

Il giorno 31 gennaio 2014, in Firenze

Tra

FINDOMESTIC BANCA S.P.A., di seguito anche "Banca", "Azienda" o "Findomestic"

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle RSA DIRCREDITO, FABI, FIBA CISL, FISAC CGIL e UILCA

Premesso che

le Parti, nel riconfermare l'attenzione da sempre rivolta agli istituti di welfare, come già evidenziato in ambito C.I.A. (con l'ultima revisione degli artt. 8 e 18), hanno deciso di integrare l'attuale welfare per i dipendenti di Findomestic, prevedendo anche la possibilità di corrispondere, a questi ultimi, alcune utilità di valenza sociale e/o assistenziale, tramite l'istituto denominato "premio aziendale" ai sensi dell'art. 48 del CCNL del 19/01/2012;

tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue

1. Viene introdotto un ulteriore modello di erogazione di premio aziendale strutturato in due distinti programmi alternativi denominati "Piano Standard" e "Piano Welfare Findomestic":

a) il "Piano Standard" prevede l'erogazione dell'intero valore del Premio aziendale in denaro; il relativo importo viene calcolato in base ai criteri di cui al successivo punto 3;

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

i. Previdenza complementare,

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

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

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

• tipologie di spese rimborsabili :

- Spese frequenza asilo nido,
- Spese iscrizione scuola materna, elementare, media o superiore pubbliche/private,
- Spese iscrizione Università sia pubbliche che private riconosciute,
- Spese iscrizione a scuole di specializzazione pubbliche o private riconosciute,

- Spese iscrizione a Master pubblici o privati riconosciuti,
- Spese per acquisto testi scolastici / universitari,
- Spese per corsi di lingua straniera svolti in Italia e/o all'estero da istituti / enti certificati riconosciuti,
- Spese iscrizioni corsi presso il Conservatorio o presso istituti per l'Alta formazione e specializzazione artistica e musicale,
- Spese per la frequenza di colonie climatiche marittime o montane;

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

b.2) La proporzione di premio erogata, sotto forma di denaro e sotto forma di beni, servizi e utilità, è definita nella seguente misura: 50% in denaro e 50% in quota welfare. I dipendenti volontariamente aderenti al "Piano Welfare" non possono modificarne l'entità, ma hanno la possibilità di scegliere il mix di beni, servizi e utilità, secondo le proprie esigenze personali e familiari, sempre nell'ambito della suddetta proporzione. Per l'anno 2014 le spese interessate dall'accordo saranno esclusivamente quelle sostenute a partire dal primo febbraio 2014;

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

b.4) Il Piano Welfare è rivolto alle Aree Professionali e Quadri Direttivi, che potranno aderirvi, inderogabilmente, entro il 28/02/2014;

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

3. il Premio Aziendale relativo all'esercizio 2013 sarà determinato come da tabella seguente:

Utile Lordo MLN Euro	N° mensilità
Voce 250 del conto economico, rettificata per escludere eventuali svalutazioni relative alla partecipata Findomestic Banka - Belgrado	Calcolate in rapporto alla tredicesima mensilità erogata nel dicembre dell'anno di riferimento del premio
≥ 190	2,10
≥ 180 < 190	2,00
≥ 170 < 180	1,95
≥ 160 < 170	1,95
≥ 150 < 160	1,90
≥ 140 < 150	1,90
≥ 130 < 140	1,85
≥ 120 < 130	1,85
≥ 110 < 120	1,85
≥ 100 < 110	1,85
≥ 90 < 100	1,80
≥ 80 < 90	1,70
≥ 70 < 80	1,60
≥ 60 < 70	1,30
≥ 50 < 60	1,00
≥ 40 < 50	0,75
≥ 30 < 40	0,75
≥ 20 < 30	0,50
< 20	0,00

4. L'erogazione del premio, per la parte in denaro (secondo il piano prescelto), avverrà con le competenze del mese di giugno 2014 ed interesserà tutto il personale che abbia superato il periodo di prova al 31 dicembre dell'anno a cui il premio si riferisce, sulla base dell'inquadramento a tale data. Tale parte di premio concorrerà alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto e dei versamenti relativi al Fondo Pensione Aziendale.
5. Al personale con contratto a tempo parziale, il premio verrà erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato.
6. Al personale con contratto a tempo determinato ed il cui rapporto abbia avuto durata superiore a un mese, il premio verrà erogato, in proporzione al servizio prestato, computando, come mese intero, anche le frazioni uguali o superiori ai 15 gg. di calendario.
7. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, il premio competerà in proporzione ai mesi di servizio prestato, computando, come mese intero, anche le frazioni uguali o superiori ai 15 gg. di calendario.
8. Il premio non competerà al personale con giudizio professionale di sintesi negativo, nonché al personale con contratto di lavoro somministrato.
9. Le parti si impegnano a tenere incontri serrati per chiudere in tempi brevi la trattativa sul rinnovo del contratto di secondo livello (ex C.I.A.), discutendo di tutti i relativi argomenti, con particolare riguardo alla materia dei mutui.

FINDOMESTIC BANCA S.p.A.

DIRCREDITO

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA UIL