

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
DELL'ICCREA BANCA S.p.A.

Il 18 ottobre 2010, in Roma, si sono riuniti

l'ICCREA BANCA S.p.A
ISTITUTO CENTRALE DEL CREDITO COOPERATIVO

Rappresentata dall'Avv. Giovanni Gelsomino coadiuvato dalla D.ssa Maria Clotilde Marini dal Sig. Carlo Nataloni del Servizio Gestione del Personale

e

la **R.S.A. F.A.B.I.** rappresentata dal Sig. Giuseppe Vespa;

la **R.S.A. F.I.B.A./C.I.S.L.** rappresentata dai Sigg.ri Alberto Maiolo, Federico Dariozzi e Claudio Vitale;

la **R.S.A. F.I.S.A.C./C.G.I.L.** rappresentata dai Sigg.ri Antonio Maiorano e Carlo Leonardi;

la **R.S.A. SINCRA UGL CREDITO** rappresentata dai Sigg.ri Carlo Carcione e Gianpaolo Senzacqua;

la **R.S.A. UIL CA** rappresentata dai Sigg.ri Maurizio Guarnieri, Massimo Gun-eri

PREMESSA

Le Parti, in relazione a quanto previsto dagli articoli 8, 28 e 29 del CCNL del 21/12/2007 e tenuto conto di quanto previsto dall'Accordo del 18 giugno 2010 stipulato dalle medesime, convengono di sottoscrivere il presente Contratto Integrativo Aziendale che sostituisce integralmente il Contratto Integrativo Aziendale del 19/03/2003 così come modificato dall'Accordo Aziendale del 15/10/2007.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Politiche attive per l'occupazione

Le parti stipulanti il presente accordo dichiarano, in linea con i concetti espressi nella carta valori del Credito Cooperativo, che ritengono quella di lavoro a tempo indeterminato la forma contrattuale più idonea per le società del Gruppo Bancario Iccrea.

ART. 1 — PREMIO DI RISULTATO

In relazione a quanto previsto dall'art. 48 del C.C.N.L. del 21/12/2007 e dall'allegato F del contratto stesso, viene istituito il Premio di Risultato.

L'importo complessivo deve essere ripartito tra il personale interessato, applicando la scala parametrica prevista dall'allegato F del C.C.N.L. 21/12/2007, tenendo conto dell'inquadramento in essere, per ciascun lavoratore, alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione.

Il mese di erogazione, a regime, sarà il mese di ottobre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il Premio di risultato spetta al personale in servizio alla data in cui lo stesso viene erogato e che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di riferimento.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione, il Premio di Risultato compete in proporzione ai mesi di servizio prestato nel medesimo anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai quindici giorni.

La corresponsione del premio compete per intero nel caso in cui, nell'anno di misurazione, si sia verificata assenza con diritto alla retribuzione; va, invece, proporzionalmente ridotta nei casi di malattia, con esclusione di malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi, assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione, rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il Premio di Risultato non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel TFR.

Il Premio di Risultato non verrà erogato al lavoratore che abbia, per l'anno di riferimento, ottenuto un giudizio professionale complessivo annuale di sintesi negativo, eventualmente confermato tale dall'esito della procedura di ricorso così come individuata nel CIA.

Ai sensi dell'art. 1, comma 67 e seguenti, della Legge n. 247/07, le erogazioni previste dal presente articolo, essendone incerta la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura essendo correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività, godono del particolare regime contributivo stabilito dalla sopracitata normativa.

Il Premio del Risultato relativo all'esercizio 2009 è stabilito nella misura percentuale del 4,50% del Risultato Lordo di Gestione dell'Azienda e verrà erogato secondo i criteri previsti dall'articolo 48 del C.C.N.L. del 21 dicembre 2007 e dall'allegato F al medesimo. Il premio stesso, visti i risultati particolarmente positivi ottenuti dalla banca in termini reddituali complessivi nello stesso esercizio e l'importo derivante dall'applicazione del 4,50% sul risultato lordo di gestione, è incrementato nell'esercizio del 2009 medesimo titolo di un ulteriore importo di € 375.000,00 che verrà **ripartito tra il personale con** gli stessi criteri, scala parametrica e le modalità previste dalle normative nazionale ed aziendale sopra richiamate.

Per il Premio di Risultato riferito all'esercizio 2010, gli indicatori in base al quale misurare l'andamento dell'azienda rispetto alla media dei due anni precedenti ed i pesi da attribuire agli stessi sono:

	Indicatore	Peso
1	Risultato lordo di gestione rapportato al numero medio dei dipendenti	10
2	Ricavi da servizi per dipendenti	60
3	Costi operativi su margine di intermediazione	10
4	ROE	20

Gli importi complessivi da erogare saranno pari a:

- 5,15% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice positivo superiore al 20,01%;
- 4,65% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice positivo dal 15,01% al 20,00%;
- 4,15% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice positivo dal 10,01% al 15,00%;
- 3,65% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice positivo dal 6,01% al 10,00%;
- 3,00% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice positivo dal 3,01% al 6,00% ;
- 2,65% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice positivo dal 0,01% al 3,00% ;
- 2,15% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice negativo fino al 5,00%.

Nessuna erogazione verrà effettuata in caso di indice negativo oltre il 5,00%. Tuttavia qualora il Risultato Lordo di gestione con riferimento all'esercizio 2010, non si discosti negativamente di oltre il 10,00% del Risultato Lordo di Gestione previsionale del budget relativo al medesimo esercizio, le Parti si incontreranno entro il mese di febbraio dell'anno successivo al fine di ricercare soluzioni relative al riconoscimento di importo premiale secondo un principio di sostenibilità economica del riconoscimento stesso.

