

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

SELLA GESTIONI S.G.R. S.p.A.

In Milano, il giorno 15 marzo 2017

TRA

la Delegazione Aziendale di Sella Gestioni S.G.R. S.p.A.
(di seguito, per brevità, "l'Azienda")

E

la Delegazione Sindacale costituita dalla Rappresentanza Sindacale **FIRST CISL**
(di seguito, per brevità, "le OO.SS.")

(laddove collettivamente indicate: "le Parti")

PREMESSO CHE:

- a. in data 14/11/2016 le OO.SS. hanno presentato all'Azienda la piattaforma contenente le richieste avanzate in tema di contratto integrativo aziendale;
- b. è stata positivamente esperita dalle Parti la verifica circa la conformità ai demandi stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale di settore;
- c. in data 08/02/2017 si è dato avvio alla fase di contrattazione aziendale di secondo livello;
- d. nel corso degli incontri è stato evidenziato il ruolo che assumono corrette e costruttive relazioni sindacali;

all'esito di tale fase negoziale, in particolare ai sensi e per gli effetti degli articoli 28 e 29 del vigente CCNL

SI E' CONVENUTO QUANTO SEGUE:

Art. 1

PREMESSE

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Art. 2

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo e si applica, salvo quanto previsto in singole norme, ai dipendenti appartenenti alle aree professionali ed alla categoria dei quadri direttivi.

Il presente accordo, che entrerà in vigore a far data dal 15/03/2017, salvo diverse decorrenze previste per singoli istituti, sostituisce integralmente tutti gli accordi o pattuizioni siglati in precedenza sulle stesse materie, ad eccezione di quanto previsto da singoli articoli. Il presente accordo scadrà il 30/06/2019.


SELLA GESTIONI S.G.R. S.p.A.


FIRST CISL

**Art. 3
BUONO PASTO**

L'importo del buono giornaliero per la consumazione del pasto (di seguito "buono pasto") è fissato ad €. 5,29.

Il buono pasto verrà erogato ai dipendenti appartenenti alle aree professionali ed ai primi due livelli dei quadri direttivi, sia a tempo pieno che a tempo parziale.

I dipendenti con prestazione lavorativa a tempo pieno ed i turnisti percepiranno l'importo del buono pasto per intero.

Ai dipendenti con prestazione lavorativa a tempo parziale di tipo orizzontale sarà corrisposto un buono pasto di importo pari ai 2/3 dell'importo corrispettivo di un tempo pieno per ciascuna giornata lavorativa.

Ai dipendenti con prestazione lavorativa a tempo parziale di tipo verticale sarà corrisposto un buono pasto per intero in funzione dei giorni lavorati.

Ai dipendenti con prestazione lavorativa a tempo parziale di tipo misto sarà corrisposto:

- il buono pasto per intero per i giorni lavorativi a tempo pieno;
- il buono pasto dell'importo pari a 2/3 per i giorni lavorativi a tempo parziale.

Ai dipendenti con prestazione lavorativa a tempo parziale di tipo orizzontale per la durata minima di 6 ore che effettuano una pausa pranzo della durata di almeno un'ora sarà corrisposto un buono pasto di importo pieno per le giornate specifiche.

I dipendenti che fruiscono di ore di riposo giornaliero per allattamento percepiranno l'importo del buono pasto per intero.

I dipendenti che fruiscono di permesso per legge 104/92 e permesso sindacale percepiranno l'importo del buono pasto per intero per le giornate di permesso.

Il buono pasto non sarà corrisposto ai dipendenti inviati in missione che fruiscono del trattamento di diaria, ovvero del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto.

**Art. 4
PREMIO WELFARE**

Le Parti hanno inteso sviluppare e promuovere un sistema di welfare aziendale improntato alla ricerca di soluzioni idonee alla conciliazione dei tempo di vita e lavoro nonché all'individuazione di strumenti di utilità con valenza anche sociale.

Le Parti rinviando all'Accordo di Gruppo del 29 aprile 2016 la regolamentazione delle modalità e delle condizioni di quantificazione e di corresponsione dei valori a titolo di premio Welfare.

