui all'art. 10, legge 300/1970), Allitude, all'interno dell'aliquota percentuale fissata dall'art. 1 del citato allegato, è tenuta ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti part time a tempo determinato nel limite di 1 unità per ogni 15 dell'organico in servizio, con arrotondamento matematico.

Allitude valuterà con particolare favore, anche se ciò dovesse comportare il superamento del limite quantitativo di cui sopra, le domande presentate da dipendenti per il fine di accudire i figli fino a tre anni di età. Il contratto part-time, concesso con tale motivazione, coprirà tutto il periodo fino all'inserimento del figlio alla scuola materna.

Le richieste vanno esaminate semestralmente: in gennaio, quelle pervenute entro il 31 dicembre; in luglio, quelle pervenute entro il 30 giugno. Ai fini del computo di cui al secondo comma, non si considerano i contratti part time a tempo indeterminato ed i contratti part-time concessi per previsioni di legge al personale affetto da particolari patologie (ad esempio malattia oncologica). Si conviene inoltre che, a richiesta del Dipendente che si trovi in condizioni di difficoltà non reversibile (handicap grave dei figli, familiari conviventi, invalidità del Dipendente stesso con percentuale non inferiore al 60%) sia riconosciuto il part-time in connessione con il perdurare del motivo che ha originato la richiesta.

Il principale criterio per la concessione dei contratti part-time è la rotazione. Pertanto, anche allo scopo di consentire l'avvicendamento nel beneficio, i contratti a tempo parziale derivanti da trasformazione di contratti a tempo pieno vanno stipulati, in via generale, a tempo determinato. I rinnovi di detti contratti avranno di massima cadenza annuale ed in ogni caso non inferiore a sei mesi, salvo richiesta di durata più breve avanzata dal lavoratore.

Nel riconoscimento del Part Time, l'azienda compilerà semestralmente una graduatoria in cui saranno inseriti i nominativi dei dipendenti che abbiano presentato richiesta di trasformazione in contratto di lavoro a tempo parziale. La medesima graduatoria verrà stilata in base ai punteggi attribuiti secondo l'ordine di seguito indicato:

- 15 punti, per assistenza a figli o affidati portatori di handicap grave;
- 12 punti, per assistenza al coniuge o al convivente o a genitori o a parenti entro il 2° grado portatori di handicap grave;
- 12 punti, per dipendenti essi stessi portatori di handicap grave;

- 10 punti, per assistenza al coniuge o al convivente o a figli, genitori o parenti entro il 2° grado gravemente ammalati;
 - 10 punti, per necessità dei dipendenti con patologie di salute croniche documentata da idonea certificazione medica comprovante la patologia;
 - per necessità di accudire i figli, di età inferiore a 14 anni, in base al seguente ordine di punteggio:
 - 8 punti, per figli da 0 a 3 anni;
 - 6 punti, per figli da 3 anni e 1 giorno a 6 anni;
 - 5 punti, per figli da 6 anni e 1 giorno a 10 anni;
 - 2 punti, per figli da 10 anni e 1 giorno a 14 anni;
- Per i dipendenti con più figli la determinazione del punteggio avverrà come segue:
- attribuzione, per il primo figlio, del punteggio più favorevole in relazione all'età in misura intera;
 - attribuzione dei successivi punteggi, da sommarsi al precedente, in misura pari a 1/2 per il secondo figlio, a 1/3 per il terzo figlio a 1/4 per il quarto figlio e così via.
 - l'assenza dell'altro genitore comporta il raddoppio del punteggio di cui sopra
- A parità di punteggio prevarrà chi ha il figlio di età inferiore.
A parità di motivazione e requisiti prevarrà, nell'ordine, l'anzianità di servizio e l'età anagrafica del dipendente.
- 3 punti, per motivi di studio riconducibili a corsi di cui all'art.10 della Legge 20.5.1970 n. 300 (in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° comma dell'art.68 CCNL)
 - 1 punto, per motivi personali

Il criterio di attribuzione dei vari punteggi è a titolo sperimentale e, su richiesta di una delle due Parti, potrà essere rivisto annualmente.

In caso di non accoglimento della domanda l'Azienda potrà concedere una adeguata distribuzione dell'orario di lavoro al fine di sopperire alle necessità personali/familiari.