ART. 2 - INQUADRAMENTI

Con riferimento a quanto previsto dal C.C.N.L. del 21/12/2007, le Parti si danno atto che, al fine di dare pari opportunità di sviluppo professionale e di carriera da attuarsi in coerenza con le strategie aziendali, la valorizzazione della professionalità dei dipendenti deve essere realizzata mediante:

- formazione adeguata e correlata ai fabbisogni e alle opportunità di crescita professionale;

- esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro;

definizione di metodi e criteri di valutazione e di sviluppo professionale, analisi delle competenze e valutazione del potenziale.

Le Parti individuano le seguenti correlazioni tra sistema di inquadramento e profili professionali:

3' Area Professionale

In relazione a quanto previsto dall'art. 109 del C.C.N.L. 21/12/2007, vengono previsti i seguenti inquadramenti connessi ad alcuni profili professionali:

- è inquadrato nel 3° livello retributivo colui che ha ricevuto l'incarico di responsabile di Reparto rientrando in tale incarico anche il responsabile di ciascun turno lavorativo svolto presso il CED aziendale;
è inquadrato nel 4° livello retributivo il responsabile di Reparto dopo 24 mesi, in via continuativa, di espletamento dell'incarico;
- è inquadrato nel 2° livello retributivo l'addetto che, in possesso di un coerente titolo di studio e dopo aver ottenuto almeno due valutazioni annuali positive consecutive, abbia svolto per un periodo di almeno 36 mesi, in via continuativa e prevalente, attività di consulenza di rilevante complessità nei confronti delle BCC;
- è inquadrato nel 3° livello retributivo l'addetto allo sviluppo che, dopo aver ottenuto almeno 2 valutazioni annuali positive consecutive, abbia ricevuto l'incarico di gestire l'intero rapporto commerciale con gruppi di BCC. Dopo 36 mesi di espletamento della relativa attività e fermo restando il conseguimento di 2 valutazioni annuali positive consecutive, viene inquadrato nel 4° livello retributivo.

Quadri Direttivi

In relazione a quanto previsto dagli artt. 95 e 96, del C.C.N.L. 21/12/2007:

- è inquadrato nel 1° livello retributivo colui che ha ricevuto l'incarico di Responsabile di Ufficio;
- è inquadrato nel 1° livello retributivo colui che svolge in via continuativa e prevalente mansioni di elevata preparazione professionale con autonomia decisionale nell'ambito di direttive generali o che venga nominato dall'Azienda quale componente di Organismi del Sistema del Credito Cooperativo o Interbancari;
- è inquadrato nel 2° livello retributivo il Responsabile di Ufficio dopo 6 anni di espletamento del relativo ruolo;
- è inquadrato nel 2° livello retributivo il Responsabile di Ufficio qualora venga formalmente nominato dall'Azienda "Sostituto" in via stabile del Capo Servizio in quelle strutture che, per la loro complessità, necessitano dell'individuazione di tale ruolo. Dopo 6 anni di espletamento dell'incarico il Sostituto viene inquadrato nel 3° livello retributivo;
- è inquadrato nel 2° livello retributivo il quadro direttivo qualora venga formalmente nominato dall'Azienda "Sostituto" in via stabile del Capo Servizio in quelle strutture non articolate in Uffici che, per la loro complessità, necessitano dell'individuazione di tale ruolo. Dopo 6 anni di espletamento dell'incarico il Sostituto viene inquadrato nel 3° livello retributivo;
- è inquadrato nel 4° livello retributivo il Capo Servizio.

ART. 3 - FORMAZIONE

La Formazione assume importanza e valore primari nelle strategie aziendali e nelle relative definizioni contrattuali

L'Azienda comunica annualmente, alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, entro il mese di febbraio il resoconto dell'attività formativa svolta durante l'anno precedente e il piano di formazione previsto per l'anno in corso relativo a tutto il personale. In tale occasione le RR.SS.AA. potranno formulare proposte ed osservazioni ritenute utili alla realizzazione del medesimo progetto formativo.

Entro 30 giorni dall'informativa, su richiesta delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, si terrà un ulteriore incontro per effettuare valutazioni congiunte.

Per il personale neoassunto, inquadrato nelle aree professionali con contratto a tempo indeterminato, l'Azienda tiene un corso di addestramento entro il primo anno dall'assunzione.

Tale corso, la cui durata di 10 giorni lavorativi è ritenuta utile ai fini del pacchetto formativo annuale, è finalizzato a facilitare l'inserimento in Azienda.

Le Parti condividono che "lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica del lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro e che lo sviluppo professionale in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera"; in relazione a quanto precede, dichiarano che la valorizzazione del patrimonio delle competenze del personale rappresenta un fattore strategico per la crescita economica dell'Azienda e per vincere la sfida della competitività.

L'Azienda favorirà, anche attraverso la realizzazione di piani di formazione continua, una gestione in grado di valorizzare le migliori capacità sia tecniche sia di stile di gestione del personale, motivando e sostenendo l'impegno ed il contributo di ciascun collaboratore per il raggiungimento degli obiettivi dell'Azienda. A tal fine l'Azienda istituisce la scheda formativa nominativa delle lavoratrici e dei lavoratori di ICCREA BANCA nella quale verranno certificati i corsi di formazione resi disponibili e fruiti sia di carattere generale, sia specifici.