**Art. 5
GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA DEL LAVORO**

Le Parti si danno reciprocamente atto che la materia è regolamentata dalle disposizioni del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. e condividono l'opportunità di incontrarsi entro il 31/12/2017, al fine di definire ulteriori contenuti di dettaglio. Quanto eventualmente concordato fra le Parti costituirà allegato al presente accordo.

**Art. 6
PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Le Parti si danno reciproco atto che la materia è stata compiutamente regolamentata dall'Accordo per la Previdenza Complementare e per l'adesione al Fondo Aperto Eurorisparmio in favore dei dipendenti di Sella Gestioni SGR SpA del 16 settembre 2015. Le parti prendono atto che:

- a far data dal 1° ottobre 2015 la percentuale di contribuzione aziendale è pari all'1,7% della retribuzione annua lorda utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto al netto delle voci di retribuzione

variabile, per tutti i dipendenti aderenti al Fondo Eurorisparmio che usufruiscono di un contributo aziendale pari o inferiore all'1,5%, a condizione che il dipendente versi al Fondo Eurorisparmio identica percentuale in termini di contribuzione a proprio carico.

Ad integrazione dell'Accordo citato al paragrafo che precede, le Parti concordano inoltre che la percentuale di contribuzione aziendale di cui al punto precedente verrà portata:

- all'1,8% a far data dal 1° gennaio 2019, purché il dipendente versi almeno identica percentuale ed a condizione che Sella Gestioni SGR abbia ottenuto un risultato di utile netto ante eventi straordinari e cumulato per il triennio 2016-2018 almeno pari a 4.225.000 euro. Si precisa che in caso di raggiungimento del predetto target economico in data anteriore, in occasione della chiusura del bilancio semestrale o annuale, la decorrenza sarà anticipata al primo mese successivo la verifica del sussistere della condizione.
- all'1,9% a far data dal 1° gennaio 2019, purché il dipendente versi almeno identica percentuale ed a condizione che Sella Gestioni SGR abbia ottenuto un risultato di utile netto ante eventi straordinari e cumulato per il triennio 2016-2018 almeno pari a 5.633.000 euro. Si precisa che in caso di raggiungimento del predetto target economico in data anteriore, in occasione della chiusura del bilancio semestrale o annuale, la decorrenza sarà anticipata al primo mese successivo la verifica del sussistere della condizione.
- al 2% a far data dal 1° gennaio 2019, purché il dipendente versi almeno identica percentuale ed a condizione che Sella Gestioni SGR abbia ottenuto un risultato di utile netto ante eventi straordinari e cumulato per il triennio 2016-2018 almeno pari a 7.321.000 euro. Si precisa che in caso di raggiungimento del predetto target economico in data anteriore, in occasione della chiusura del bilancio semestrale o annuale, la decorrenza sarà anticipata al primo mese successivo la verifica del sussistere della condizione.

Nel caso nessuna delle predette condizioni si sia verificata al 31.12.2018, la percentuale dell'1,8% a far data dal 1° maggio 2019 verrà riconosciuta, purché il dipendente versi almeno identica percentuale ed a condizione che Sella Gestioni SGR abbia ottenuto un risultato di utile netto ante eventi straordinari e cumulato per il triennio 2016-2018 almeno pari a 3.382.000 euro.

Art. 7

POLIZZA SANITARIA

Le Parti condividono il concetto di equità di fruizione della copertura sanitaria integrativa e convengono che la copertura sanitaria integrativa sia uguale per gli appartenenti alle aree professionali e per i quadri direttivi, che godranno quindi delle medesime condizioni di polizza sanitaria.

La copertura sanitaria sarà efficace fino al 31 dicembre di ogni anno per tutti i dipendenti, ivi compresi i dimissionari in corso d'anno fino al 31/12 dell'anno di cessazione/dimissioni.

Art. 8

PERMESSI RETRIBUITI

NASCITA FIGLI

Ciascun lavoratore padre, in occasione della nascita di figli, potrà fruire dei permessi previsti dalla legge 92/2012 art. 4, nonché dal D. Lgs. 80/2015.

