



Accordo Integrativo Aziendale I.S.I.D.E.

Accordo integrativo Aziendale

Il giorno 5 aprile 2005, in Pioltello (Mi), presso la sede di Iside Spa..

tra

– ISIDE Spa – rappresentata da Claudio Brazzolotto, Carlo Ruggeri e Aldo Bazzi

e

- la Rsa Fiba-Cisl, rappresentata da Stefano Saliola ed assistita da Andrea Di Noia
- la Rsa Fisac-Cgil, rappresentata da Lorenzo Rapallini ed assistita da Ivan Lazzaroni,
- la Rsa Uilca UIL, rappresentata da Guido Navarra, ed assistita da Giovanni Gianninoto, Fabio Crippa, Pierluigi Somaggio;

Caratteri generali :

Iside fa parte del mondo del Credito Cooperativo del quale condivide le ispirazioni ed i valori di fondo.

Iside costituisce una delle più importanti realtà di servizio ed è una delle più significative realizzazioni di successo nel cammino intrapreso dal Credito Cooperativo verso la razionalizzazione delle proprie risorse per la conseguente riduzione dei costi generali.

L'integrativo Aziendale definisce pertanto, la normativa contrattuale applicata ai quadri direttivi, agli impiegati ed ausiliari di Iside e si sostituirà integralmente ai contratti integrativi applicati dai cedenti al momento delle cessioni.

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 e procedere al massimo livello di formazione possibile.

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

PACCHETTO B

- 1) Addestramento su procedure informatiche o applicative



Accordo Integrativo Aziendale I.S.I.D.E.

- 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, autoistruzione ed autoformazione, 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.

L'Azienda, annualmente, in uno specifico incontro con le RSA, eseguirà la verifica a consuntivo della formazione effettuata l'anno precedente, riguardo alla qualità e quantità degli interventi formativi effettuati ed illustrerà le linee guida della formazione da erogare nel corso dell'anno.

Iside predisporrà un calendario annuale dei corsi, che sarà portato a conoscenza di tutti i dipendenti.

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

Nota a verbale

Si precisa che per i primi due livelli gerarchici Aziendali, alta direzione e primi livelli gerarchici (responsabili di LS 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 25 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.



Accordo Integrativo Aziendale I.S.I.D.E.

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.

RELAZIONI SINDACALI

Le parti in attuazione del protocollo per il 4 novembre 2004 per le relazioni sindacali 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 propone la costituzione, a livello di Rsa, di commissioni allo scopo di studiare e presentare alle parti contraenti proposte in merito ai seguenti temi:

- Premio di risultato: monitoraggio e proposta di nuovi parametri

ESAME DI MEDICINA PREVENTIVA

Viene istituito per tutti i dipendenti di Iside un check-up con finalità preventiva del valore stimato massimo di 350€ (Iva esclusa).

Il protocollo degli esami, proposto dall'Azienda, da condividere 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, generalmente nella giornata di sabato, e avrà cadenza biennale (a partire dal 2006 sarà effettuato negli anni pari) .

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

INQUADRAMENTI

Dal momento che non è possibile una compiuta valutazione sul tema, le parti concordano di rimandare la discussione alla futura contrattazione.



MISSIONI

Le parti convengono di mantenere il trattamento attualmente in vigore e derivante dalla contrattazione integrativa delle aziende cedenti, fino alla firma del nuovo CCNL di categoria e convengono di fissare un incontro per analizzare il tema.

PREMIO DI RISULTATO

In applicazione degli accordi intervenuti a livello nazionale (30/11/2001, 10/01/2002, 27/03/2002) e avuto riferimento a quanto previsto dal CCNL 7.12.2000 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 verrà determinata con il meccanismo individuato dall'accordo allegato al presente contratto (di cui ne fa parte integrante) e verrà erogato con le modalità e nei casi ivi definiti.

L'intero montante definito annualmente deve essere ripartito tra il personale interessato, applicando la scala parametrica prevista dall'accordo 30.11.2001, tenendo conto dell'inquadramento in essere, per ciascun lavoratore, alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione.

Il Premio di Risultato verrà erogato, sotto forma di una tantum, nel mese di aprile 2005, (in relazione rispettivamente agli anni 2001, 2002 e 2003) al personale in servizio nel mese di erogazione previsto dal CCNL 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 di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni di calendario.

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 Premio di Risultato verrà ridotto proporzionalmente. Nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione il Premio di Risultato verrà ridotto proporzionalmente.



Accordo Integrativo Aziendale I.S.I.D.E.

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 Premio di Risultato verrà erogato 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. 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.

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 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 dai commi 2 e 3 del medesimo articolo.

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 familiari a complessivi € 2.000 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 modalità e le condizioni previste dalla circolare ministeriale n. 6/PS/36285-RI/Mensa del 4/7/1986 e successive modificazioni, le Parti convengono che con decorrenza 1.4.2005 l'importo del buono pasto venga elevato ad € 5,28.

Il ticket viene erogato ai dipendenti a tempo pieno ed ai dipendenti part time, i quali effettuino una prestazione lavorativa comprendente l'intervallo di pranzo (dalle 12 alle 14.30)

Il ticket pasto viene distribuito mensilmente, sulla base delle presenze registrate nel terzultimo mese precedente, con intestazione al singolo dipendente.