A tal fine, qualora si rendesse necessario ricoprire posizioni di lavoro, per le quali le norme contrattuali comportano l'attribuzione di inquadramento superiore, l'Azienda si impegna a ricercarne prioritariamente al proprio interno la copertura, attuando rotazioni e/o specifici interventi formativi.

Le Parti riconoscono la legittimità e l'estensibilità, tra ICCREA BANCA, le aziende del Gruppo Bancario Iccrea ed Enti/società collegate, del distacco temporaneo di lavoratori da un'azienda all'altra per sopperire ad esigenze formative e di aggiornamento del personale, sia neo-assunto (con periodo di prova superato) che qualificato. Ciò nell'ottica sia di processi di qualificazione che di riqualificazione professionale per perdita di professionalità.

ART. 4 - VALUTAZIONE DEL LAVORATORE

Entro il 30 aprile di ciascun anno, l'Azienda, anche in relazione a quanto previsto dall'art.66 del C.C.N.L. del 21/12/2007, effettua la valutazione dei propri collaboratori al fine di favorirne la crescita professionale anche quale presupposto dello sviluppo di carriera. Per la valutazione si terrà conto delle attività svolte, delle conoscenze possedute, delle esperienze lavorative e della formazione effettuata.

L'esito della valutazione, espresso tramite un giudizio professionale complessivo, viene comunicato all'interessato dal proprio valutatore nel corso di un apposito colloquio entro il primo semestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce, con l'evidenziazione dei punti di forza e delle aree di miglioramento riscontrate.

Il lavoratore, nel prendere atto di quanto formalmente comunicatogli, può formalizzare le proprie considerazioni. In tale occasione può altresì chiedere che, compatibilmente con le esigenze aziendali, gli siano assegnati altri compiti o venga assegnato ad altro ufficio. Entro 15 giorni dalla data in cui ha ricevuto formale comunicazione per iscritto del giudizio negativo, il dipendente può presentare ricorso avverso al medesimo, direttamente o tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale abbia conferito apposito mandato. L'esame del ricorso da parte della Direzione del Personale e della Rappresentanza Sindacale delegata deve concludersi entro 30 giorni ed il relativo verbale deve essere trasmesso al primo Comitato Esecutivo utile. Detto Comitato, nel termine di 60 giorni deciderà sul ricorso in questione. La decisione va notificata all'interessato entro 10 giorni dall'avvenuta deliberazione. Questi, entro il termine perentorio di 30 giorni dalla data di notificazione di detta decisione, può inoltrare ricorso direttamente o tramite Organizzazione Sindacale, alla Commissione arbitrale nazionale prevista dall'art. 15 del C.C.N.L. del 21/12/2007.

Note a verbale

- 1) In relazione a quanto previsto dall'art.67 del C.C.N.L. del 21/12/2007, le Parti confermano l'avvenuto "coinvolgimento sindacale" in tema di indirizzi, principi e criteri che si intendono adottare in Azienda per la valutazione del personale:
- 2) **In relazione a quanto previsto dall'art.66 e 67 del C.C.N.L. del 21/12/2007 l'Azienda si impegna a recepire le indicazioni che dovessero emergere in sede nazionale sia in tema di valutazioni che di procedura di ricorso.**
- 3) **Dopo il colloquio sull'esito della valutazione e prima della formalizzazione del giudizio negativo, il dipendente può chiedere un incontro alla Direzione del Personale, anche unitamente al rappresentate della R.S.A. delegata, per l'esame della sua posizione**

ART. 5 — AVVICENDAMENTI

Ogni spostamento del **dipendente da una struttura ad un'altra, che non sia temporaneo, va comunicato per iscritto all'interessato ed alle Rappresentanze Sindacali Aziendali.**

Il dipendente può esprimere le ragioni soggettive in merito ad un eventuale non gradimento della nuova destinazione, mediante scritto, da conservare nel fascicolo personale.

L'Azienda ha facoltà, al fine di consentire una migliore qualificazione professionale, di utilizzare il dipendente in tutti i servizi aziendali.

Superandosi i 3 mesi di durata, gli spostamenti temporanei vanno immediatamente formalizzati per iscritto all'interessato ed alle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

I provvedimenti dei comma precedenti vanno registrati nel fascicolo personale e nella scheda di valutazione annuale.

Nel caso in cui il dipendente faccia richiesta di avvicendamento in altra struttura, l'Azienda valuterà con la massima attenzione una possibile soluzione che, in caso di caratteristiche professionali adeguate, potrà prevedere l'accoglimento della richiesta stessa.

ART. 6 — INDENNITA' VARIE

Contributo pasto

Al personale va corrisposta a titolo di contributo pasto un importo mensile di € 71,30. Tale contributo va corrisposto per dodici mensilità e pertanto non va compreso nel computo della tredicesima.

Indennità particolari

Agli operai specializzati, muniti di apposito patentino, se non inquadrati in categoria superiore a quella contrattualmente prevista (2^a Area Professionale, 1° livello retributivo), va corrisposta indennità giornaliera nella misura di € 6,20.

All'autista responsabile della gestione del garage va corrisposta indennità giornaliera nella misura di € 7,75.

Indennità giornaliera nella misura di € 6,20 va corrisposta , anche, a:

- addetti al centralino telefonico;
- addetti all'Ufficio Archivio;
- addetti all'Ufficio Corriere;
- addetti all'Ufficio Servizi Interni che non usufruiscono di una delle indennità già

previste dal presente articolo;

- autisti non responsabili della gestione del garage;
- personale che lavora in via continuativa e prevalente in locali totalmente sotterranei.

