

Integrativo Aziendale

Il giorno 20 aprile 2011, in Pioltello (Mi), presso la sede della ISIDE S.p.A.

tra

– ISIDE Spa – rappresentata da Carlo Ruggeri, Fernando Antonio Andreini, Claudio Brazzolotto, Mario Fanti e Aldo Bazzi

e

- la FABI, rappresentata da Daniela Brignoli, Giuseppe Arena e Walter Nizzi.
- la Federazione Italiana Bancari Assicurativi (Fiba-Cisl), rappresentata da Paolo Lanzani, Andrea Di Noia e Antonio Severgnini.
- la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (Fisac-Cgil), rappresentata da Vincenzo di Franco e da Lorenzo Rapallini.
- la Uilca UIL, rappresentata da Guido Navarra, Fabio Dameno e Giovanni Gianninoto.
- la SINCRA UGL – rappresentata da Nicola Cipolla (in collegamento videoconferenza dalla Filiale di ISIDE Palermo)

–

Caratteri generali :

Iside è consapevole di costituire una delle più importanti realtà di servizio ed è una delle più significative realizzazioni di successo nel cammino intrapreso dal Credito Cooperativo.

L'integrativo Aziendale, nell'ottica di integrazione e sviluppo delle risorse, di crescita numerica delle stesse, definisce la normativa contrattuale applicata ai quadri direttivi, agli impiegati ed ausiliari di Iside e si sostituisce integralmente ai contratti integrativi applicati dai cedenti al momento delle cessioni così come all'integrativo Iside del 5 aprile 2005 e del 28 dicembre 2007.

RELAZIONI SINDACALI

Le parti, in attuazione del protocollo del 4 novembre 2004 per le relazioni sindacali e successive modifiche, intendono costituire un sistema di relazioni proficuo e costruttivo.

A questo scopo, oltre agli incontri periodici previsti dall'art. 16 del vigente CCNL di categoria, si costituiranno commissioni paritetiche in merito ai seguenti temi:

- Premio di risultato: monitoraggio, proposta e attuazione dei nuovi parametri stabiliti con l'accordo sottoscritto il 22 novembre 2010 per gli anni 2009, 2010 e 2011.
- Sistema inquadramentale

Le riunioni periodiche, di cui all'art. 17 del vigente CCNL, si potranno tenere a seguito di semplice richiesta di una delle due parti.

FORMAZIONE

La formazione costituisce, nell'ambito dell'attività di Iside, una necessità imprescindibile per garantire la tutela dei livelli occupazionali, lo sviluppo professionale dei lavoratori e dell'Azienda.

E' quindi interesse comune mantenere ed accrescere al massimo il livello di formazione possibile, considerato che essa:

- rappresenta lo strumento per la tutela dell'occupazione, della mobilità; della crescita e dello sviluppo delle competenze professionali;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;
- assume carattere selettivo come elemento costitutivo della competenza professionale;
- è elemento determinante per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

Annualmente l'Azienda, nel mese di aprile, in uno specifico incontro con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, verificherà a consuntivo la formazione effettuata nell'anno precedente, relativamente alla qualità e quantità dei corsi erogati, illustrerà e concorderà il contenuto qualitativo e quantitativo dei corsi di formazione dell'anno corrente.

Infine sulla base del proprio piano strategico pluriennale, verrà proposto dall'Azienda il piano formativo per l'anno successivo.

Il calendario annuale dei corsi, così predisposto, sarà portato a conoscenza di tutti i dipendenti.

La fruizione del pacchetto formativo di 50 ore di cui all'art. 63 del vigente CCNL di categoria, sarà articolata secondo i seguenti criteri:

PACCHETTO A

- 1) Formazione di almeno 3 giornate da effettuare mediante la partecipazione a seminari d'aula tenuti da docenza qualificata durante l'orario di lavoro.

PACCHETTO B

Formazione attuata attraverso

- 1) Addestramento su procedure informatiche o applicative
- 2) Informazione - aggiornamento su tematiche specifiche, ottenuta anche attraverso la partecipazione a convegni specifici
- 3) Insegnamento con obiettivi di tipo scolastico
- 4) Affiancamento, finalizzato all'addestramento specifico sulla mansione, effettuato da un tutor Aziendale o da un consulente esterno.
- 5) Utilizzo di modalità di erogazione diverse da quelle tradizionali, quali formazione a distanza, auto-istruzione ed auto-formazione, fruite in condizione tali da ottimizzare l'apprendimento.

I corsi di formazione legati a percorsi di carriera possono essere attuati anche in un arco temporale biennale.

L'utilizzo dei processi d'apprendimento di cui al pacchetto B) contribuiranno al completamento dell'intero piano formativo previsto dall'art. 63 del CCNL.

Verifiche sulle esigenze formative dei dipendenti saranno effettuate per mezzo di questionari, interviste e/o proposte spontanee.

L'azienda informerà tutti i lavoratori relativamente ai pacchetti formativi effettuati e sopra descritti, tenendo conto di:

1. ore di formazione spettanti, le utilizzate e le residue;
2. corsi effettuati tempo per tempo;
3. pacchetti formativi proposti, anche in base al programma di sviluppo di carriera ed alle richieste dell'interessato.

Questi dati saranno conservati nel fascicolo personale, in apposita scheda aggiornata costantemente.

L'azienda dovrà garantire un'idonea formazione alle lavoratrici e lavoratori in caso di adibizione a nuova mansione ed al rientro in servizio dopo un periodo di assenza prolungata come, ad esempio, maternità, malattia, aspettativa, anno sabbatico etc.

Nota a verbale

Si precisa che per i primi due livelli gerarchici Aziendali, (responsabili di Linea di Servizio e di Business Line inclusi) si prevede la possibilità di computare per il raggiungimento della quota di cui all'articolo 63 CCNL, forme quali partecipazione a convegni, seminari e gruppi di lavoro su specifici argomenti.