FIGLI PORTATORI DI HANDICAP

Per genitori di figli portatori di *handicap*, nel caso in cui non siano applicabili le agevolazioni previste dalla legge 104/92, pur essendo già stata presentata richiesta delle suddette agevolazioni agli organi competenti, viene prevista la facoltà di utilizzo di quindici giorni di permesso retribuito all'anno.

Si precisa che qualora i genitori siano entrambi dipendenti dell'Azienda ciascuno di essi avrà diritto alla fruizione di detto permesso.


SELLA GESTIONI S.G.R. S.p.A.


FIRST CISL

Entro cinque giorni dalla fruizione, dovrà essere prodotta, da parte del genitore richiedente, autocertificazione con allegata copia della documentazione che attesti l'avvenuta presentazione, all'organo competente, della richiesta di agevolazioni ai sensi della legge 104/92.

INSERIMENTO FIGLI ALL'ASILO NIDO

Per l'inserimento dei figli all'asilo nido - e solo per il primo anno - a ciascun dipendente verrà concesso un permesso retribuito di dieci ore; il permesso in oggetto spetta per ogni figlio.

Si precisa che qualora i genitori siano entrambi dipendenti dell'Azienda o di altra azienda del Gruppo Banca Sella presso la quale il presente permesso sia assoggettato ad identica disciplina, detto permesso potrà essere fruito solo da uno dei genitori.

INSERIMENTO FIGLI ALLA SCUOLA MATERNA

Per l'inserimento dei figli alla scuola materna a ciascun dipendente verrà concesso un permesso retribuito di cinque ore (o di dieci ore per i dipendenti che non abbiano usufruito del permesso di dieci ore per l'inserimento di figli all'asilo nido); il permesso in oggetto spetta per ogni figlio.

Si precisa che qualora i genitori siano entrambi dipendenti dell'Azienda o di altra azienda del Gruppo Banca Sella presso la quale il presente permesso sia assoggettato ad identica disciplina, detto permesso potrà essere fruito solo da uno dei genitori.

PERMESSI PER LAVORATORI STUDENTI (LAUREA/ISCRIZIONE ALBO PROFESSIONALE)

Verranno concessi, a condizione che i dipendenti interessati producano le certificazioni comprovanti l'effettuazione degli esami in oggetto, i seguenti permessi retribuiti, già comprensivi di quanto previsto dal vigente CCNL:

- a) ai dipendenti che sostengono esame per il conseguimento di licenza di scuola media secondaria di primo e di secondo grado presso scuole statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelle di carattere artistico, verrà concesso un permesso retribuito di 10 giorni lavorativi (comprensivi degli 8 giorni previsti dal vigente CCNL). Dovrà essere inviata richiesta scritta al diretto Responsabile ed al Servizio Risorse Umane con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla prevista fruizione;
- b) ai dipendenti che sostengono esame per il conseguimento di laurea triennale (cd laurea breve), verrà concesso un permesso retribuito di 7 giorni lavorativi (comprensivi dei 5 giorni previsti dal vigente CCNL). Dovrà essere inviata richiesta scritta al diretto Responsabile ed al Servizio Risorse Umane con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla prevista fruizione;
- c) ai dipendenti che sostengono esame per il conseguimento di laurea magistrale (cd laurea specialistica), verrà concesso un permesso retribuito di 5 giorni lavorativi (comprensivi dei 3 giorni previsti dal vigente CCNL). Dovrà essere inviata richiesta scritta al diretto Responsabile ed al Servizio Risorse Umane con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla prevista fruizione;
- d) ai dipendenti che sostengono esame di Stato per l'iscrizione ad un Albo professionale - a condizione che vi sia coerenza fra l'attività lavorativa svolta e l'attività professionale per la quale si sostiene l'esame di iscrizione all'albo - verrà concesso un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi. Dovrà essere inviata richiesta scritta al diretto Responsabile ed al Servizio Risorse Umane con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla prevista fruizione.