Le Parti, con riferimento alla disciplina fissata dall'allegato E del vigente CCNL, convengono che il personale a part-time appartenente alle tre Aree Professionali possa esercitare annualmente, con le medesime modalità previste dalla procedura relativa alla Banca delle Ore, una opzione volontaria per il recupero delle ore prestate in aggiunta al normale orario di lavoro (supplementare), in luogo della corrispondente retribuzione. Analoga possibilità di recuperi si prevede per il personale part-time della categoria dei Quadri Direttivi.

Art. 5 - Formazione

Le Parti concordano in una visione unitaria, globale e permanente della formazione volta ad ottimizzare tutte le risorse disponibili in Allitude, nell'ambito di una gestione programmata delle stesse.

Le iniziative in materia e, in particolare, il progetto formativo aziendale, redatto annualmente da Allitude in attuazione dei corsi e schemi nazionali, cui fa riferimento l'art. 63 del vigente CCNL, sarà oggetto non appena possibile, indicativamente entro febbraio e comunque entro aprile di ogni anno, di informativa alle RR.SS.AA.. In tale occasione queste potranno formulare proposte e osservazioni ritenute utili alla realizzazione del medesimo progetto formativo. Saranno inoltre resi noti e presi in considerazione i risultati dell'attività formativa complessivamente svolta da Allitude nell'anno precedente.

Tali iniziative di formazione, pur non avendo carattere selettivo, dovranno essere parte integrante di uno sforzo aziendale teso a reperire all'interno di Allitude gli addetti con capacità tali da coprire adeguatamente i posti in organico che gli odierni mutamenti del settore rendono necessari e indispensabili per restare al passo con una realtà in continuo mutamento.

Allitude si impegna ad organizzare corsi di lingua inglese per i lavoratori che manifestino la volontà di parteciparvi mediante una programmazione all'inizio dell'anno. Detti corsi si

terranno al di fuori dell'orario di lavoro (di massima fra le ore 20 e le ore 22) e a titolo non oneroso, senza decorrenza di retribuzione.

L'attività di formazione dovrà di massima svolgersi durante il normale orario di lavoro, salvo quanto disposto dal paragrafo successivo.

Allitude può tenere corsi di formazione, aggiornamento e specializzazione ai dipendenti, al di fuori dell'orario di lavoro nel limite di 15 ore annue. I tempi e le modalità dei corsi (collocabili anche nel giorno di sabato) sono concordati con le RR.SS.AA. o, in assenza, discussi con i Dipendenti. Per i corsi di cui sopra tenuti fuori dell'orario di lavoro compete l'ordinaria retribuzione o, su opzione dei Dipendenti coinvolti, il recupero compensativo in altro periodo con le modalità che saranno concordate con la Direzione.

È fatto salvo il rimborso delle spese effettivamente sostenute per raggiungere la sede ove si tiene il corso di formazione.

Si conviene che sarà effettuata una formazione adeguata a chi rientra al lavoro dopo periodi di assenza superiori a 4 mesi.

Art. 6 - Distacchi a scopo formativo

Ferma restando la normativa del distacco disciplinata dalla legge e dal CCNL, le Parti riconoscono la legittimità e l'estensibilità, tra Allitude, le Aziende del gruppo Cassa Centrale Banca ed Enti/Società collegate, del distacco temporaneo di Dipendenti presso le citate aziende per sopperire ad esigenze formative e di aggiornamento del personale, sia neoassunto (con periodo di prova superato) che qualificato. Ciò nell'ottica sia di processi di qualificazione che di riqualificazione professionale per perdita di professionalità.

Il distacco può avere la durata massima di sei mesi. Può essere concessa una proroga di ulteriori quattro mesi, qualora il Dipendente manifesti per iscritto il proprio consenso.

Per i suddetti distacchi compete il trattamento di cui al penultimo comma dell'art. 60 del vigente CCNL e, qualora eccezionalmente il Dipendente sia costretto al pernottamento fuori sede, l'indennità giornaliera di cui all'ultimo comma del citato articolo.

Allitude darà comunicazione al Dipendente del progetto formativo e informerà preventivamente le RR.SS.AA. di ciascun distacco programmato illustrandone la finalità formativa.

