

SINTESI ACCORDO PER RINNOVO CONTRATTO INTEGRATIVO ALLIANZ BANK

Nell'ambito della procedura di confronto per il rinnovo del Contratto Integrativo tra Allianz Bank Financial Advisors S.p.a e le Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite da

FISAC/CGIL, FIRST/CISL, FABI, UGIL CREDITO

Vi presentano il 19 dicembre 2016 la SINTESI dell'accordo relativo al rinnovo del contratto integrativo aziendale .

1 PREMIO DI RISULTATO E PIANO DI WELFARE AZIENDALE

- 1.1 Il Premio di Risultato , per gli esercizi 2016 , 2017 e 2018, viene determinato in funzione di tre parametri/indicatori economico finanziari come da Tabella sotto riportata.
- 1.2 Coerentemente con quanto previsto dal CCNL del 31/5/15 , art.48 il Premio di risultato non verrà erogato nei casi in cui: il valore dell'Utile Netto risulti inferiore o uguale a zero e/o vengono meno i principi in materia di remunerazione e incentivazione in recepimento delle ultime direttive comunitarie
- 1.3 Il Premio di Risultato verrà riconosciuto a tutto il personale a tempo indeterminato in servizio presso la Banca alla data di erogazione dello stesso e che abbia favorevolmente superato il periodo di prova (i "Beneficiari"); detto Premio sarà parametrato in base all'inquadramento al 31 dicembre dell'anno di competenza in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. Per il personale part time sarà proporzionato alle ore effettivamente lavorate.
- 1.4 Ogni parametro/indicatore determina, in funzione della dimensione economica raggiunta, il valore del Premio di Risultato conseguibile dal Beneficiario. I valori in Tabella sono riferiti al personale inquadrato nella 3°Area Professionale 1° liv.retr. del vigente CCNL.

MARGINE DI INTERMEDIAZIONE (mln/€)	Quota del Premio di Risultato (euro)
>0 Mdl <= 150	262,00
> 150 Mdl <= 165	358,00
> 165 Mdl <= 180	410,00
>180 Mdl <= 200	441,25
Mdl > 200	467,50

UTILE LORDO (mln/€)	Quota del Premio di Risultato (euro)
>0 UL <=5	-
>5 UL <= 20	372,00
>20 UL <= 35	528,00
UL > 35	583,50

ASSET UNDER MANAGEMENT (bln/€)	Quota del Premio di Risultato (euro)
AuM < 38	-
AuM > 38	200,00
AuM > 41	250,00
AuM > 44	350,00

- 1.5 Se la Quota è incrementale si può scegliere (Opzione): In applicazione alla normativa sulla Legge di Stabilità (rif.n. 208/2015 e successive modifiche) qualora il valore di parametri/indicatore in Tabella sia risultato incrementale rispetto all'esercizio precedente, il Beneficiario potrà esercitare l'Opzione di scelta tra la corresponsione della relativa Quota di Premio di Risultato in forma monetaria o in Conto Welfare (Credito Welfare). Non sono ammesse conversioni parziali delle Quote di Premio di Risultato nel Credito welfare. I valori delle Quote oggetto di Opzione eccedenti la soglia dei 3000 € saranno soggette all'ordinario regime fiscale. L'Opzione dovrà essere esercitata entro 30 giorni dalla data di comunicazione delle Quote di Premio di Risultato; decorso tale termine le stesse Quote verranno corrisposte in forma monetaria e assoggettate alla tassazione e contribuzione applicabile. In applicazione alle normative vigenti , i dipendenti con un reddito da lavoro dipendente in misura superiore a 80.000€, non potranno esercitare il diritto di Opzione.

- 1.6 **Welfare aggiuntivo** : nell'esercizio dell'Opzione i Beneficiari che destineranno la quota di Premio di risultato al Conto Welfare, beneficeranno di un incremento del 12 %, quale incentivo per l'accesso al piano Welfare.
- 1.7 **Se la Quota non è incrementale** (il valore del parametro/indicatore non è cresciuto rispetto all'anno precedente), verrà riconosciuta al Beneficiario direttamente in Credito Welfare.
- 1.8 Il Beneficiario con reddito superiore a 80.000€ che non può esercitare il diritto di Opzione seguirà le seguenti regole: il 50 % del premio di risultato andrà in Credito Welfare e il restante 50% verrà corrisposto con il cedolino paga di luglio dell'anno successivo a quello di competenza del Premio di Risultato.
- 1.9 **Nessun esercizio di Opzione** : nel caso in cui nessuna delle tre Quote di risultato di Premio da Tabella risulti incrementale rispetto all'esercizio dell'anno precedente, non si può esercitare il diritto di Opzione. Il beneficiario riceverà il Premio di Risultato in Credito Welfare con un ulteriore incremento pari all'8% di detto valore.
- 1.10 Le Parti si impegnano ad implementare il Piano Welfare . I Beneficiari potranno fruire dei Servizi Welfare come da Art 51,c.2 del DPR 22/12/86 n. 917 TUIR: Previdenza Complementare; Formazione e istruzione in età prescolare; Family Care; Opere e servizi ex art. 51 DPR 22/12/86 n. 917 (assistenza sanitaria, abbonamenti attività sportive, viaggi con finalità ricreative/educative/di culto). I Servizi Welfare saranno disciplinati in un apposito Regolamento Welfare consegnato a ciascun Beneficiario. L'utilizzo del Credito Welfare per la fruizione dei Servizi Welfare sarà esercitabile entro il 31 dicembre dell'anno di accreditamento; l'eventuale residuo non utilizzato sarà destinato al Fondo di Previdenza complementare a cui il Beneficiario risulta essere iscritto (in assenza di iscrizione verrà perso).