Iside cercherà il più possibile di ricorrere a iniziative di formazione finanziata (FSE o Fondi Regionali) e incentivare il contatto con il mondo delle università e delle scuole attraverso forme di stage.

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Nel rispetto delle previsioni contrattuali, che si richiamano integralmente (all. E, del vigente CCNL per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari della Banche di Credito Cooperativo), l'Azienda accoglierà le richieste di trasformazione da Tempo Pieno a Tempo Parziale, nel limite di 1 risorsa per ogni 20 dell'organico in servizio.

Per le esigenze che giustificano la richiesta di passaggio da Tempo Pieno a Tempo Parziale, si richiama integralmente l'articolo 2 dell'allegato E del citato CCNL.

Le richieste di passaggio saranno analizzate durante gli incontri periodici con le Rsa Aziendali, entro il mese di luglio, per le richieste pervenute entro il mese di giugno, entro il mese di gennaio dell'anno successivo, per le richieste pervenute entro il mese di dicembre.

Le concessioni del Tempo Parziale saranno stipulate a termine, rinnovabile ogni 6-12 mesi, con il necessario rispetto della regola della rotazione.

Anche nel caso di superamento del rapporto di cui al primo capoverso, sarà garantita la possibilità di ottenere almeno un part-time in ciascuna delle filiali di Iside.

Le tipologie di part time previste e compatibili con l'assetto organizzativo di ISIDE sono le seguenti

TIPOLOGIA	ARTICOLAZIONE	ORE SETTIMANALI
Part Time Orizzontale	4 ore al giorno per 5 gg settimanali	20 ore settimanali
	5 ore al giorno per 5 gg settimanali	25 ore settimanali
	6 ore al giorno per 5 gg settimanali	30 ore settimanali
Part Time Verticale	7,30 ore al giorno per 3 gg settimanali	22,5 ore settimanali

L'articolazione settimanale della prestazione di tutti i part time andrà progressivamente ad uniformarsi con le tipologie di part time previste.

REPERIBILITÀ E TIPOLOGIE

In riferimento a quanto previsto dagli art. 99 e 124 del vigente CCNL, si prevede che la reperibilità copra, salvo diversa organizzazione stabilita all'interno dell'area, l'arco di tempo di una settimana, di norma da lunedì a domenica, o da venerdì a giovedì, ed un arco continuo di almeno 12 ore.

Può essere:

- periodica (su settimane intere o su periodi definiti – fine settimana e fine mese)
- saltuaria per momenti particolari
- eccezionale (non prevedibile)

L'Azienda darà apposita comunicazione ai lavoratori inseriti stabilmente nelle liste di reperibilità all'inizio dell'anno entro il 31 gennaio, dotando gli interessati di opportuna strumentazione e predisponendo le opportune turnazioni.

Le parti stabiliscono che le reperibilità periodiche, salvo ipotesi di malattie e/o periodi feriali, non possano superare la misura massima di sette giorni al mese.

Le reperibilità nei giorni festivi e/o nelle festività nazionali/ricorrenze osserveranno un preciso calendario di rotazione;

Qualora vengano contattati senza un adeguato preavviso (in ipotesi di preavviso inferiore ai 3 giorni) lavoratori non inseriti nelle liste di reperibilità, fatta salvo il caso di ferie e/o malattia, e nel caso di reperibilità eccezionale, l'indennità di reperibilità è incrementata del 30%.

Nell'ipotesi in cui la prestazione di reperibilità sia richiesta nella stessa giornata, l'incremento dell'indennità è del 50%.

In ipotesi di prestazioni di reperibilità superiori alle 12 ore, l'Azienda provvede a riconoscere l'indennità di reperibilità per 24 ore (reperibilità intera) nel caso sia inferiore l'azienda provvede a riconoscere la tariffa minima (indennità ridotta)

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be initials or stylized names.

Intervento

L'intervento avviene di norma da remoto e viene effettuato attraverso collegamento alla rete dell'azienda.

In caso di più chiamate "per motivi concatenati" nell'arco di uno stesso turno di reperibilità verrà conteggiato un unico intervento, fatto salvo il caso in cui tra le chiamate sia intercorso un intervallo superiore a due ore. La valutazione sarà effettuata dal responsabile diretto sulla base del report predisposto dal reperibile. Nel caso in cui le chiamate siano pervenute per motivi tra loro differenti, qualunque sia l'arco temporale intercorso, saranno considerati più interventi.

Per effetto dell'intervento ed in funzione della sua durata vengono stabilite delle modalità di recupero del tempo necessario per risolvere i problemi.

Vista la finalità compensativa (della perdita di energie psicofisiche) e non economica dell'istituto del recupero delle ore, queste ultime possono essere recuperate nell'arco delle due giornate (di calendario) immediatamente successive a quella in cui è avvenuto l'intervento.

La maturazione delle ore di recupero segue la seguente tabella:

Recupero per intervento dalle 00 alle 06

Intervento da 0,30 a 1,29 ore	Intervento da 1,30 a 2,29 ore	da 2,30 a 4,30 ore	superiore a 4,30 ore
1 ora	2 ore	4 ore	Giornata intera
"	"	"	"

Il diritto al riposo compensativo è fruibile dal dipendente entro i due giorni immediatamente seguenti a quelli dell'intervento, all'inizio o al termine dell'orario lavorativo a sua discrezione. Nel caso l'intervento sia stato effettuato in sede è previsto l'incremento di un ora quale stima convenzionale del tempo di viaggio.

ESAME DI MEDICINA PREVENTIVA (CHECK UP)

Viene istituito per tutti i dipendenti di Iside un check-up con finalità preventiva del valore stimato massimo di 400€ (Iva esclusa).