AMBIENTE DI LAVORO

Art. 7 - Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro

Salubrità degli ambienti di lavoro

Le Parti convengono che, qualora Allitude intenda porre in essere innovazioni tecnologiche e/o ristrutturazioni ambientali idonee a modificare le condizioni di lavoro, gli incontri con le RR.SS.AA. di cui all'art. 17 del vigente CCNL abbiano luogo in via preventiva, anche al fine di raccogliere eventuali suggerimenti utili alla salvaguardia ed al miglioramento delle condizioni di lavoro in argomento.

Eventuali casi particolari di condizioni di lavoro ritenute inadeguate o di attività comportanti carichi di lavoro e stress particolarmente elevati saranno esaminati e discussi in specifici incontri con le RR.SS.AA..

Pausa per addetti ai video terminali o visori

Per la prestazione dei Dipendenti addetti a video terminali (VDT) si fa riferimento alle norme specifiche di legge ed in particolare alle previsioni del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

Qualora, a seguito di visita sanitaria del lavoratore, le strutture sanitarie abilitate prescrivano appositi strumenti per il lavoro ai VDT e la prescrizione risulti confermata da

eventuale accertamento di Allitude, l'onere per la strumentazione in argomento sarà a carico di Allitude.

Allitude si impegna ad esaminare favorevolmente, compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative aziendali, eventuali richieste di esonero dall'adibizione a videoterminale da parte di Dipendenti in stato di gravidanza.

Avvicendamento ad altra mansione in presenza di non idoneità o di possibile aggravamento di una qualsiasi patologia legata alla mansione espletata

In caso di non idoneità a determinate mansioni o di possibile aggravamento di una qualsiasi patologia legata alle mansioni espletate, attestata da apposita dichiarazione medica del Dipendente, oltreché da eventuale accertamento da parte di Allitude a norma dell'art. 5 della legge 300/70 oppure a norma dell'art. 10 della legge 68/99, Allitude provvederà all'assegnazione ad altre mansioni equivalenti, ove disponibili, compatibilmente alle esigenze tecniche ed organizzative aziendali.

Eventuali casi particolari saranno esaminati e discussi in specifici incontri con le RR.SS.AA..

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 8 - Organizzazione aziendale

Nel quadro di una visione dinamica dell'organizzazione aziendale, correlata all'offerta di servizi alle Casse Rurali/B.C.C. in un contesto particolarmente competitivo, Allitude è impegnata a ricercare il migliore impiego dei Dipendenti, in funzione degli anzidetti servizi e della promozione professionale dei Dipendenti, pratica e culturale, soprattutto attraverso la formazione, l'autonoma azione auto-informativa e auto-formativa, nonché anche mediante mobilità interna e sviluppo della collaborazione di gruppo.

Le procedure di lavoro, come le successive variazioni, saranno portate a conoscenza dei Dipendenti interessati in apposite riunioni che si svolgeranno, di norma, durante l'orario di lavoro.

Allitude provvederà inoltre a comunicare ai Dipendenti le circolari interne relative a:

- assunzioni, specificando cognome e nome, inquadramento, decorrenza del rapporto di lavoro, del nuovo Dipendente;
- conferme a tempo indeterminato, avanzamenti, promozioni, assegnazioni di profili professionali (mansioni).

Mentre gli eventuali spostamenti di Dipendenti all'interno della Struttura aziendale saranno comunicati ai Dipendenti mediante messaggio di posta elettronica.

Art. 9 – Informativa e confronto con le RSA

Nella consapevolezza della importanza strategica del progetto industriale per le BCC servite e per tutto il Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca e del fondamentale ruolo dei lavoratori nel progetto, Allitude svilupperà relazioni industriali trasparenti, partecipate e finalizzate a soluzioni condivise.

In questo contesto sarà data preventiva informativa alle RSA relativamente alle modifiche dell'organigramma aziendale e di tutte le decisioni organizzative che impattano sui lavoratori (tra i quali, ad esempio: i carichi di lavoro, le sostituzioni, le deleghe e i poteri di firma, i regolamenti aziendali, la mobilità sul territorio, l'applicazione dell'istituto del part time, l'utilizzo del personale non a tempo indeterminato, ecc.) al fine di coinvolgere maggiormente i lavoratori nelle scelte aziendali.