Il trattamento di cui sopra assorbe l'indennità di cui al 7° comma dell'art.-I9 del C.C.N.L. del 21/12/2007 e l'indennità di turno diurno di cui all'art. 121 del medesimo C.C.N.L., ove competano.

Indennità di turno

A coloro che svolgono il lavoro in turni, con orario di inizio dalle ore 12,00 in poi, va corrisposta, per ciascun giorno di lavoro con inizio come detto, un'indennità di € 2,58.

Indennità PC Remoto

Al personale che, su richiesta documentata, interviene al di fuori dell'orario di lavoro da postazione remota (fuori sede di lavoro) per svolgere attività su procedure informatiche aziendali, viene corrisposta la seguente indennità giornaliera omnicomprensiva:

- a) per attività dalle ore 20,00 alle ore 6,00 dei giorni feriali € 45,00;
- b) per attività dalle ore 6,00 alle ore 8,00 dei giorni feriali € 25,00;
- c) per attività nelle giornate di sabato, domenica e festive € 60,00.

Per coloro che effettueranno l'attività di cui alle lettere a) e b) del presente articolo verrà considerata una adeguata tolleranza sull'orario di ingresso, tenuto conto della durata e della collocazione oraria dell'intervento.

Figli portatori di handicap

E' prevista una provvidenza annuale di € 2.000,00 da corrispondere a ciascun familiare a carico con gravi menomazioni fisiche o psichiche, accertate dalle strutture pubbliche preposte, da erogare secondo i criteri concordati in sede nazionale.

Concorso spese tranviarie

Deve essere riconosciuto al personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo un concorso spese tranviarie in misura giornaliera di € 3,10 , in rapporto alle presenze.

Tale concorso non va compreso nel computo della tredicesima mensilità.

Premio di fedeltà

Al raggiungimento dei 25 anni di anzianità di servizio maturati nel Movimento, va corrisposto al personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo un premio di fedeltà nella misura di una mensilità.

La corresponsione avverrà entro il mese successivo al raggiungimento di detta anzianità.

ART. 7 — TICKET PASTO

Come previsto dall'Accordo sottoscritto in data 18/06/2010 tra Iccrea Holding e OO.SS., viene erogato a ciascun dipendente presente in Azienda con orario di lavoro che comprenda intervallo per il pasto, un ticket pasto giornaliero nella misura di:

- € 6,78 dal 1° dicembre 2009;
- € 7,30 dal 1° settembre 2010;
- C 7,70 dal 1° gennaio 2011.

Tale erogazione avviene con le modalità ed alle condizioni previste dalla circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 6/PS/36285 RI/Mensa del 4/07/1986.

ART. 8 — BANCA DELLE ORE

Il recupero dell'eventuale riduzione oraria (23 ore annue) e delle prestazioni aggiuntive (straordinario) può essere usufruito, sotto forma di permesso retribuito frazionabile, con un limite minimo di quindici minuti.

Nel caso di promozione a Quadro Direttivo in corso d'anno, si deve procedere alla liquidazione delle ore inserite in banca ore ancora da recuperare.

ART. 9 — TURNI DELLE FERIE

In relazione a quanto previsto dall'art.52 del vigente C.C.N.L. del 21/12/2007 i turni delle ferie vengono fissati entro il mese di marzo di ciascun anno.

Nella loro predisposizione i responsabili di struttura terranno in considerazione, oltre a quanto previsto dalla normativa nazionale, anche equi criteri di rotazione tra il personale.

Nei piani ferie (in allegato al presente articolo), di cui il personale usufruisce, almeno una volta all'anno, più di 5 giorni di ferie di spettanza dell'anno, entro il mese di marzo di ciascun anno.

ART. 10 — MALATTIE E INFORTUNI

La materia delle malattie ed infortuni è disciplinata dall'art. 55 del C.C.N.L. del 21/12/2007, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto di lavoro e dell'intero trattamento economico che sono dovuti al personale dell'Azienda per:

- mesi 9, se l'anzianità sia superiore a 5 anni e non superi i 10 anni;
- mesi 30, qualunque sia l'anzianità, nel caso di malattia a carattere oncologico.

ART. 11 — ATTIVITA' DI STUDIO

Ad integrazione di quanto previsto dagli artt. 68 e 69 del C.C.N.L. del 21/12/2007, ai dipendenti iscritti a corsi regolari di studio in scuole statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali con esclusione di quelli a carattere artistico, oppure iscritti a corsi universitari presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree valide ad ogni effetto di legge, sono concessi, a domanda, permessi annuali retribuiti di giorni 5 e di giorni 20 retribuiti al 60%.

Detti permessi vengono concessi per il numero di anni più uno di corso legale degli studi previsto dai rispettivi ordinamenti, per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria.

E fatto obbligo al dipendente di produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti previsti dal presente articolo.

Il conteggio relativo alla trattenuta del 40% da effettuarsi al lavoratore, che ha usufruito dei permessi parzialmente retribuiti di cui al 1° comma del presente articolo, deve essere calcolato moltiplicando, per il numero dei giorni usufruiti, il quoziente che si ottiene dividendo per 30 la retribuzione del mese in cui il permesso ha avuto decorrenza.

L'esercizio del permesso retribuito - integralmente o parzialmente - non produce effetto alcuno ai fini del computo della tredicesima.