Il protocollo degli esami, proposto dall'Azienda, e condiviso con le OO.SS, viene allegato al presente accordo e potrà essere oggetto di modifica o integrazione in accordo con le Rsa.

Il check up verrà effettuato all'interno di ore non retribuite o di ferie ed avrà cadenza biennale.

Avranno accesso al check up tutti i dipendenti di Iside assunti a tempo indeterminato, non in periodo di prova.

Si conferma l'attuale distribuzione dell'esame di check up, che sarà effettuato negli anni pari per le risorse di età superiore ai 40 anni, negli anni dispari per le risorse con età inferiore ai 40 anni.

Il check up dovrà essere eseguito presso Unità Ospedaliere o Centri Medici convenzionati con onere a carico della Azienda e potrà essere ripetuto dopo due anni.

A decorrere dal 1° gennaio 2012 Iside dovrà stabilire una contribuzione aggiuntiva da versare alla Cassa Mutua Nazionale per l'erogazione del check up come sopra definito.

Nota a verbale:

Eventuali necessità rappresentate da dipendenti di età inferiore a 40 anni che volessero eseguire il check-up nel 2012 potranno essere formulate alla direzione personale risorse umane che ne valuterà la fattibilità informandone le oo.ss. firmatarie del presente contratto.



MISSIONI

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 60 CCNL, qui integralmente richiamato, per far fronte al disagio in cui le risorse incorrono per effetto dei numerosi spostamenti sul territorio che alcune attività di assistenza alle Banche comportano, le parti convengono, per il solo personale appartenente alle aree professionali, di incrementare del 20% l'importo previsto contrattualmente per la diaria.

Detto incremento si applica esclusivamente in occasione della prima e dell'ultima giornata di missione, nell'ipotesi di missioni in cui sia previsto il pernottamento e nel caso in cui il tempo occorso nell'utilizzo del mezzo di trasporto sia superiore alle 2 ore (calcolate con riferimento all'inizio e al termine della giornata lavorativa (8.30-17.00)).

Il verificarsi della situazione prevista dal precedente paragrafo nei confronti del personale inquadrato al primo e secondo livello della categoria Quadri Direttivi, prevede il riconoscimento dell'importo di 105€ per la diaria 3/3, con conseguente riproporzionamento della quota di diaria 2/3.

Per le missioni con inizio e/o fine in una giornata non lavorativa, le parti convengono sulla necessità di riconoscere per tali giornate in ogni caso la diaria pari a 2/3 incrementata del 50%. Questa disposizione si applica a prescindere dal numero delle giornate di missione nel corso del mese e viene corrisposta, per quota parte, quale indennizzo per la disponibilità ad effettuare il viaggio di trasferimento in giornate non lavorative.

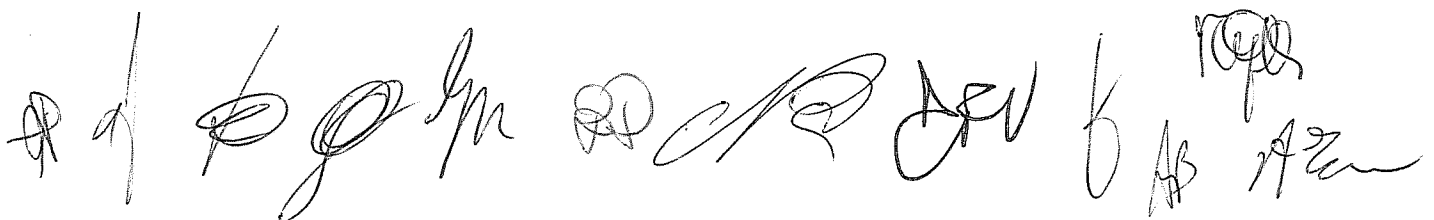
I titoli di viaggio e le spese di pernottamento saranno di norma anticipati dall'Azienda.

Ai fini del riconoscimento dell'integrazione prevista dal CCNL per i comuni con più di 200.000 abitanti, verrà presa sempre in considerazione la sede della Banca presso la quale si è inviati in missione, a prescindere dal fatto che il pernottamento avvenga in un comune diverso.

INQUADRAMENTI

Le parti si impegnano a porre in essere un processo che consenta la mappatura delle risorse e delle posizioni al fine di strutturare un piano per lo sviluppo delle competenze professionali sul presupposto che sia introdotto un sistema di valutazione delle prestazioni e del potenziale delle risorse.

Per questo verrà istituita un'apposita commissione paritetica, entro il 30 giugno 2011, che avrà il compito di effettuare la suddetta mappatura e verificare le eventuali necessità di adeguamento degli inquadramenti.. Le parti si impegnano a concludere i lavori tassativamente entro il 2011.



PREMIO DI RISULTATO

Si fa riferimento all'accordo del 22 novembre 2010, riprodotto in allegato al presente CIA

PORTATORI DI HANDICAP

In relazione alla previsione dell'articolo 88 del CCNL, Le parti convengono di elevare l'importo previsto per i portatori di handicap e per i componenti del loro nucleo familiare a complessivi € 3.000 lordi all'anno, da erogarsi secondo le modalità e con i requisiti di cui al citato articolo.

BUONO PASTO

Fermo restando che il buono pasto va erogato con le caratteristiche e le modalità previste D.P.C.M. 18 novembre 2005 le Parti convengono che l'importo del buono pasto venga elevato ad € 7,50 dal primo luglio 2011 e a € 7,80 dal primo dicembre 2012.

L'aumento ha effetto per il personale in forza alla data della firma del presente accordo.

Il ticket viene assegnato ai dipendenti sia a tempo pieno che part time (di qualsivoglia tipologia), i quali effettuino una prestazione lavorativa superiore alle 4 ore continuative.