2 PREVIDENZA INTEGRATIVA

Con decorrenza 1 gennaio 2017 la Nuova Aliquota di Contributo Azienda diventa sia per Vecchi che Nuovi Iscritti :

- 5.35 % per Aree Professionali e Quadri Direttivi di I e II Livello
- 6.25 % per Quadri Direttivi di III e IV Livello

Con decorrenza 1 gennaio 2018 la Nuova Aliquota di Contributo Azienda diventa sia per Vecchi che Nuovi Iscritti :

- 5.55 % per Aree Professionali e Quadri Direttivi di I e II Livello
- 6.35 % per Quadri Direttivi di III e IV Livello

Le OO.SS. convergono di istituire un tavolo tecnico al fine di verificare i principi di parità di costo applicati.

3 CHECK UP

Il contributo aziendale al Check Up, ferme restando le modalità di effettuazione, viene fissato a 400 € a decorrere dal 1/1/2016.

Le OO.SS. sensibilizzano l'azienda affinché si garantisca la fruibilità a tutti i dipendenti su tutto il territorio.

4 PROVVIDENZE PER FIGLI LAVORATORI/ LAVORATRICI

Viene incrementato a 415 € la provvidenza per studenti universitari e si prevede una autocertificazione per tutti i gradi di scuola conseguiti.

5 BUONI PASTO

L'importo del buono pasto viene così incrementato :

DECORRENZA	INCREMENTO	VALORE FINALE
01/01/2017	0,50 €	5,70 €
01/01/2018	0,30 €	6,00 €
01/10/2018	0,20 €	6,20 €

6 FLESSIBILITA' e POLITICHE ATTIVE ALLA CONCILIAZIONE

Al fine di favorire l'occupazione e la flessibilità, anche sotto un profilo sociale in conciliazione con i tempi di vita e di lavoro si conviene che il Part Time e la Flessibilità risultano validi istituti.

6.1 LAVORO A TEMPO PARZIALE

- Le richieste di lavoro a tempo parziale dovranno essere motivate e comprovate. L'accoglimento delle richieste resterà, comunque, subordinato alla compatibilità delle stesse con esigenze aziendali, tenuto conto altresì delle mansioni ricoperte dai richiedenti ed alla disponibilità degli stessi all'eventuale cambiamenti di mansione.

- Le richieste di trasformazione dell'orario di lavoro part-time saranno ammesse di massima per le seguenti ragioni: A) necessità di cura dei figli di età inferiore a 13 anni; B) necessità di assistere il coniuge, i genitori ed i familiari conviventi gravemente malati o diversamente abili; C) motivi personali.

- Le richieste saranno valutate secondo un ordine di priorità in ordine decrescente :

a) essere portatore di handicap (come da L.104 5/02/1992);

b) essere genitore di soggetto in situazione di gravità (come da L.104 5/02/1992 Art.33);

c) essere affetto da malattia oncologica

d) gravi motivi di salute del richiedente certificati da struttura pubblica (compresi quelli attestanti invalidità con l'esclusione del medico di base), medicina del lavoro, oppure dal medico individuato ai sensi della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (medico competente);

e) cura dei figli di età non superiore a 13 anni qualora manchi l'altro genitore causa vedovanza;

f) cura dei figli di età compresa tra 0 e 3 anni;

g) cura dei figli di età compresa tra 4 e 9 anni;

h) cura dei figli di età compresa tra 10 e 13 anni.

Ai fini della valutazione di cui ai punti f), g), h) si terrà conto del numero complessivo dei figli.

- La durata del rapporto di lavoro Part time dovrà essere definita tra un minimo di 1 ad massimo di 5 anni.
- Le eventuali richieste di rientro a tempo pieno dovranno essere formulate con comprovate ragioni, trascorso almeno un anno dal Part time e con preavviso di 3 mesi.
- La richiesta di proroga/ rinnovo dovrà essere presentata 6 mesi prima della scadenza e sarà assoggettata agli stessi criteri di priorità sopra citati.
- Per tutto quanto non definito nel presente articolo, si rinvia al vigente CCNL.

6.2 FLESSIBILITA'

.1 RITARDI: Fermo restando le regole già in essere da "Gestione orario di Lavoro" si incrementa di 5 minuti la gestione automatica dei Ritardi in ingresso al mattino e di rientro dalla pausa pranzo. In particolare i ritardi, sino ad un massimo di 15 minuti verranno giustificati automaticamente. Per quanto concerne la pausa pranzo resta fisso il limite dell'14.30, oltre il quale andrà giustificato qualsiasi ritardo.

.2 PERMESSI PER VISITA MEDICA:

Sono considerati permessi retribuiti le assenze per accertamenti diagnostici e per visite mediche effettuati presso tutte le strutture pubbliche e private; sono escluse da tali fattispecie visite di medicina sportiva, esami per rinnovo/rilascio documenti personali, visite di medicina legale e tutti gli accertamenti non riconducibili alla professione medica con laurea seennale. I tempi di percorrenza sono distinti in 30 minuti per visite private e 1 ora per visite pubbliche; l'utilizzo del giustificativo implica il passaggio all'orario rigido (8.30 – 17.00)

.3 Vengono confermati gli istituti già in essere (come a titolo esemplificativo la riduzione della pausa pranzo a 30 minuti).