Ai sensi dell'art. 16 del CCNL, su richiesta delle RSA, Allitude comunicherà:

- a) le assunzioni, all'uopo, specificando nome e inquadramento (categoria, qualifica, grado, mansioni iniziali, classe) dei nuovi dipendenti ed i servizi cui sono assegnati;
- b) le variazioni di assegnazione del personale da servizio od ufficio ed i cambiamenti di mansioni definitivi;
- c) le promozioni ed i passaggi a classi superiori, i dati mensili relativi al lavoro straordinario svolto, con cadenza trimestrale;
- d) l'ammontare complessivo dei premi una tantum, il numero dei beneficiari e la suddivisione per area e ufficio;
- e) l'organigramma completo e aggiornato;
- f) i dati su mobilità territoriale e trasferimenti.

Art. 10 - Profili professionali e correlati Inquadramenti

Le parti nel richiamare e ribadire gli impegni previsti dall'accordo di fusione e in particolare agli impegni di cui ai punti 5.1, 5.2 e 5.3, attiveranno fin da subito un tavolo di confronto sulla riorganizzazione del perimetro aziendale, anche con riguardo all'adeguamento della normativa contrattuale in tema di profili professionali e correlati inquadramenti e al rafforzamento delle iniziative formative adeguate al nuovo contesto.

Art. 11 - Rotazione del personale

Il Dipendente ha facoltà di chiedere, dopo tre anni di adibizione ad una medesima mansione di lavoro, di essere impiegato in altro equivalente mansione.

Allitude, che condivide l'opportunità di rotazione del personale, dichiara la propria disponibilità ad accogliere dette richieste, compatibilmente con le esigenze aziendali e tenuto conto delle attitudini e della preparazione professionale del personale richiedente. In caso di diniego, il lavoratore potrà chiederne le ragioni.

Art. 12 - Avvicendamenti e trasferimenti

Ogni spostamento in via continuativa del dipendente va comunicato all'interessato per iscritto.

Il lavoratore può esprimere le ragioni soggettive dell'eventuale non gradimento della nuova destinazione o mansione, mediante comunicazione scritta da conservare nel fascicolo personale.

L'azienda si impegna a valutare con particolare attenzione la richiesta da parte del lavoratore di assegnazione a diversa sede di lavoro.

Le Parti concordano che, con riferimento al processo di integrazione delle società ed alle correlate contingenti esigenze di omogeneizzazione del personale, sino al 30/06/2022 il trasferimento da una sede all'altra di Allitude potrà avvenire esclusivamente previo consenso di ciascun dipendente interessato.

Al rientro della gravidanza, nel caso in cui la lavoratrice ne faccia richiesta, Allitude concorderà, compatibilmente con le necessità organizzative e la mansione svolta, la sede di lavoro più idonea, fino al 2° anno di età del bambino.

Art. 13 - Orario di lavoro

L'orario standard per il personale dipendente di Allitude inquadrato nelle tre aree professionali è fissato in 37 ore e 30 minuti settimanali e si esplica giornalmente dal lunedì al venerdì, dalle ore 08.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.30 alle ore 17.00. Per il personale

viene definita una fascia di flessibilità giornaliera che consente l'ingresso mattutino dalle 8.00 alle 8.30 e l'uscita pomeridiana dalle 17.00 alle 17.30, con pausa pranzo di almeno 1/2 ora dalle 13 alle 14.30. Eventuali ritardi oltre la flessibilità vengono recuperati a minuti.

Servizio di Reperibilità

L'Azienda conferma che il servizio di reperibilità richiesto ai Dipendenti rientra nella disciplina prevista dall'art. 124 del C.C.N.L.

L'indennizzo per il servizio di reperibilità di cui al secondo paragrafo, primo alinea, dell'articolo citato, viene individuato per ciascun giorno di reperibilità prestato nella misura ragguagliata alle 24 ore; tuttavia, in considerazione della particolare complessità e qualificazione dei servizi offerti da Allitude, viene garantita al personale un'indennità integrativa dell'indennizzo previsto dal citato articolo del C.C.N.L., determinata nella misura di Euro 54,00 lorde per ogni giorno di reperibilità prestato, secondo le precedenti intese verbali. Tale indennità integrativa ha le stesse caratteristiche giuridico-normative dell'indennizzo previsto dall'art. 124 del C.C.N.L. e ne segue in tutto e per tutto le sorti.