Accordo Integrativo Aziendale I.S.I.D.E.

Il dipendente è tenuto ad annotare sul ticket stesso la data di effettiva utilizzazione e ad apporvi la propria firma per conferma.

I ticket pasto 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.

Per il personale in missione l'indennità sostitutiva di mensa od il ticket pasto vengono assorbiti dal trattamento di missione in vigore (diaria o piè di lista).



Allegato 1

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 (Hemocult), 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.



PREMIO DI RISULTATO (ALL. 2)

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 per le banche, si propone di individuare un pdr costruito sulla base di parametri specifici dell'Azienda.

L'adozione di questo pdr avrà carattere sperimentale, limitato agli anni 2001, 2002 e 2003, istituendo nel frattempo una commissione per monitorare i parametri attuali e proporre di nuovi. Premesso che gli anni 2001, 2002, 2003, si riferiscono ai primi momenti di vita dell'Azienda ed ad una situazione tecnologica di significativa instabilità e in costante mutamento, vengono definiti i seguenti parametri:

Indicatore di efficienza:

a) indice di disponibilità dei sistemi; (ponderazione 40%)

Si intende come tale la % di ritardi dovute ad anomalie hardware nella fornitura del servizio alle banche clienti rispetto allo standard contrattuale

b) indice di anomalie applicative; (ponderazione 30%)

Si intende come tale la % anomalie generate da un errata programmazione del software che hanno comportato un ritardo nella fornitura del servizio alle banche clienti rispetto allo standard contrattuale

Indicatore di servizio

c) banche migrate / obiettivo; (ponderazione 30%)

l'indice è dato dal confronto tra il numero delle banche effettivamente migrate nell'anno di riferimento ed il numero di banche indicate come obiettivo entro il 30 settembre dell'anno precedente.

Il premio sarà determinato sulla base della seguente procedura:

Base premio, corrisposta, 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, è pari al 50% del premio corrisposto dalla federazioni Lombarda.

Oscillazione del premio: il premio potrà essere corrisposto all'interno di un range di oscillazione dal 50% al 100%, nel caso la performance qualitativa dell'Azienda abbia avuto risultati di eccellenza rispetto gli anni precedenti.

step	percentuale di premio	Risultato della somma dei 3 parametri	incremento del premio
1	50%	50	0%
2	55%	55	3,00%
3	60%	60	5,00%
4	65%	65	8,00%
5	70%	70	10,00%
6	75%	75	12,00%
7	80%	80	20,00%
8	85%	85	40,00%
9	90%	90	60,00%
10	95%	95	85,00%
11	96%	96	95,00%
12	97%	97	100,00%
13	98%	98	105,00%
14	99%	99	107,00%
15	100%	100	110,00%

Per ogni parametro si valuta lo scostamento rispetto il livello ottimale (100%), valutando le negatività riscontrate dai clienti e risultanti dai verbali del comitato utenti.

Per il parametro c) si tiene conto da una parte degli obiettivi di migrazione stabiliti a novembre dell'anno precedente a quello in cui deve erogarsi il premio, dall'altra (in negativo) delle banche che hanno dato disdetta e delle banche non migrate in relazione all'obiettivo dichiarato.

Il risultato di tale calcolo, viene poi ponderato. La somma delle ponderazione da luogo ad un valore che viene ricondotto alla tabella sopra indicata.

L'importo corrispondente al valore (somma dei tre parametri ponderati) costituisce l'importo medio del premio per l'anno di riferimento, che moltiplicato per il numero dei dipendenti aventi diritto costituisce il montante da distribuire secondo la tabella parametrica del CCNL, tenuto conto dell'inquadramento in essere, per ciascun lavoratore, alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione.

Premio erogato dalla Federazione Lombarda

Anni	Premio di Federazione Lombarda	Quota del 50%
2001	€ 1.670,00	€ 835,00
2002	€ 1.557,00	€ 778,50
2003	€ 1.633,00	€ 816,50



Accordo Integrativo Aziendale I.S.I.D.E.

Performance ottenute da Iside negli anni:

anno		Risultato ottenuto	% di ponderazione	Valore
2001	Disponibilità dei sistemi	80	40%	32
	Anomalie applicative	80	30%	24
	Banche migrate	74	30%	22,2
	Totale			78,2
Anno 2002	Disponibilità dei sistemi	87,5	40%	35
	Anomalie applicative	85	30%	25,5
	Banche migrate	80	30%	24
	Totale			84,5
Anno 2003	Disponibilità dei sistemi	87	40%	34,8
	Anomalie applicative	80	30%	24
	Banche migrate	80	30%	24
	Totale			82,8

Anni	Premio di Federazione Lombarda	Quota del 50%	Quota individuale	nr. dipendenti	Montante annuo
2001	€ 1.670,00	€ 835,00	€ 1.305,94	253	€ 330.402,82
2002	€ 1.557,00	€ 778,50	€ 1.315,67	251	€ 330.231,92
2003	€ 1.633,00	€ 816,50	€ 1.352,12	244	€ 329.918,26