Il buono pasto viene distribuito mensilmente, sulla base delle presenze registrate nel terzultimo mese precedente, con intestazione al singolo dipendente. Il dipendente è tenuto ad annotare sul ticket stesso la data di effettiva utilizzazione e ad apporvi la propria firma per conferma. I ticket sono riservati personalmente agli intestatari e possono essere utilizzati soltanto come sopra ordinato. Pertanto essi non sono cumulabili, nè cedibili, nè commerciabili, nè convertibili in denaro o merce sostitutiva.

Il trattamento di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, eventuali analoghi trattamenti Aziendali in vigore.

Il ticket pasto non compete:

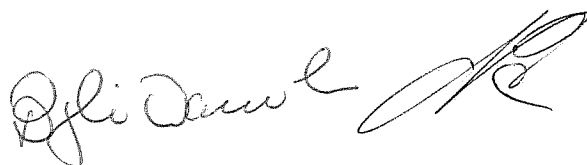
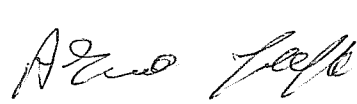
- in presenza di mensa aziendale;
- ai dipendenti in missione fuori sede perché in questo caso il regime di buono pasto viene assorbito dal trattamento di missione in vigore (diaria o piè di lista) anche per partecipazione a corsi di formazione, cui continua ad applicarsi il trattamento previsto dall'art. 60 del C.C.N.L. di categoria.



Allegato 1 : elenco visite previste nell'esame di Check Up biennale

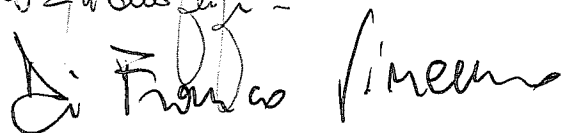
Allegato 2 : accordo sul pdr del 22 novembre 2011

Allegato 3: accordo sulle prestazioni eccedenti dei Quadri Direttivi 1 giugno 2009.

FABI  
ISIDE Spa

FIBA CISL 

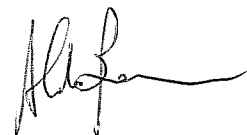
FISAC-CGIL





SINCRA UGL





UILCA UIL,



Allegato 1 : elenco visite previste nell'esame di Check Up biennale

Elenco delle visite previste nell'esame Check Up

Esami di Laboratorio:

Antigene australe HBsAg, colesterolo HDL, colesterolo LDL, colesterolo totale, creatininemia, esame emocromocitometrico + formula leucocitaria, esame urine completo, GGT (gamma - glutamil - transferasi), glicemia, HCV, piastrine, ricerca sangue occulto nelle feci (Hemoccult), transaminasi GOT / GPT, trigliceridi, VDRL.

Esami Strumentali:

- Ecografia addominale completa (per le donne è compresa l'ecografia pelvica).
- Esame radiologico del torace in due proiezioni
- Elettrocardiogramma.
- Doppler TSA (sopra i 40 anni).
- Audiometria in cabina silente.

Visite Specialistiche:

- Visita internistica.
- Visita oculistica.
- Visita cardiologica.
- Visita otorinolaringoiatrica.
- Visita ortopedica.

Donne:

- Visita ginecologica con palpazione mammelle (con accordo dell'interessata).
- Pap Test (sopra i 35 anni)

Sopra i 40 anni:

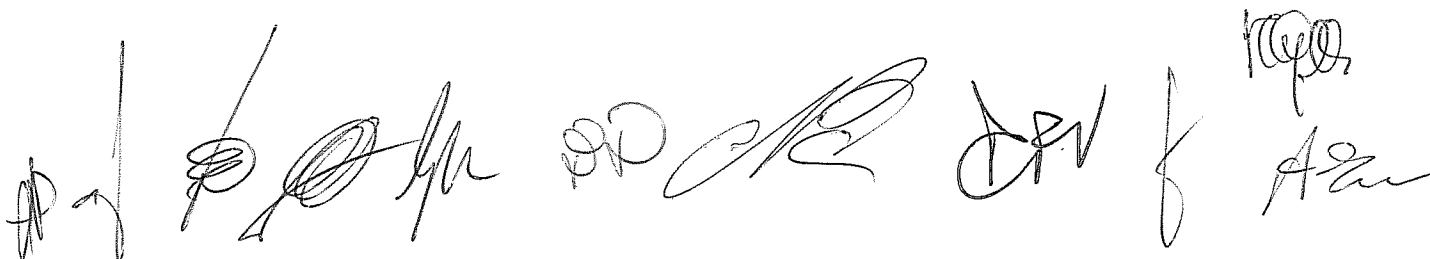
- Mammografia.

Uomini:

- Urato nel sangue.

Sopra i 40 anni:

- Visita urologica.
- PSA antigene prostatico specifico.

A series of seven handwritten signatures in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky or stylized.

Allegato 2 : accordo sul pdr 20 novembre 2010

Il giorno 22 novembre 2010 in Pioltello (Mi), presso la sede di ISIDE S.p.A.,

– ISIDE Spa – rappresentata da Mario Fanti e Aldo Bazzi

e

- la FABI, rappresentata da Daniela Brignoli, Walter Nizzi,
- la Federazione Italiana Bancari Assicurativi (Fiba-Cisl), rappresentata da Paolo Lanzani,
- la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (Fisac-Cgil), rappresentata da Vincenzo di Franco e da Lorenzo Rapallini
- la Uilca UIL, rappresentata da Roberto Invernizzi, Guido Navarra, Fabio Crippa e Fabio Dameno
- la SINCRA UGL – rappresentata da Nicola Cipolla (in collegamento videoconferenza dalla Filiale di ISIDE Palermo).