Resta inteso che troverà piena applicazione l'ultimo comma del citato art. 124 del C.C.N.L., specie per quanto concerne gli opportuni criteri di rotazione, o "turnazione" come vengono più precisamente definiti dal C.C.N.L.

Inoltre, in caso di intervento e dunque di prestazione di attività lavorativa a tutti gli effetti, verrà riconosciuto il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento stesso, decorrente dal momento della chiamata fino al momento del rientro del personale interessato presso la propria abitazione, oppure fino alla fine dell'attività in caso di interventi effettuati da remoto; il compenso minimo sarà comunque ragguagliato ad un'ora straordinaria lavorata.

Si conferma infine che l'eventuale intervento di personale ulteriore dell'Area, volontariamente resosi disponibile e richiesto d'intervenire con carattere di urgenza e di emergenza, sarà retribuito con l'intero e medesimo trattamento economico previsto per il personale in reperibilità e come sopra definito.

PERMESSI

Art. 14 - Aspettativa e congedi per malattia del figlio e per l'inserimento al nido o alla scuola materna

Alla Dipendente madre e/o al Dipendente padre, che ne faccia richiesta, vanno concessi periodi di aspettativa non retribuita, per un anno prorogabile per ulteriori periodi, fino al compimento del terzo anno di età del/la figlio/a. Dette richieste vanno presentate con un preavviso minimo di tre mesi.

In estensione a quanto previsto dall'art. 47 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", si concorda che la Dipendente o il Dipendente hanno diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del figlio di età inferiore ai 12 anni, dietro presentazione di idonea certificazione medica.

Detti periodi di assenza non danno diritto alla corresponsione del trattamento economico.

Per l'accompagnamento del figlio nel periodo di inserimento all'asilo nido e/o alla scuola materna saranno concessi 15 giorni di specifici permessi, di cui solo 1 giorno di essi è retribuito, fruibili anche ad ore. La richiesta dei permessi non retribuiti verrà effettuata con almeno 30 giorni di preavviso.

Art. 15 - Permessi ai lavoratori

In riferimento all'art. 54 del C.C.N.L. si conviene di concedere permessi retribuiti nelle seguenti misure:

- 2 giorni lavorativi per la nascita di figli oltre le previsioni legge tempo per tempo vigenti;
- 3 giorni lavorativi in caso di decesso di genitore, coniuge, figli, fratelli e sorelle e parenti entro il secondo grado da usufruire entro 10 giorni dall'evento;
- 1 giorno lavorativo in caso di morte dei parenti fino al 3° grado ed affini fino al 2° grado da usufruire entro 10 giorni dall'evento.

Sono inoltre da considerare retribuiti, per il tempo necessario, i permessi richiesti per visite mediche e/o visite e prestazioni specialistiche ed esami di laboratorio e clinici specialistici, cui il Dipendente debba sottoporsi, comprovate da adeguata documentazione della struttura sanitaria. Analogo permesso viene concesso per l'effettuazione di prestazioni specialistiche conseguenti ad interventi chirurgici o infortuni subiti.

Saranno attinti dalla Banca delle Ore i permessi per effettuare:

- cicli di cura per la parte eventualmente eccedente le 20 ore;
- visite mediche e/o visite e prestazioni specialistiche, comprovate da adeguata documentazione della struttura sanitaria, per la parte eventualmente eccedente le 4 ore.

Il limite di cui sopra è da riferirsi ad ogni singola visita medica o intervento, ovvero ad ogni singolo ciclo di cure.

Art. 16 - Assenze di un giorno per malattia

Il Dipendente non è tenuto a far pervenire la certificazione medica relativa ad un solo giorno di assenza per malattia. Per quest'ultima tipologia, al rientro in azienda il lavoratore dovrà provvedere ad inserire, nella procedura di rilevazione presenze, la relativa richiesta di permesso per "Malattia un giorno".

Detta autocertificazione può essere utilizzata anche per uscite anticipate rispetto all'orario di lavoro in caso di indisposizione intervenuta dopo l'inizio dell'attività lavorativa.