Chiarimento a verbale

Il trattamento di cui sopra compete una volta, soltanto, per ciascuno dei livelli scolastici considerati; è ammesso il cambiamento del corso di studio, fermo restando il numero complessivo originario degli anni.

ART. 12 — SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Le Parti convengono di prevedere un sistema mirato di relazioni sindacali a livello aziendale che , coerentemente alla centralità e peculiarità del ruolo e della funzione di ICCREA BANCA all'interno del Credito Cooperativo, ne favorisca il consolidamento e lo sviluppo in un quadro di regole definite di partecipazione del Personale dipendente e delle Rappresentanze dei lavoratori.

Il sistema di relazioni sindacali è strutturato nel modo seguente:

- a) Osservatorio aziendale;**
- b) Incontro aziendale annuale;**
- c) Organismo paritetico sulla formazione;**
- d) Informazioni aziendali.**

a) Osservatorio aziendale

L'Osservatorio è composto da rappresentanti di entrambe le Parti nel numero di 1 per ogni organizzazione sindacale dei lavoratori stipulante il presente accordo e nello stesso numero complessivo per ICCREA BANCA.

Sono attribuite all'Osservatorio funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta in merito alle ricadute sulle condizioni lavorative in relazione ai seguenti temi:

- a) dinamica dei modelli organizzativi, della produttività e del costo del lavoro ed in generale dei principali indicatori riguardanti il fattore lavoro, valutati anche comparativamente al mercato di riferimento;
- b) andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;
- c) evoluzione della ristrutturazione , in relazione alle finalità individuate dal Piano Industriale di Iccrea Banca e del Gruppo creditizio Iccrea Holding, nell'ambito delle strategie aziendali;
- d) situazione occupazionale e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- e) pari opportunità per il personale femminile, in coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta di cui alla legge n. 125 del 1991;
- f) sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;
- g) condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro;

- h) lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale svolta in esecuzione degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- i) problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dalle innovazioni legislative e in applicazione dei C.C.N.L.;
- l) rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una miglior integrazione delle persone appartenenti alle categorie dello svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la materia, anche in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale o regionale;
- m) trattamento dei dati personali "sensibili" ai fini della corretta applicazione del D.Lgs. 30 giugno 2003 n° 196 e delle disposizioni dell'Autorità garante;
- n) esame delle condizioni igienico ambientali e/o di sicurezza che incidono sulle prestazioni e condizioni di lavoro.

L'Osservatorio può avvalersi della collaborazione di esperti individuati di comune intesa fra le Parti e deve riunirsi almeno due volte l'anno.

b) Incontro annuale

Ogni anno, nel corso di un apposito incontro, ICCREA BANCA fornisce congiuntamente alle Rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo, una informativa sugli argomenti di seguito indicati:

- a) numero dei lavoratori in servizio al 31 dicembre, suddiviso analiticamente per unità produttive, uffici, reparti ecc. comunque denominati dall'organigramma aziendale;
- b) andamento dell'occupazione e destinazione numerica dei nuovi assunti ;
- c) rotazioni ed avvicendamenti del Personale;
- d) programmi dei corsi di formazione professionale effettuati in base alle previsioni contrattuali;
- e) contratti di appalto in essere;
- f) trasferimenti e distacchi effettuati (indicando separatamente quelli disposti su iniziativa aziendale da quelli attuati in accoglimento di richieste del personale) e loro destinazione numerica ;
- g) andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo distinti anche per unità produttiva;
- h) previsioni sul numero percentuale dei contratti di formazione e lavoro che ICCREA BANCA prevede, nell'anno, di convertire in contratti a tempo indeterminato. andamento occupazionale, destinazione numerica, a livello di unità produttiva, e fasce orarie dei lavoratori a tempo parziale;
- i) previsioni di massima sull'andamento occupazionale complessivo per l'anno di calendario in corso al momento in cui si svolge l'incontro;
- l) interventi effettuati o previsti per l'eliminazione, in occasione di costruzione o di rilevante ristrutturazione di edifici adibiti all'attività bancaria, delle barriere architettoniche che rendano difficoltoso l'accesso nei luoghi di lavoro ai portatori di handicap;

- m) interventi informativi e formativi svolti nei confronti del personale interessato in ordine ai meccanismi riferiti alla normativa antiriciclaggio vigente;
- n) posizioni di lavoro che, compatibilmente con la organizzazione di ICCREA BANCA , possano essere assegnate in via sperimentale ai soggetti disabili, avvalendosi anche delle esperienze maturate ;
- o) introduzione, in caso di innovazioni tecnologiche, di eventuali sussidi informatici e/o tecnici utili a ridurre le barriere alla comunicazione e all'informazione di soggetti disabili, ai sensi delle vigenti norme di legge e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive;
- p) andamento economico e produttivo con riferimento anche ai più significativi indicatori di bilancio (ivi comprese le spese per il personale), con indicazioni previsionali relative all'anno successivo;
- q) processi di riconversione e di riposizionamento strategico, di revisione dei processi organizzativi, produttivi e distributivi (con particolare attenzione all'innovazione del portafoglio prodotti, allo sviluppo tecnologico, con specifico riguardo alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato, agli orientamenti ed alle possibili azioni per il miglioramento della qualità dei servizi offerti);
- r) modalità attuative delle nuove flessibilità in tema di orari di lavoro, part time, mansioni del personale, telelavoro ai sensi dei C.C.N.L. vigenti;
- s) modalità applicative degli accordi sottoscritti e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali.