PREMIO DI RISULTATO

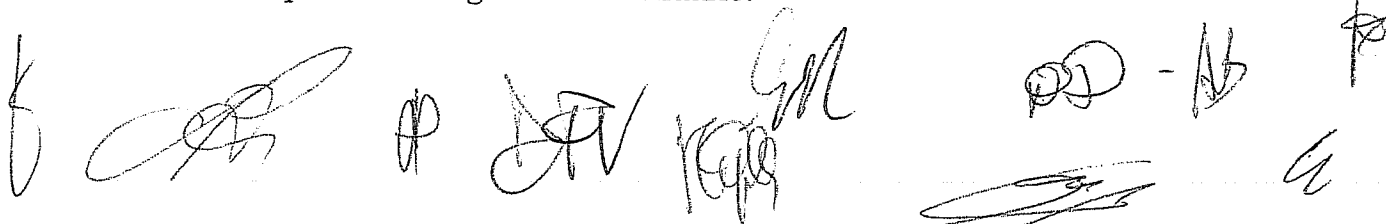
In applicazione degli accordi raggiunti a livello nazionale (30/11/2001, 10/01/2002, 27/03/2002 e 23/11/2006) e avendo come riferimento quanto previsto dai CCNL 7/12/2000, 27/09/2005 e 20/12/2007 per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo, viene istituito il Premio di Risultato (di seguito PDR).

La misura del PDR è determinata con il meccanismo individuato dal presente accordo che sostituisce quanto previsto nel vigente CIA (28/12/2007) e quanto previsto nell'accordo del 09 ottobre 2009 e verrà erogato nei casi e con le modalità qui definiti.

L'intero montante, determinato annualmente, deve essere ripartito tra il personale interessato applicando la scala parametrata prevista dall'accordo 30/11/2001 così come modificata dall'accordo del 23/11/2006, tenendo conto per ciascun lavoratore, inquadramento in essere alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione.

Con riferimento all'anno 2009, 2010 e 2011 il Premio di Risultato verrà erogato sotto forma di una tantum, nel mese di ottobre di ciascun anno (rispettivamente ottobre 2010, ottobre 2011 e ottobre 2012), al personale in servizio nel mese di erogazione stabilito dal citato accordo e che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione nonché al personale collocato in quiescenza, in relazione al periodo di lavoro effettivamente prestato. Il Premio di Risultato compete al personale che abbia superato il periodo di prova.

Nel caso d'inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione, il PDR verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni di calendario.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with a vertical line extending upwards.

Nel caso di assenza con diritto alla retribuzione il Premio di Risultato verrà corrisposto per intero.

Nell'ipotesi di assenze per malattie, con esclusione della malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi, il PDR verrà ridotto proporzionalmente. Nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione il Premio di Risultato verrà ridotto proporzionalmente.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale durante l'anno di misurazione, il premio verrà erogato in proporzione alla minore prestazione effettuata.

Il PDR verrà assegnato anche al personale, non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda del Sistema nell'ambito di mobilità con i requisiti indicati nel comma 3, art. 81, ccnl 20 febbraio 1997 e successive modificazione. In tal caso, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

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

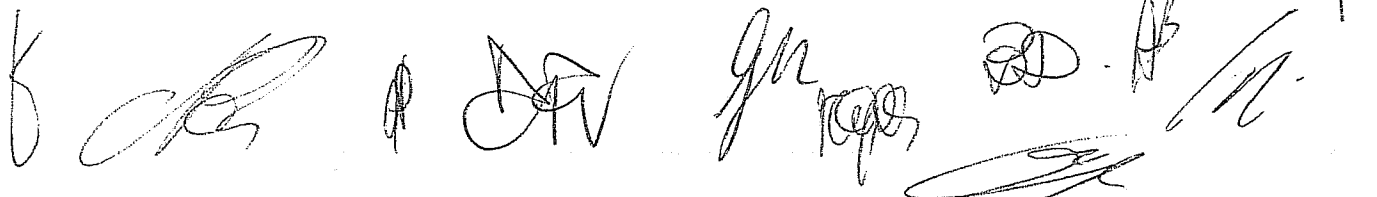
Il premio di risultato, verrà corrisposto, a condizione che il bilancio di Iside si chiuda in pareggio o in attivo e che non ci si trovi in una delle condizioni di esclusione previste dal CCNL.

Ai sensi dell'art. 2 del D.L. 67/1997 (Legge 135/1997) e successive modificazioni ed integrazioni, le erogazioni previste da tale articolo, essendone incerta la corresponsione o l'ammontare ed essendone la struttura correlata, dal contratto collettivo, alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività, godono del particolare regime contributivo stabilito dai commi 2 e 3 del medesimo articolo.

In considerazione della specificità di Iside all'interno del movimento del Credito Cooperativo e della difficoltà di individuare un parametro di riferimento analogo al RLG applicato per le Banche, si propone di individuare un PDR costruito sulla base di parametri specifici dell'Azienda.

Per il triennio 2009- 2010-2011 il PDR seguirà la seguente disciplina, che prevede questo iter logico di calcolo.

- a) Evidenziazione della quota del premio medio dell'anno precedente
- b) oscillazione della quota determinata al punto a) per effetto dell'applicazione del parametro esterno (indice di andamento di sistema)
- c) oscillazione della quota determinata al punto b) sulla base degli indici interni individuati.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right that appears to be 'G. R.' with a vertical line extending upwards from it.

Ciascuna delle due oscillazioni (citate al punto b e c) potrà essere al massimo del 20%, sia in senso positivo che negativo.

Il montante complessivo da distribuire sarà determinato, pertanto, moltiplicando il numero medio dei dipendenti indicati nel bilancio dell'anno di riferimento, per il valore del premio medio lordo azienda determinato una volta applicati i parametri esterno ed interno. Il montante complessivo, determinato come sopra esposto, sarà suddiviso secondo la scala parametrica prevista dal CCNL e sulla base di quanto disposto dal CCNL stesso.