TRATTAMENTI ECONOMICI

Art. 17 - Premio di Risultato

Il premio di risultato da erogare nel corso dell'anno 2021 sul bilancio 2020 di Allitude, fino alla definizione di una nuova disciplina di carattere nazionale o di gruppo, è calcolato adottando i criteri di calcolo in essere presso la società incorporante Phoenix SpA. Esso spetterà per intero a ciascun lavoratore proveniente dalle società incorporate durante l'anno 2020.

Il premio di risultato degli esercizi successivi verrà definito in coerenza con quanto previsto dalla contrattazione nazionale e di Gruppo.

Art. 18 - Indennità sostitutiva del servizio di mensa. Opzioni alternative per versamento aggiuntivo al Fondo Pensione o buono pasto elettronico

L'indennità sostitutiva del servizio mensa sarà pari ad Euro 6,40 giornalieri lordi per dipendente.

Tale indennità viene corrisposta al personale a tempo pieno per le giornate di effettiva presenza al lavoro con prestazione di almeno 5 ore giornaliere.

Al personale part time l'indennità compete, per i giorni di effettiva presenza, in misura proporzionale alla prestazione oraria convenuta.

L'indennità sostitutiva di mensa non concorre alla determinazione di alcun istituto retributivo contrattuale o legale e non viene considerata ai fini della contribuzione al fondo di previdenza complementare negoziale.

A parità di costo aziendale (Euro 8,00) in alternativa alla suddetta indennità sostitutiva di mensa i singoli dipendenti possono optare:

- a) per il versamento mensile da parte dell'azienda del corrispondente importo sulla posizione individuale al Fondo Pensione per il personale dipendente delle Casse Rurali Trentine;
- b) per l'erogazione del buono pasto elettronico legato alla presenza effettiva al lavoro secondo le modalità previste dalla normativa tempo per tempo vigente. Il valore giornaliero del buono pasto è di Euro 8,00 (otto/00).

L'opzione sarà esercitata annualmente entro il mese di novembre di ciascun anno con decorrenza effettiva della variazione dal 1° gennaio dell'anno successivo. Ovvero in ogni caso di mutamento della situazione personale del lavoratore interessato, con decorrenza il primo giorno del mese successivo.

Hanno diritto alla fruizione del buono pasto elettronico i dipendenti a tempo pieno, i turnisti ed i dipendenti part time, i quali effettuino una prestazione lavorativa di almeno 5 ore giornaliere.

Per il personale in missione l'indennità sostitutiva di mensa o il buono pasto vengono assorbiti dalla diaria giornaliera o dal regime alternativo di rimborso spese.

I benefici di cui al presente articolo si intendono spettanti, secondo le medesime regole, anche al personale che fruisca di permessi sindacali.

Art. 19 - Indennità per asilo nido

Allitude riconosce a ciascun figlio fiscalmente a carico del Dipendente e a fronte della presentazione di idonea documentazione, una provvidenza fissata in complessivi euro 200,00 per ciascun anno di iscrizione all'asilo nido o, in alternativa, al sostitutivo servizio di Tagesmutter, da riconoscere ex post nel mese di agosto con riferimento al periodo settembre/luglio precedente, in proporzione ai mesi di iscrizione. La provvidenza cessa con il cessare della iscrizione e va erogata in alternativa al godimento del beneficio da parte dell'altro genitore.

Art. 20 - Trattamento di fine rapporto

In considerazione della procedura di fusione, Allitude liquiderà la posizione di trattamento di fine rapporto maturato e accantonato presso l'azienda al 30 giugno 2021 al personale che ne faccia specifica richiesta al di là delle limitazioni sulla percentuale dei dipendenti ed i requisiti nonché sulle motivazioni previste dall'apposita disciplina dettata dal C.C.N.L. di categoria. Tale richiesta dovrà essere formulata al Consiglio di Amministrazione entro il 31 dicembre 2021; successivamente a tale data rientreranno in vigore le norme previste nei contratti di settore.

Art. 21 - Premio di fedeltà

Le Parti convengono di estendere al personale appartenente alle tre Aree professionali e ai primi due livelli dei Quadri Direttivi la previsione di cui all'art. 102 del vigente CCNL. Le competenze mensili da prendere in considerazione per il personale destinatario della

previsione di cui all'art. 102 del vigente CCNL sono tutte quelle previste dal citato art. 102 del vigente CCNL.