Le informazioni riguardano tutto il Personale dipendente di ICCREA BANCA e, salvo diversa espressa indicazione, si riferiscono all'anno di calendario precedente e vengono fornite, per quanto possibile, suddivise per categorie, aree professionali, livelli retributivi e sesso.

Le materie possono essere oggetto di valutazione congiunta fra le Parti.

A tal uopo le Rappresentanze Sindacali Aziendali dei lavoratori possono formulare proprie osservazioni in argomento, che saranno oggetto di valutazione congiunta fra le Parti.

L'informativa e la valutazione sono finalizzate anche ad individuare provvedimenti idonei alla realizzazione di pari opportunità per il personale femminile.

All'incontro previsto dalla presente norma possono prendere parte, in numero non superiore a due, componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo.

L'Azienda accorda a tale uopo permesso retribuito in numero non superiore a 2 giornate per la partecipazione ai suddetti incontri.

Le Parti possono richiedere un incontro di verifica relativamente ai temi dell'incontro annuale, trascorsi 6 mesi dallo stesso.

c) Organismo paritetico sulla formazione

Le Parti aziendali possono istituire un organismo paritetico sulla formazione con la finalità di analizzare i risultati degli interventi formativi tesi alla continua crescita professionale di tutte le risorse, con particolare attenzione alla riqualificazione professionale di quelle coinvolte nel processo di ristrutturazione organizzativa.

Tale commissione avrà altresì il compito di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali nonché di comparto.

d) Informazioni aziendali

Gli incontri periodici di cui all'art.17 del C.C.N.L. del 21/12/2007, a richiesta delle OO.SS. firmatarie, potranno essere tenuti a cadenza semestrale.

L'Azienda provvede a comunicare al personale, mediante affissione nella bacheca aziendale, ed alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, per iscritto e con un preavviso di 48 ore:

- a) le assunzioni, all'uopo specificando i nomi ed inquadramenti (categoria, qualifica, grado, mansioni iniziali) dei nuovi dipendenti ed i servizi o uffici cui sono assegnati;
- b) i movimenti di personale da una struttura ad un'altra;
- c) le promozioni ed altri passaggi a superiore inquadramento;
- d) il numero dei dipendenti destinatari di premi economici in virtù. del Sistema Incentivante di cui all'art. 50 del. C.C.N.L. del 21/07/2007;
- e) lavoratori con contratto di stage e con contratti di lavoro atipici (tempo determinato, contratto di somministrazione, staff leasing, etc.).

In concomitanza all'avvio di procedure relative a modifiche del Regolamento della struttura organizzativo funzionale aziendale, ivi compresa l'apertura di nuove Filiali, l'Azienda fornirà alle RR.SS.AA. firmatarie del presente accordo un'adeguata informativa sul relativo programma almeno 15 giorni prima che il medesimo sia portato all'approvazione dell'Organo Amministrativo competente, impegnandosi a sottoporre allo stesso le eventuali considerazioni formalizzate in merito da parte sindacale.

ART. 13 — AZIONI POSITIVE

In relazione a quanto previsto dall'art. 18 del C.C.N.L. del 21/12/2007, viene costituita una Commissione paritetica con il compito di individuare, partendo da analisi quantitative e qualitative delle realtà interne, le cause che possono produrre eventuali condizioni di svantaggio per il personale femminile in Azienda e di proporre all'uopo programmi di azioni positive.

Alle riunioni della Commissione paritetica possono partecipare tanti rappresentanti del personale quante sono le Rappresentanze Sindacali Aziendali presenti in Azienda, all'uopo designati dalle stesse, ed altrettanti rappresentanti dell'Istituto.

ART. 14 — VESTIARIO

Agli addetti ai servizi che rendono necessaria la protezione degli abiti l'Azienda assegna due camici ogni anno, previa richiesta degli interessati.

Agli autisti vengono forniti ogni anno: due divise invernali, due divise estive, quattro camicie, quattro cravatte.

Agli autisti e agli addetti ai servizi esterni viene fornito ogni 2 anni un giaccone impermeabile e, a richiesta, due paia di scarpe antiscivolo.

Obbligatoriamente ed indistintamente detto vestiario deve essere indossato per l'espletamento delle mansioni.

ART. 15 — USO DI AUTOVETTURE PRIVATE

Qualora il dipendente, facendo uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio, incorra in un incidente, non imputabile a suo dolo o colpa grave, con danni a detta autovettura che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, l'Azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione, direttamente o mediante assicurazione.

Il dipendente dovrà presentare conto preventivo prima dell'inizio dei lavori di riparazione e fattura al termine degli stessi.

ART. 16 — CONDIZIONI IGIENICO-AMBIENTALI

Su iniziativa sindacale, potranno essere promosse, d'accordo con la Direzione Aziendale, indagini socio-ambientali intese a garantire ed a migliorare la tutela della salute dei lavoratori in relazione all'ambiente e alle condizioni di lavoro, con intervento della struttura pubblica o, laddove questa non sia disponibile, di strutture private concordate tra le Parti.

Secondo il programma concordato, le anzidette strutture potranno effettuare, se necessario, sopralluoghi e rilievi tecnici anche durante l'orario di lavoro; potranno, inoltre, partecipare alle assemblee del personale indette su argomenti connessi alle indagini, al fine di compilare ed analizzare questionari.