PERMESSO VISITE MEDICHE/ESAMI CLINICI

Ferma restando la tutela del diritto alla salute del dipendente, esplicitandosi anche nella sua facoltà di fruire di visite mediche in regime di permesso non retribuito, per l'effettuazione (da parte del dipendente) di visite mediche e/o esami clinici, a ciascun dipendente saranno concessi permessi retribuiti per un massimo di 15 ore all'anno (anche frazionabili in ore, con durata minima di 30 minuti).

Detti permessi, nel limite massimo della metà del monte ore a disposizione per ciascun dipendente (sette ore e 30 minuti), potranno essere altresì utilizzati dal dipendente stesso per l'accompagnamento di figli minori a carico a visite mediche e/o esami clinici.

Si precisa che, qualora i genitori siano entrambi dell'Azienda, ciascuno di essi avrà diritto alla fruizione di detti permessi.

Detti permessi retribuiti potranno comprendere sia le ore utilizzate per l'effettuazione della visita (così come risultanti dal certificato medico) sia del tempo di viaggio.

Deve essere prodotta, entro cinque giorni dalla fruizione, attestazione della struttura sanitaria/medico curante dalla quale risultino in maniera chiara i dati anagrafici del paziente sottoposto a visita/esame, giorno ed, ove possibile, orario di effettuazione della visita/esame.

Per quanto attiene alle gravi patologie accertate, l'Azienda valuterà, nei singoli casi ed in ossequio a quanto previsto dal CCNL tempo per tempo vigente, la concessione di ulteriori permessi retribuiti.

DOCUMENTATA GRAVE INFERMITÀ

Tenuto conto che il D.Lgs 278/2001 non offre una delimitazione del concetto di "grave infermità" ma si limita a stabilire che le persone interessate dovranno presentare idonea documentazione del medico specialista o della struttura sanitaria, si precisa che deve essere prodotta, entro due giorni dal rientro, da parte del dipendente interessato, un'autocertificazione attestante lo stato di grave infermità da parte del coniuge o del convivente *more uxorio* o di un parente entro il II grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore.

Deve essere inoltre prodotta, entro dieci giorni dal rientro in servizio, da parte del dipendente idonea certificazione del medico curante/struttura sanitaria comprovante la grave infermità (di uno dei soggetti sopra individuati) nonché la necessità di assistenza da parte del dipendente.

DECESSO

Ad integrazione di quanto previsto dalle vigenti norme di legge, sono previsti i seguenti permessi per ogni decesso:

- a) decesso di parenti di I grado (genitori,figli) o del coniuge/convivente *more uxorio*; 2 giorni di permesso retribuito;
- b) decesso di parenti di II grado (nonni, nipoti figli di figli fratelli, sorelle,); 1 giorno di permesso retribuito;
- c) decesso di parenti di III grado (bisnonni, bisnipoti, zii paterni e materni, nipoti figli di fratelli/sorelle); 1 giorno di permesso retribuito.
- d) decesso di affini di I grado (suoceri, figli del coniuge/convivente *more uxorio*); 1 giorno di permesso retribuito

Art. 9

PERMESSI NON RETRIBUITI

MALATTIA FIGLI

Ad integrazione di quanto previsto dalle vigenti norme di legge, viene prevista la facoltà per i genitori di figli di età compresa fra gli otto e i dodici anni, in caso di comprovata malattia dei medesimi, di richiedere e, salvo impreviste, gravi e non strutturali esigenze organizzative aziendali, ottenere l'estensione di permessi non retribuiti, a valere sul periodo di aspettativa previsto, fino al massimo di 5 giorni per figlio all'anno.

Si precisa che qualora i genitori siano entrambi dipendenti dell'Azienda o di altra azienda del Gruppo Banca Sella presso la quale il presente permesso sia assoggettato ad identica disciplina, detto permesso potrà essere fruito solo da uno dei genitori.

ASPETTATIVA

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL tempo per tempo vigente, il dipendente che abbia almeno tre anni di anzianità di servizio può richiedere di frazionare in più periodi l'aspettativa. L'azienda fornirà riscontro, di norma, entro 30 giorni dalla data di richiesta.