Esclusivamente per il personale proveniente dalla società S.B.A. al quale – alla data di sottoscrizione del presente accordo – manca meno di tre (3) anni per la maturazione del premio di fedeltà si prevede, in via transitoria, che il Premio di Fedeltà sarà riconosciuto nella misura del 150% di una mensilità calcolata sulla base delle seguenti voci retributive: stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabelle per ogni scatto di anzianità, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex differenza tabelle, ex premio di rendimento.

Con riferimento ai lavoratori passati alle dipendenze di Allitude ai sensi del 2112 c.c., la data dalla quale decorre la maturazione del premio di fedeltà coincide con la data di applicazione alle persone stesse del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle banche di credito cooperativo casse rurali ed artigiane. Convenzionalmente, le parti ritengono quale momento di decorrenza della maturazione del premio di fedeltà dei lavoratori di ex IBT il 1° gennaio 2003.

Art. 22 - Uso di autovettura privata

Con riferimento all'art. 60 del vigente CCNL, si conviene che, qualora il Dipendente, facendo uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio o per partecipazioni a corsi di formazione, incorra in un incidente senza che ricorra l'ipotesi di colpa grave del Dipendente stesso, con danni a detta autovettura che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, Allitude provvederà all'integrale rimborso delle spese sostenute per la riparazione. Ciò può avvenire direttamente o anche tramite assicurazione.

Analogo rimborso verrà effettuato in caso di furto, di incendio e/o di danneggiamento dell'autovettura durante la sosta in parcheggio, sempreché Allitude non preferisca, limitatamente all'uso autorizzato del mezzo, provvedere a copertura assicurativa comprendente anche i rischi in argomento.

Il Dipendente dovrà consegnare il conto preventivo prima che inizino i lavori di riparazione e la fattura al termine degli stessi. In caso di contestazione, si procederà all'esame in sede sindacale.

Art. 23 - Trattamenti integrativi sanitari e previdenziali

Per tutto il personale assunto a decorrere dall'1/1/2020, la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa previste dal CCNL e dagli accordi integrativi in materia sono garantiti dal Fondo Pensione per il Personale Dipendente delle Casse Rurali del Trentino e dalla Cassa Mutua delle Casse Rurali Trentine in virtù della adesione a detti enti da parte di Phoenix informatica bancaria, società incorporante.

Al Dipendente in servizio avente diritto a un trattamento sanitario e/o previdenziale integrativo, Allitude farà in ogni caso sottoscrivere apposito modulo dal quale risulti in modo esplicito la scelta in materia, sia nel caso di adesione volontaria che nel caso di non adesione a tali trattamenti integrativi.

*** **

Allitude effettuerà a favore del personale assunto dal 1° gennaio 2001 nelle aree professionali - non destinatario dell'assegno "ex premio di rendimento" o di un emolumento ad personam o superminimo avente natura sostitutiva del medesimo un versamento di contribuzione aggiuntiva straordinaria sulla posizione individuale al Fondo Pensione complementare negoziale di riferimento. La contribuzione straordinaria è pari complessivamente ad Euro 4.000,00 (quattromila/00) da proporzionare per i contratti part

time in base all'entità dell'effettiva prestazione, così come in caso di aspettative per le quali non decorra alcun trattamento economico.

Al fine di evitare il superamento della quota di deducibilità dei contributi alle forme di previdenza complementare, pari ad euro 5.164,57 annui, la predetta contribuzione sarà versata in ratei mensili (pari ad euro 83,34 per 12 mensilità) a decorrere dal mese di gennaio dell'anno in cui si completa il quarto anno di servizio.

Il rateo mensile di cui sopra sarà proporzionato in caso passaggio a prestazione part time. Inoltre esso competerà per intero a fronte di periodi di astensione obbligatoria per maternità, mentre non maturerà per i periodi di aspettativa non retribuita.

La contribuzione aggiuntiva non spetta ai lavoratori assunti direttamente nella categoria dei quadri direttivi mentre spetta ai dipendenti promossi successivamente nella categoria dei Quadri direttivi.