INDICI:

- **INDICE DI ANDAMENTO SISTEMA:** si considera l'oscillazione del premio medio delle Banche della Regione Lombardia rispetto all'anno precedente; tale percentuale di oscillazione viene applicata al premio medio di Iside (sempre rispetto all'anno precedente); Il range di oscillazione di tale parametro potrà collocarsi tra un -20% ed un +20% rispetto al premio medio dell'anno precedente.
- **INDICI DI ANDAMENTO INTERNO:** L'applicazione di questi parametri interni, alla quota di premio individuale medio così come derivante dall'applicazione del parametro esterno (INDICE DI ANDAMENTO DI SISTEMA) potrà comportare un'ulteriore oscillazione del premio medio individuale da un -20% ad un +20%.

A series of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive signatures.

DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO PER L'ANNO 2009

1) Parametro esterno (**INDICE DI ANDAMENTO SISTEMA**)

Le parti hanno riscontrato una diminuzione del 31% del parametro esterno relativo al premio medio erogato dalle BCC Lombarde (nel 2009 il medio erogato è di 1809€ contro i 2636€ dell'anno precedente). Per effetto di quanto sopra e della limitazione posta dalle parti all'oscillazione di questo parametro, il premio ISIDE che nel 2008 è stato di 2.312€ lordi medi, scende a 1.850€ lordi

2) Parametro interno (**INDICE DI ANDAMENTO INTERNO**)

a. BANCHE

Nel corso dell'anno 2009 si è registrata contrattualizzazione di 4 Banche, una delle quali di nuova costituzione che quindi non è oggetto di computo. Le BCC entrate hanno rispettivamente questa composizione

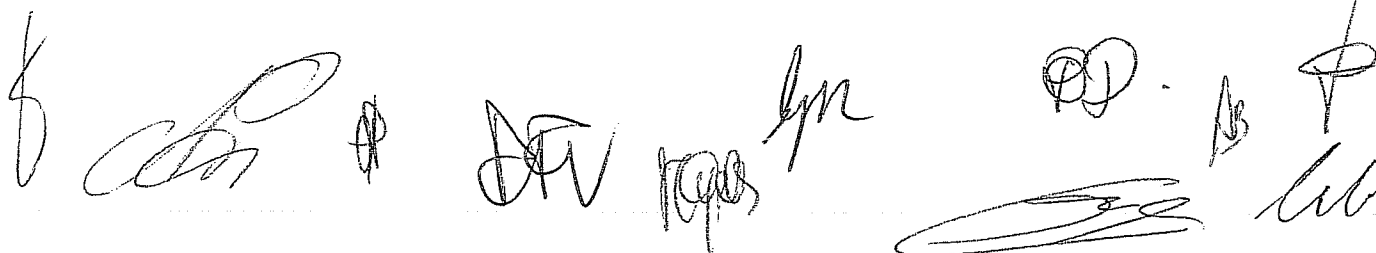
BCC entrate	Nr. Filiali	Peso percentuale
Brendola	21	2%
Campiglia	8	1%
Bientina	8	1%

Sulla base di questi criteri il peso del parametro con riferimento alla quota di premio è pari al +4%, a cui va aggiunta la percentuale dovuta alle sole variazioni positive (+3%), in modo tale da raggiungere la quota di +7%.

b. GESTIONE e QUALITA' del SERVIZIO

Con riferimento a questo parametro sono stati presi in considerazione i risultati del sistema MVS rilevati dalla intranet aziendale. In relazione a questo parametro si è riscontrata una performance dei sistemi pari al 99,77%.

Considerata la tabella qui riprodotta, e che l'indicatore ha peso 5%, si è attribuito a questo indice il valore del +4%.



DA	A	Peso
99,20	99,39	0
99,40	99,59	3%
99,60	99,79	4%
99,80	100	5%

Complessivamente il premio di risultato per l'anno 2009, per effetto dei due parametri interni cresce del +11%, raggiungendo la quota di 2050€ lordi medi pro capite.

DETERMINAZIONE DEL PDR PER L'ANNO 2010 E 2011.

Il criterio di determinazione del premio, sopra specificato, trova applicazione anche con riferimento agli anni 2010 e 2011

Una volta applicato l'indice di andamento di sistema, gli indici di ANDAMENTO INTERNO sono:

INDICE	Descrizione	Peso 2010 (dal -20% al +20%)	Peso 2011 (dal -20% al +20%)
A	NUMERO BANCHE CLIENTI	10	10%
B	ANDAMENTO PROGETTI		3%
C	GESTIONE - QUALITA' del SERVIZIO	10	7%

[Handwritten signatures and initials]

1) **ANDAMENTO NUMERO BANCHE CLIENTI**; per tale indice si è scelto di valutare l'oscillazione del numero delle Banche clienti all'interno dell'anno di riferimento. L'indice prevede un valore massimo (incidenza sul premio medio) del 10% in più o in meno; le Banche saranno suddivise in fasce in base al numero di filiali secondo lo schema qui riprodotto :

Dimensione Banca	Peso
Da 1 a 10 filiali	10
Da 11 a 20 filiali	20
Da 21 a 30 filiali	30
oltre 30 filiali	40

Ipotesi	Inizio anno di riferimento	Effetto ai fini del calcolo	Anno successivo (situazione al 31/12)
FUSIONE TRA BANCHE SICR@	-	-	-1
BANCHE SICR@ INCORPORA BCC ESTERNA	-	-	0
BCC ESTERNA INCORPORA BANCA SICR@	-	-	-1

Ai fini dell'attribuzione del premio sono oggetto di valutazione i movimenti in entrata e in uscita delle Banche durante l'anno di misurazione.

Le Banche entrate ed uscite vengono valutate sulla base della scala parametrica qui riportata e le possibili situazioni sono riassunte nel seguente modo.