L'Azienda collaborerà alle indagini e fornirà alle strutture incaricate i dati richiesti. Qualora le indagini rendessero necessari accertamenti medici specialistici o check-up, da effettuare una volta tanto o periodicamente, le relative modalità di attuazione saranno concordate tra la Direzione Aziendale e le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

I risultati conclusivi delle indagini e le conseguenti proposte saranno, dalle strutture incaricate, portate a conoscenza delle Parti interessate e costituiranno la base per la discussione di eventuali esigenze e modalità di rimozione di condizioni nocive.

Alle sopra indicate condizioni, i costi dalle indagini saranno assunti a carico dell'Azienda.

Su richiesta degli interessati, i dipendenti che in via continuativa sono addetti a videoterminali e/o lavorano in sala macchine del servizio EAD e/o lavorano in locali sotterranei vanno sottoposti a visita oculistica, annualmente; su richiesta degli interessati,

i dipendenti che in via continuativa lavorano in sala macchine del servizio EAD vanno sottoposti anche a visita otoiatrica, annualmente; in ambedue i casi , con costi a carico dell' Azienda.

La lavoratrice in stato di gravidanza, su richiesta motivata da prescrizione medica, va esentata dall'adibizione a videoterminali in via continuativa.

I dipendenti che sono addetti a monitor, pc e/o videoterminali ai sensi del D.Lgs. n.81/08, su loro richiesta e previa conferma da parte del medico competente, potranno essere sottoposti a visita specialistica oculistica e/o ortopedica posturale con costi a carico dell'Azienda.

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda si impegna a risolvere i problemi derivanti dal fumo passivo negli ambienti di lavoro ove questi venissero segnalati. I provvedimenti da adottare formeranno oggetto di esame con i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

ART. 17 — SICUREZZA DEL LAVORO

L'Azienda è tenuta ad adottare le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie per la tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei dipendenti, previo esame con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

I dipendenti vanno istruiti su l'uso di attrezzature e procedure da utilizzare in situazioni di emergenza.

In caso di ristrutturazione o di costruzione di ambienti di lavoro, l'Azienda darà informazioni alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, su progetto e relativi tempi di realizzazione, tempestivamente, così da consentire la presentazione di eventuali proposte di adeguamento, a fini di sicurezza e/o igiene del lavoro.

ART. 18 — AMBITO DI APPLICAZIONE E SCADENZA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale sostituisce integralmente il precedente Contratto Integrativo Aziendale.

Esso si applica a tutto il personale, esclusi i dirigenti, in servizio alla data di stipulazione o assunto successivamente.

Il presente contratto decorre dalla data di stipulazione e scade il 31/12/2011.

ADDETTI AL CED

Turni

Nel fissare i turni, l'Azienda può tenere conto dell'anzianità di servizio dei lavoratori. Sono previsti, dal lunedì al venerdì e dal martedì al sabato, quattro turni principali e tre di collegamento.

E' inoltre previsto:

- supporto operativo per la festività del Santo Patrono e per le altre giornate festive ma considerate lavorative nel calendario di Borsa/internazionale con turnazioni al 50%;
- monitoraggio del BANCORMAT durante gli orari non lavorativi della struttura tramite strumenti di controllo automatici e possibilità di intervento su chiamata dall'abitazione dell'operatore;
- supporto operativo con turnazioni al 50% per particolari attività (chiusure trimestrali, avvio nuove applicazioni, etc.).

Turn-over

Dopo il sesto anno di attività, continuativamente prestata presso i settori in esame, i lavoratori ad essa addetti potranno avanzare richiesta di assegnazione ad altro Ufficio, fatte salve le esigenze di servizio.

Nel caso di contemporaneità di più richieste, ossia in presenza di istanze di trasferimento proposte da lavoratori aventi pari anzianità di servizio in generale, ovvero uguale anzianità nel settore in particolare, l'Azienda darà precedenza, in via di massima, ai lavoratori che avranno rappresentato comprovate necessità di ordine familiare.

Indennità di ricongiunzione turni

Ai lavoratori addetti al CED spetta un'indennità giornaliera nella misura di € 8,16.

Tale indennità è legata alla presenza e non viene erogata, pertanto, in caso di assenza del lavoratore, a prescindere dalla causa a monte dell'assenza medesima.

IPL del lunedì mattina

E' considerato in orario festivo ogni intervento effettuato tra l'ultimo turno del sabato ed il primo turno del lunedì.

Indennità di monitoraggio

Viene erogata un'ulteriore indennità giornaliera per gli addetti al monitoraggio del BANCORMAT effettuato durante gli orari non lavorativi della struttura tramite strumenti di controllo automatici e con possibilità di intervento su chiamata dall'abitazione dell'operatore.

Tale indennità è pari a € 92,96 rapportata alle 24 ore con un minimo di € 46,48 fino a 12 ore.

Analoga indennità viene corrisposta agli addetti alla copertura notturna nelle giornate semifestive.

Lavoro festivo

I lavoratori addetti al CED che prestano attività lavorativa nei giorni festivi sottoelencati, di cui al secondo comma dell'art. 51 del C.C.N.L del 21/12/2007, avranno diritto al trattamento previsto dall'art.126, terzo comma, del C.C.N.L. del 21/12/2007.

Elenco festività nazionali:

1° gennaio, 6 gennaio, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 29 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 e 26 dicembre, lunedì di Pasqua.

Si conferma il trattamento economico e normativo in essere alla data di sottoscrizione del presente contratto per il personale del Servizio Gestione EAD differenziato per categorie.