Con riferimento ai lavoratori passati alle dipendenze di Allitude ai sensi del 2112 c.c., la data dalla quale decorre il diritto alla contribuzione straordinaria coincide con la data di trasferimento.

*** **

Allo scopo di contribuire alla copertura delle spese di gestione del Fondo Pensione per il Personale Dipendente delle Casse Rurali del Trentino verrà versato al Fondo medesimo, un contributo pro capite specificamente destinato a detti fini pari ad euro 40,00 annui a carico del datore di lavoro; il lavoratore aderente al Fondo medesimo contribuirà a sua volta con un versamento ai medesimi fini pari ad euro 30,00 annui.

*** **

Con riferimento alle previsioni di cui all'art. 4 della Legge 53/2000, per i periodi di congedo ivi previsti eventualmente richiesti dal lavoratore o dalla lavoratrice, sarà riconosciuta, di pari passo con la maturazione del TFR a titolo figurativo, e versata dal datore di lavoro al Fondo, la contribuzione ordinaria a Fondo Pensione, calcolata sulla base dell'ultima retribuzione mensile intera percepita. Nel rispetto del principio statutario di pariteticità dei versamenti, sarà trattenuta a carico del lavoratore, al suo rientro in servizio, una percentuale pari allo 0,10% della retribuzione per la stessa durata del periodo di congedo.

*** **

A decorrere dall'1.1.2012 viene versata per tutti i soci iscritti una contribuzione alla Cassa Mutua provinciale, aggiuntiva a quella disposta dagli accordi nazionali, in forma paritetica e pari alla misura dello 0,10% della retribuzione lorda, rispettivamente a carico del datore di lavoro ed a carico del lavoratore (contribuzione complessiva = 0,20% della retribuzione lorda).

DISPOSIZIONI VARIE

Art. 24 - Benefici per dipendenti con familiari portatori di handicap

Ai Dipendenti con figli e/o coniuge a carico portatori di handicap sarà corrisposta la somma di 3.000,00 euro lordi per ciascun familiare portatore di handicap, con erogazione nel mese di giugno. A tal fine, sarà cura del Dipendente far pervenire a Allitude – entro il mese di maggio di ogni anno – apposita richiesta scritta suffragata da certificazione medica attestante per l'anno in corso il sussistere, in capo ai figli e/o al coniuge a carico, delle condizioni di handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n. 104.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'assegno annuale di cui sopra spetta per dodicesimi.

Compatibilmente con le esigenze di servizio e dietro presentazione di idonea documentazione, Allitude concederà per particolari esigenze connesse alla situazione di handicap grave all'interno del nucleo familiare del Dipendente (figlio o equiparato, coniuge o genitore), permessi non retribuiti – fino ad un massimo di 40 ore annue – in aggiunta ai permessi mensili previsti dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104.

Art. 25 - Mutui agevolati “prima casa” e condizioni sui servizi bancari

Con riferimento ai mutui “prima casa” e, in generale, ai servizi bancari applicati ai dipendenti di Allitude verranno applicate dalla Capogruppo le condizioni tempo per tempo applicate ai loro dipendenti. Dette condizioni e le eventuali modifiche e integrazioni saranno oggetto di specifica informativa preventiva alle RSA.

Art. 26 - Commissione pari opportunità

Le Parti condividono l'obiettivo della piena valorizzazione del personale femminile, anche attraverso l'individuazione di interventi che favoriscano le pari opportunità uomo – donna e l'adozione di misure per conciliare la vita lavorativa con quella familiare.

A tale proposito indicano la Commissione di Pari opportunità del Credito Cooperativo trentino quale Organismo principale cui fare riferimento per la definizione di interventi di tipo formativo, progettuale, nonché per effettuare studi ed analisi della situazione aziendale e di settore in materia.

Art. 27 - Decorrenza e durata

Le previsioni del presente Contratto, fatte salve le decorrenze specifiche previste per i singoli istituti, avranno validità dalla data di sottoscrizione del presente accordo e fino a tutto il 31.12.2022. In ogni caso, non sarà avviata la trattativa di rinnovo del medesimo prima che sia stato definito il rinnovo del CCNL di categoria.

p. Allitude Spa

p. le OO.SS.

F.A.B.I.

FIRST CISL

F.I.S.A.C. CGIL

U.I.L.C.A.

UGL CREDITO
