

Il giorno 6 aprile 2012 in Milano,

tra

le Società del Gruppo Istituto Centrale delle Banche Popolari Italiane

Rappresentate da Pier Paolo Cellerino, Vice Direttore Generale Vicario di ICBPI, assistito dal Servizio Risorse Umane della Capogruppo ICBPI

e

la delegazione sindacale delle Segreterie Territoriali e delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di seguito indicate:

Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito

d'ora in poi denominate complessivamente "OO.SS."

PREMESSO CHE

- a) A seguito dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione, realizzati all'interno del Gruppo ICBPI mediante le numerose operazioni societarie intervenute, i trattamenti normativi ed economici derivanti da contratti integrativi aziendali nonché da accordi a latere applicati agli interessati risultano estremamente diversificati;
- b) già in occasione della procedura di consultazione sindacale culminata nell'accordo del 3.2.2010, le Parti si erano impegnate ad addivenire ad accordi di armonizzazione ed omogeneizzazione attraverso soluzioni coerenti con gli obiettivi strategici del disegno imprenditoriale;
- c) nella definizione di una normativa omogenea all'interno del Gruppo Icbpi, le Parti hanno tenuto conto del difficile contesto macroeconomico e dei mercati finanziari in particolare, manifestando un profondo impegno per la realizzazione di un percorso condiviso, in linea con l'indirizzo di solidarietà generazionale tracciato dallo stesso accordo di rinnovo del CCNL anche finalizzato a contrastare la perdita di redditività del settore creditizio e il potenziale declino competitivo delle banche.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno definito quanto segue

Art. 1 – Ambito Applicativo

Le normative contenute nel presente accordo si applicano a tutto il Personale delle aziende del Gruppo ICBPI con decorrenza dalla data di stipula.

Esse annullano e sostituiscono tutti i trattamenti e le previsioni normative precedentemente in vigore limitatamente agli stessi titoli nelle società del Gruppo in virtù di accordi integrativi e/o accordi a latere e/o altre disposizioni aziendali; restano impregiudicati gli accordi sui trasferimenti di sede.

[Area con firme e iniziali dei firmatari]

Art. 2 – Premio Aziendale

Il premio aziendale riferito all'esercizio 2012 a favore dei quadri direttivi e del personale appartenente alle aree professionali verrà erogato nella stessa misura di quanto riconosciuto nell'esercizio precedente.

Per il personale a cui si applicano le normative dell'ex Si Call l'importo riferito alla 3a area 2° livello retributivo sarà pari a euro 1.200 lordi, da riparametrarsi in funzione del livello.

Le Parti si impegnano a definire entro la fine dell'anno corrente i parametri cui fare riferimento per misurare reali incrementi di produttività e/o di redditività, risultati, efficienza e qualità.

Art. 3 – Previdenza complementare

La contribuzione a carico azienda per tutte le società del Gruppo è pari al 2% dell'imponibile utile ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto, a condizione dell'iscrizione del dipendente al Fondo Pensione Integrativo del Gruppo Icbpi.

Disposizione Transitoria

Per i dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo rimangono in essere i precedenti trattamenti a carico delle diverse aziende.

Per i soli dipendenti in servizio che attualmente usufruiscono di un contributo a carico azienda pari al 2%, lo stesso sarà aumentato di uno 0,5% con decorrenza 1/7/2012 e di un ulteriore 0,5% con decorrenza 1/7/2013.

Le aziende si impegnano a tenere conto delle previsioni in materia contenute nel rinnovo del CCNL.

Art. 4 – Assistenza sanitaria

La copertura assicurativa per i dipendenti delle società del Gruppo assunti a tempo indeterminato è realizzata mediante il pacchetto del costo procapite di euro 660,00 interamente a carico azienda.

Per i dipendenti provenienti dal perimetro ex Gruppo CartaSi attualmente collocati nel Fondo di Solidarietà e Sostegno al reddito, il contributo a carico azienda per la copertura sanitaria è pari a € 361,00 pro-capite; il restante importo è a carico degli interessati.

Sarà costituita una commissione consultiva mista (aziende – rsa) al fine di seguire l'andamento della polizza sulla base delle informazioni tecniche (rapporto sinistri/premi) disponibili e di valutare ipotesi di modifica delle condizioni di polizza ai fini del rinnovo annuale.

Art. 5 – Buono Pasto

Il valore del buono pasto, per i dipendenti di tutte le società del Gruppo, è pari a € 5,29.

Con decorrenza 01.01.2013 il buono pasto viene riconosciuto a tutti i dipendenti la cui effettiva attività lavorativa è pari ad almeno 5 ore giornaliere.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'YB', 'G.M.', 'Yves...', 'Lu...', 'Viviana...', '2° Debra...', and 'Roberto...'. There is also a small number '2' written at the bottom right.

Art. 6 – Reperibilità

In tema di reperibilità, trova applicazione quanto previsto in materia dal CCNL credito tempo per tempo vigente.

Disposizione Transitoria

L'eventuale differenza fra il trattamento previsto dal CCNL e quanto percepito dagli interessati nel triennio 2009-2011 sulla base di diverse normative aziendali, sarà valorizzata al 70% e riconosciuta come indennità temporanea ad personam fino a quando sarà loro richiesto di essere in reperibilità.

Art. 7 – Appalti

Fermo restando quanto previsto dall'art. 17 CCNL, nel corso di un apposito incontro annuale, da tenersi su richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali, la Capogruppo fornirà una informativa sui contratti di appalto in essere nelle società del Gruppo.