Dichiarazione dell'Azienda

Dal 1° gennaio 2004, in relazione alla partenza delle nuove attività collegate all'attuazione del Centro autorizzazioni unico nazionale, la copertura dei turni arriverà fino alle ore 22,00 del sabato secondo lo schema che sarà verificato dalle Parti entro il 30 settembre 2003, tenendo nel dovuto conto anche la proposta presentata dalle OO.SS. in data 18/03/2003.

C.I.A. 18/10/2010 — Allto n. 1

Lettera a latere Accordo di rinnovo C.I.A. del 15/10/2007

In accoglimento delle istanze da Voi rappresentateci in occasione della firma dell'Accordo di rinnovo del C.I.A. del 19 marzo 2003, avvenuto in data 15 ottobre 2007, si conferma quanto segue:

a) Mutui

Con riferimento al Regolamento per la concessione dei mutui ipotecari, anche per la componente agevolata, al personale dipendente per la costruzione, la ristrutturazione o l'acquisto della prima abitazione, la durata massima ivi prevista viene elevata a trenta anni, ferme restando, per le richieste relative ai mutui in essere, le esigenze di formalizzazione delle scritture ipotecarie per la durata prorogata a carico dei richiedenti.

Viene inoltre elevato ad € 150.000,00 l'importo agevolato massimo concedibile in conformità di quanto disciplinato dal citato regolamento per la concessione di mutui ipotecari al personale dipendente.

Detta previsione si applica ai mutui ipotecari concessi successivamente alla sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo del C.I.A. del 15 ottobre 2007, nonché a quelli in essere, previa richiesta dell'interessato, contratti non prima del 31 dicembre 2006.

Per l'accesso alla concessione di cui al secondo capoverso, le richieste relative ai mutui in essere dovranno pervenire da parte degli interessati entro il 31 dicembre 2007 e avranno effetto, in ogni caso, con decorrenza 1° gennaio 2008.

Resta inteso che la concessione dell'agevolazione sui mutui in essere secondo quanto sopra previsto avrà effetto esclusivamente sulle rate successive alla data del 1° gennaio 2008.

N Prestazioni aggiuntive lavoratori part-time

Per i lavoratori con orario di lavoro part time, le ore di lavoro supplementare potranno essere usufruite, su richiesta del dipendente, sotto forma di permesso retribuito frazionabile, con un limite minimo di quindici minuti.

c) Flessibilità di orario

Al personale che al termine dell'intervallo per il pranzo riprenda l'attività lavorativa in ritardo rispetto ai 45 minuti previsti, viene consentito, fino ad un massimo di 15 minuti, di recuperare il ritardo nella stessa giornata al termine del normale orario di lavoro o di giustificare il ritardo con l'utilizzo di un permesso nell'ambito della disponibilità di banca delle ore.

Oltre tale limite di 15 minuti, verrà automaticamente effettuata la ripresa della retribuzione per l'intera durata del ritardo, salvo che l'assenza non venga giustificata per intero con l'utilizzo di un permesso nell'ambito della disponibilità di banca delle ore.

Resta confermata la tolleranza di 5 minuti. se il ritardo è limitato a tale durata.

C.I.A. 18/10/2010 — All.to n. 2

Lettera a latere Accordo di rinnovo C.I.A. del 18/10/2010

In accoglimento delle istanze esaminate congiuntamente dalle Parti in occasione della firma dell'ipotesi di Accordo del CIA di pari data, si conferma quanto segue:

Sistema incentivante

L'Azienda anche in relazione a quanto previsto dagli artt. 66 e 67 del CCNL 21.12.2007, ed alle disposizioni in materia emanate da Banca d'Italia in relazione al capitolo "politiche retributive", ha provveduto su conforme indirizzo di Iccrea Holding a ridefinire il proprio processo di sistema incentivante

Tale processo è stato approvato sia in Consiglio di Amministrazione sia in Assemblea dei soci e costituirà oggetto di uno specifico incontro informativo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali. Durante tale incontro o a seguito di questo, è previsto che gli organismi sindacali predetti formulino le loro considerazioni e proposte nell'ambito di una procedura di confronto della durata massima di 30 giorni finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri che presiedono alla concreta attuazione delle politiche sopra richiamate, fermo restando che al termine della procedura stessa l'Azienda rende operativi i propri intendimenti.

Procedura analoga, della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l'Azienda intendesse apportare successivamente.

Resta naturalmente confermato quanto disposto dall'art. 67 del CCNL sopra richiamato, in merito all'informativa nei confronti dei lavoratori.

Analisi e valutazione di eventuali situazioni individuali critiche

Nell'ambito dell'attuazione del sistema incentivante sopra richiamato, l'Azienda si impegna ad analizzare tutte le posizioni individuali di lavoratori o lavoratrici inquadrati nelle Aree Professionali e nei Quadri Direttivi fino al secondo livello che non abbiano avuto avanzamenti di carriera o interventi economici premiali individuali negli ultimi 10 anni.

Tale processo di analisi potrà eventualmente dar luogo sia all'attivazione di processi formativi individuali sia ad interventi premiali di tipo economico e/o di inquadramento.

Polizze infortuni

Attesa la rilevanza della tematica infortunistica e la conseguente esigenza di migliorare le soluzioni della copertura assicurativa in materia, l'Azienda, in occasione del primo rinnovo utile della polizza assicurazione infortuni di cui all'articolo 71 del C.C.N.L. del 21/12/2007, si impegna a garantire al personale il miglior trattamento già in essere alla data di sottoscrizione presso le altre società del Gruppo Bancario Iccrea