Resta ferma la facoltà dell'Azienda di accordare adeguati periodi di congedo ai sensi del vigente CCNL.

PERMESSI DSA (i.e. disturbi dell'apprendimento)

Le parti richiamano quanto disciplinato in materia di permessi DSA dalle previsioni di legge, in particolare dalla legge 8 ottobre 2010 n. 170, nonché dal contratto collettivo di settore.

Le Parti convengono altresì di riconoscere 5 giornate di permesso non retribuito all'anno, anche frazionabile in ore (con il minimo di un'ora), a favore di coloro ce ne facciano richiesta per assistenza alle attività scolastiche a casa per ogni figlio affetto da DSA, frequentante la scuola primaria o secondaria di primo grado, alle seguenti condizioni:

- preavviso minimo di 5 giorni per la fruizione del permesso;
- fruizione del permesso nel corso dell'anno scolastico;
- presentazione al Servizio Risorse Umane di idonea documentazione rilasciata dal Servizio Sanitario Nazionale circa la diagnosi di disturbo specifico dell'apprendimento. Il dato verrà trattato esclusivamente dagli addetti dell'Ufficio Risorse Umane, per le finalità legate alla fruizione dei permessi qui dettagliati, nel pieno rispetto delle previsioni di cui al D. Lgs. 196/2003.

PERMESSI PER ASSISTENZA FAMILIARE DISABILE

Le parti convengono di riconoscere 3 giornate di permesso non retribuito all'anno, anche frazionabile in ore (con il minimo di un'ora), a favore di coloro che ne facciano richiesta per assistenza di familiare disabile, che risulti affetto da handicap ai sensi dell'art. 3 commi 1 e 3 legge 5 febbraio 1992 n. 104 ed a condizione che vi sia un preavviso minimo di cinque giorni per la fruizione del permesso.

Art. 10 FERIE – EX FESTIVITA'

Le parti condividono la necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative, la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste per ferie, evitando l'accumulo di residui negli anni successivi e prevedendo, nel rigoroso rispetto anche dei vincoli legali, il recupero di eventuali giacenze relative agli anni precedenti.

Le Parti condividono che, a far data dal 1° gennaio 2017, i permessi ex festività potranno essere fruiti anche ad ore, nel rispetto della frazione minima di mezz'ora.

Per il periodo di vigenza del presente Accordo, i permessi per ex festività dovranno essere pianificati e fruiti nell'anno di competenza; i permessi ex festività non fruiti nell'anno di competenza non saranno monetizzati o compensati in alcun modo.

Ad analoga disciplina saranno sottoposti i permessi previsti ai sensi dell'art. 54 CCNL relativi a festività che, nel periodo di vigenza del presente Accordo, cadano di domenica.

Art. 11 PREMIO DI LAUREA

Ai dipendenti non laureati con almeno due anni di anzianità effettiva presso aziende del Gruppo Banca Sella che conseguano, dopo l'assunzione, una laurea viene attribuito – come condizione migliorativa (e sostitutiva) rispetto al vigente CCNL – un premio come di seguito dettagliato:

- a) laurea: euro 300,00 (comprensivi di quanto previsto dal vigente CCNL);
- b) laurea magistrale: euro 200,00 (comprensivi di quanto previsto dal vigente CCNL);

Qualora non si verificassero le condizioni sopra specificate (due anni di anzianità effettiva), verrà applicato il CCNL di settore tempo per tempo vigente.

E' fatto obbligo ai dipendenti di produrre le certificazioni comprovanti il conseguimento del titolo di studio in oggetto.