- nessuna variazione, mantenimento dello status quo (l'indice avrà il peso pari al +3%)
- variazioni solo positive, il risultato ottenuto secondo la scala parametrica viene incrementato del +3%
- variazioni positive e negative (entrata ed uscita di Banche), viene considerato la somma algebrica delle variazioni, valutando le Bcc entrate ed uscite sulla base della scala parametrica

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'GPR', 'DD', 'AB', and others.

Nel computo delle Banche entrate ed uscite in corso d'anno, non si tiene conto delle Banche oggetto di fusione in qualsiasi modo essa avvenga (come da tabella sopra riportata).

Ai fini del computo di una Banca all'interno di un anno, si tiene conto della data di attivazione – dismissione dai sistemi ISIDE.

Le Banche di nuova costituzione saranno conteggiate solo se, trascorsi 3 anni di calendario dall'inizio di attività con i sistemi ISIDE, continueranno a beneficiare dei servizi informatici stessi.

2) ANDAMENTO PROGETTI: si prevede di individuare, per ogni anno di validità, alcuni progetti con impiego prevalente di risorse interne all'azienda.

Tali progetti dovranno essere documentati (sulla base di Sal costantemente aggiornati) e verificati congiuntamente così da consentire una corretta valutazione della metodologia di lavoro in Azienda. Questo parametro avrà effetto con decorrenza pdr 2011. (da erogarsi ad ottobre 2012).

Individuazione	Peso in %
Scelto Azienda – OO.SS	1
Scelto da OO.SS.	1
Scelto da Azienda	1

Il premio è assegnato solo se i progetti individuati (o gli step dei progetti individuati) vengono portati a termine nell'anno di riferimento, a meno che l'Azienda non distragga le risorse umane e/o tecnologiche assegnate, in modo da non rendere possibile il completamento del progetto nei termini stimati.

3. GESTIONE e QUALITA' del SERVIZIO: per la determinazione di questo indice vengono presi in considerazione con diverso peso questi 3 indicatori:

la corretta apertura dei servizi: L'indicatore tiene conto dei dati disponibili sui sistemi MVS, OPEN e Windows, con riferimento al rispetto dei livelli di servizio stabiliti.

Caratteristica comune a tutti e tre i sistemi deve essere la possibilità di verificare tempestivamente l'andamento ed il rispetto dei livelli di servizio stabiliti, direttamente dalla intranet aziendale.

Poiché al momento non sono disponibili dati sui sistemi OPEN e Windows con un sufficiente livello di affidabilità ed un periodo di rilevazione di almeno 6 mesi, le parti

concordano di reputare valido ai fini del calcolo del pdr 2010 il solo parametro MVS. L'indice è verificabile dalle statistiche esposte sulla intranet aziendale.

Per quanto riguarda la scala parametrica viene preso in considerazione come riferimento per lo SLA il valore previsto nei contratti sottoscritti con la clientela.

La ripartizione e la distribuzione del parametro per quanto concerne il sistema MVS, sono indicate nella tabella in allegato

DA	A	Peso
99,20	99,39	0
99,40	99,59	3%
99,60	99,79	4%
99,80	100	5%

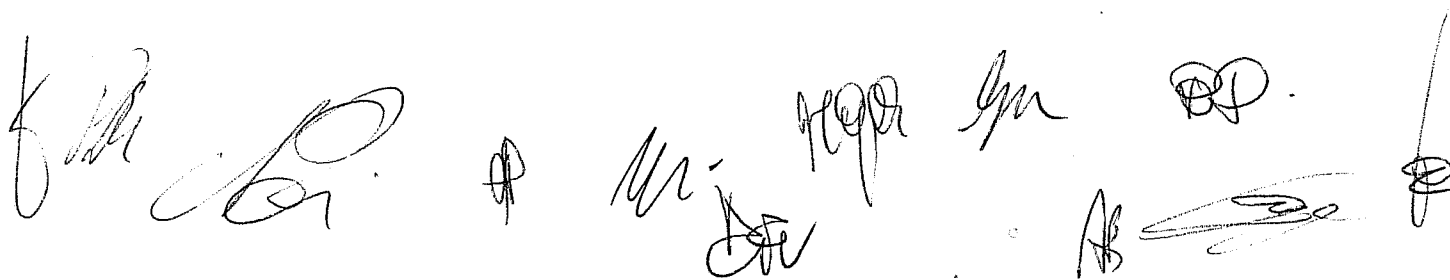
Una volta introdotti i parametri sui sistemi Open e Windows la distribuzione dei pesi, sarà la seguente

MVS	OPEN	WIN
50	30	20

Questionario di soddisfazione del Cliente: si valuta la risposta al questionario distribuito a tutte Banche Clienti. Il questionario ha come obiettivo la misurazione del livello di soddisfazione del Cliente in merito ai servizi erogati e verrà distribuito alle Banche e poi riproposto annualmente.

Requisito indispensabile affinché il questionario abbia validità è che sia compilato da almeno il 51% delle Banche cui viene inviato. In caso di mancato raggiungimento si impegna a ottenere la restituzione di tutti i questionari spediti. Nel caso in cui non si raggiunga il risultato del 51%, l'indice avrà valore zero per l'anno di riferimento e le parti si incontreranno per rimodulare il parametro in funzione dei risultati ottenuti.

In caso di raggiungimento del quorum, la somma algebrica delle risposte fornite dalle banche ai 10 quesiti condivisi tra le parti, costituirà il risultato del questionario. Il premio sarà corrisposto al raggiungimento del 60% del risultato positivo nel primo anno di rilevazione.

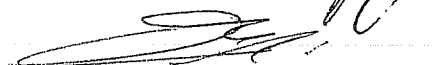


Per gli anni successivi al primo, verrà preso come riferimento il valore conseguito nell'anno precedente ed il premio sarà corrisposto per intero al raggiungimento o al superamento dello stesso.