Art. 8 – Assegno di permanenza nel grado

In tema di automatismi trova applicazione quanto previsto dal CCNL credito tempo per tempo vigente.

Disposizione Transitoria

I dipendenti cui si applica il Contratto Integrativo Aziendale di Key Client Cards & Solutions alla data di sottoscrizione del presente accordo, manterranno ad personam la precedente normativa in materia.

Art. 9 – Premio di anzianità aziendale – Disposizione transitoria

Il premio di anzianità aziendale verrà riconosciuto esclusivamente ai dipendenti, in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo, già titolari di tale diritto sulla base di normative aziendali precedenti.

Ai dipendenti come sopra individuati il premio sarà corrisposto alle scadenze originariamente previste, mediante valorizzazione dell'importo pro quota maturato alla data del presente accordo.

Art. 10 – Orario di lavoro

Il normale orario di riferimento giornaliero delle Aziende il cui orario non si effettua su turni si svolge da lunedì a venerdì con orario flessibile a compensazione giornaliera, con le seguenti modalità:

- l'orario di entrata può variare tra le 8.30 e le 9.30 (per la sede di Roma dalle 08.00 alle 09.00) compatibilmente con le esigenze organizzative di presidio delle attività da determinarsi a cura dei Capi Servizio.
- l'orario di uscita può variare tra le ore 17.00 e le ore 18.00 (per la sede di Roma tra le ore 16.30 e le ore 17.30);

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right with the number '3' below it.

- il periodo di tempo compreso tra le ore 8.30 e le ore 9.30 (8.00-9.00 per la sede di Roma) e tra le ore 17.00 e le ore 18.00 (16.30-17.30 per la sede di Roma) è considerato fascia flessibile;
- il periodo di tempo compreso tra le ore 9.30 e le ore 17.00 (09.00-16.30 per la sede di Roma), escluso l'intervallo, è considerato fascia obbligatoria;
- per il personale che è tenuto a rispettare un orario rigido sono consentiti 5 minuti di tolleranza in ingresso purché il ritardo venga recuperato in uscita nella stessa giornata.

Quanto sopra sarà attuato in via sperimentale sino al 31 dicembre 2012; nel mese di gennaio 2013 le Parti procederanno a una verifica sulla gestione delle predette flessibilità al fine di valutare la possibilità di confermarle o introdurre opportune modifiche.

Inoltre:

- l'orario di intervallo viene effettuato all'interno della fascia oraria 12.30-14.30 e ha, di regola, durata di 60 minuti; lo stesso può essere ridotto a 30 o 45 minuti, previa verifica di compatibilità con le esigenze organizzative aziendali.
- è facoltà del dipendente rivedere la scelta operata sulla durata dell'intervallo, fermo restando che le eventuali variazioni siano compatibili con le esigenze operative dell'unità organizzativa di appartenenza e che tra una variazione e l'altra intercorra un lasso di tempo almeno pari a 12 mesi;
- sono previste 4 timbrature giornaliere (ingresso, uscita e pausa pranzo) per i dipendenti appartenenti alle Aree Professionali e 2 per i Quadri Direttivi (entrata, uscita);
- le prestazioni aggiuntive, previa validazione dei Responsabili, verranno retribuite con riconoscimento di ogni minuto effettuato, con un minimo di 30 minuti.

Art. 11 – Permessi

A ciascun dipendente viene riconosciuto un monte ore di permessi retribuiti pari a 25 ore annue esclusivamente per visite mediche e analisi cliniche supportate da apposito giustificativo rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria.

Ai dipendenti con familiari portatori di handicap certificato, conviventi e/o a carico, viene riconosciuto un ulteriore monte ore di permessi retribuiti pari a 25 ore annue per necessità di accompagnamento degli stessi a visite mediche o analisi cliniche, supportate da apposito giustificativo rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria, o per altre comprovate esigenze che le aziende valuteranno caso per caso.

In caso di testimonianze giudiziali, a fronte della relativa attestazione, sono riconosciuti permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario al dipendente interessato per rendere la testimonianza.

Art. 12 – Assenze per malattia

In caso di assenze per malattia anche di durata non superiore ad un giorno, è necessaria la presentazione di certificato medico.

Art. 13 – Iniziative sociali

Ai dipendenti con familiari affetti da handicap verranno riconosciute, a fronte di idonea

GLM
MB

Paolo S. V. M.

En

Antonio P. M.

2. S. M.

CP

4

4

certificazione, una erogazione annuale di euro 2.500 lordi per ogni familiare convivente e/o a carico e una erogazione annuale di euro 1.300 lordi per necessità formative e/o di strumentazioni per i suddetti familiari.

Art. 14 – Polizza vita

Con riferimento alla polizza vita, a far data dal 1.1.2013, tutto il personale assunto a tempo indeterminato delle società del Gruppo sarà assicurato alle condizioni attualmente previste nella Capogruppo ICBPI.

Art. 15 - Telelavoro

Le aziende valuteranno l'introduzione del telelavoro in via sperimentale e limitata, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, a fronte della presentazione di richieste specifiche.

Art. 16 – Disposizioni finali

Con riferimento alle provvidenze per motivi di studio (artt. 55 e 56), missioni (art. 64) e “giornata target” troverà esclusiva applicazione quanto previsto dal CCNL in materia.

Letto, firmato e sottoscritto.

Per le Società del Gruppo Istituto Centrale delle Banche Popolari Italiane:

Per le OO.SS.

Dircredito

Fabi

Fiba Cisl

Fisac Cgil

Sinfub

Ugl Credito