Risultati ottenuti	Quota percentuale
Da 60 a 65	1%
Da 66 a 70	2%
Maggiore di 70	3%

Lettere di richieste risarcimento danni: Per questo parametro vengono prese in considerazione le lettere di richiesta di risarcimento danni formulate dalle Banche nel corso dell'anno di riferimento. Si valutano solo le lettere il cui danno sia riconducibile ad errori prodotti da Iside che abbiano creato un disservizio o un danno alla Banca Cliente. Le lettere di richiesta danni dovranno essere corredate da una valutazione da parte dell'audit di ISIDE che ne evidenzi la responsabilità aziendale.

Al momento della stipula del presente accordo, la media delle lettere del triennio 2007 – 2009 è pari a 7. Per gli anni successivi verrà presa in considerazione lo scostamento rispetto alla media del triennio precedente (2008-2010, 2009-2011) attribuendo la percentuale del $\pm 2\%$ nel caso in cui le lettere giunte siano inferiori o superiori rispetto alla media. Nel caso in cui il risultato conseguito sia pari alla media del triennio di riferimento, il valore corrisposto è pari a 0.



SINTESI DEL PESO DELL'INDICATORE GESTIONE E QUALITA' DEL SERVIZIO

Peso anno 2010 = +,- 10%

Peso anno 2011= +, -7%

INDICATORE	PESO ANNO 2010	PESO ANNO 2011
TEMPI APERTURA SERVIZI MVS, OPEN, WINDOWS	5%	3%
QUESTIONARIO SODDISFAZIONE CLIENTI	3%	2%
LETTERE RISARCIMENTO DANNI	2%	2%

Il presente accordo costituisce parte integrante del CIA ISIDE e sarà in esso integrato, a conclusione del confronto con le OO.SS..

Pioltello, 22 novembre 2010

FABI

[Handwritten signature]

ISIDE Spa

FIBA CISL

[Handwritten signature]

FISAC-CGIL

[Handwritten signature]

SINCRA UGL

[Handwritten signature]

UILCA UIL,

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Allegato 3: accordo sulle prestazioni eccedenti dei quadri direttivi

PRESTAZIONE ECCELENTE DEI QUADRI DIRETTIVI

Il giorno 1 giugno 2009, in Pioltello (Mi), presso la sede della ISIDE S.p.A.

tra

– ISIDE Spa – Claudio Brazzolotto, Mario Fanti e Aldo Bazzi

e

- la FABI, rappresentata da Giuseppe Arena, Daniela Brignoli
- la Federazione Italiana Bancari Assicurativi (Fiba-Cisl), rappresentata da Stefano Saliola
- la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (Fisac-Cgil), rappresentata da Vincenzo Di Franco,
- la Uilca UIL, rappresentata da Fabio Crippa, Guido Navarra
- la SINCRA UGL – rappresentata da Domenico De Paoli,

Con riferimento a quanto discusso nell'incontro del 29 aprile u.s., le parti si sono incontrate in data odierna ed hanno definito quanto segue.

In aggiunta a quanto previsto dal vigente CCNL (21 dicembre 2007), art. 98, con riferimento alla prestazione eccedente dei Quadri Direttivi, si stabilisce quanto segue:

- L'orario di lavoro di riferimento è quello aziendale
- Il Quadro Direttivo è tenuto ad una sola timbratura giornaliera
- Nel caso in cui intenda usufruire di una mezza giornata di ferie, il Quadro Direttivo effettuerà una seconda timbratura.
- Il Quadro Direttivo gestirà il recupero delle normali prestazioni eccedenti in autonomia, nell'ambito della cd. "flessibilità organizzativa" stabilita dal CCNL.
- La prestazione eccedente, relativa ad un impegno temporale particolarmente significativo, si riferisce ad uno specifico incarico ricevuto dal quadro in ambito operativo o progettuale con indicazione di un termine di scadenza improcrastinabile. Detta prestazione, pertanto può riferirsi unicamente all'attribuzione di un compito specifico con una scadenza prestabilita o ad una imprevista scadenza che necessita di essere evasa con un impegno eccezionale e non derivante dalla sommatoria di occasionali o sistematici sforamenti d'orario.

Nell'ambito dell'incarico viene altresì evidenziata l'autorizzazione alla prestazione eccedente.

Alla fine di ogni anno il quadro direttivo dovrà evidenziare alla Ls Risorse Umane e Organizzazione le ore di prestazione eccedente, relative al suddetto impegno, per il quale abbia avuto l'autorizzazione dell'Azienda, e che non sia stato recuperato attraverso lo strumento della flessibilità della prestazione.



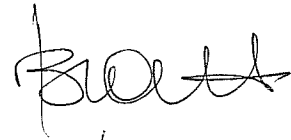
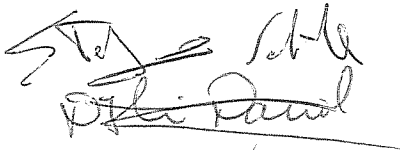
L'azienda, se rispettati i presupposti indicati, provvederà al riconoscimento di tali ore corrispondendo l'importo di 30€ /ora.

FABI

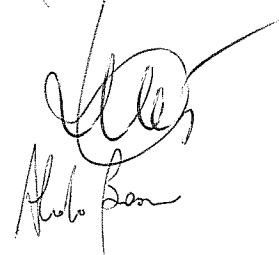
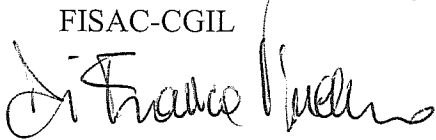


ISIDE Spa

FIBA CISL



FISAC-CGIL



SINCRA UGL



UILCA UIL