Art. 12 PREMIO DI ANZIANITA' AL COMPIMENTO DEL 25° ANNO DI SERVIZIO

Al raggiungimento di 25 anni di ininterrotto servizio presso Società appartenenti al Gruppo Banca Sella (la provenienza da altra società del Gruppo ai fini del presente punto si configura come ininterrotto servizio; il conteggio relativo agli anni di ininterrotto servizio decorre dal momento in cui l'azienda è entrata a far parte del Gruppo Banca Sella), a condizione che nel corso degli ultimi 10 anni il dipendente non abbia ricevuto due o più valutazioni uguali a "Prestazione non soddisfacente", ai dipendenti verrà corrisposto, a titolo di "una tantum", un premio di anzianità nella misura di €. 1.000,00 euro lordi in cifra fissa e dello 0,5 % della retribuzione fissa annua lorda.

I premi per i dipendenti con orario a tempo parziale saranno corrisposti in misura proporzionale rispetto all'orario a tempo pieno.

Art. 13
EROGAZIONE LIBERALE A FAVORE DEI
FIGLI PORTATORI DI HANDICAP DEI DIPENDENTI

L'Azienda dichiara che, in aggiunta all'importo previsto dal vigente C.C.N.L., sarà erogato nel mese di giugno di ogni anno un assegno di €. 2.000,00 lordi ad ogni dipendente per ogni figlio a carico portatore di handicap grave, secondo quanto previsto e definito ai sensi dell'art. 3 legge 5 febbraio 1992 n. 104 e qualora il genitore abbia dichiarato lo stato di handicap ai fini delle detrazioni fiscali.

Per poter consentire l'individuazione degli aventi diritto, i dati relativi a ogni figlio dovranno essere inseriti e verificati, a cura del dipendente, entro il 31 maggio di ogni anno, nel gestionale Risorse Umane, alla sezione "Familiari".

Art. 14
RIMBORSI SPESE AI DIPENDENTI AUTORIZZATI AD UTILIZZARE LA
PROPRIA AUTOVETTURA PER MOTIVI DI SERVIZIO

L'Azienda dichiara che ai dipendenti autorizzati a far uso della propria auto per motivi di servizio viene effettuato un rimborso spese auto (indennità chilometrica) sulla base delle tariffe del costo chilometrico elaborate tempo per tempo dall'ACI, in relazione al numero di chilometri percorsi ed al tipo di autovettura utilizzata, nei limiti della deducibilità fiscale del costo aziendale in vigore.

Si precisa che per il calcolo dell'indennità chilometrica si terrà conto dei costi per carburante, lubrificante, pneumatici, manutenzione, ai quali andrà ad aggiungersi una percentuale dei costi fissi annuali, secondo il seguente criterio:

Tariffe come da tabelle ACI per quote carburante, pneumatici e manutenzione incrementate del 10%.

In caso di sinistro occorso durante la trasferta, ove opportunamente documentato e non cagionato da violazione di norme da parte del dipendente, l'Azienda si farà carico degli eventuali danni subiti dall'autovettura del dipendente. Il dipendente dovrà fornire tutta la documentazione richiesta allo scopo dall'Azienda ed in particolare tale documentazione dovrà riguardare lo specifico danno subito e comprovare la correlazione dello stesso con la trasferta.

Art. 15
RESPONSABILITÀ CIVILE

L'Azienda dichiara di non essere assicurata contro i rischi di responsabilità civile previsti dall'art. 5 della legge 13/05/85 n. 190 e di assumersi in proprio le conseguenze della mancata assicurazione al verificarsi di danni che sarebbero coperti dall'obbligo assicurativo in parola.


SELLA GESTIONI S.G.R. S.p.A.



FIRST CISA

Art. 16
FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Le parti condividono l'importanza di valorizzare le persone e la loro crescita professionale ritenendoli elementi fondamentali per il raggiungimento dei risultati programmati all'interno del contesto aziendale e di settore, caratterizzato da forti cambiamenti degli assetti organizzativi, dei processi e delle relative competenze, individuando nella formazione uno degli strumenti prioritari a supporto della realizzazione degli obiettivi aziendali.

L'Azienda si impegna a valutare le considerazioni e proposte formulate dalle OO.SS. nel corso di appositi incontri, concordati con le controparti, relativamente alla seguente tematica: formazione ed aggiornamento professionale. Quanto verrà in dette sedi eventualmente concordato, costituirà allegato del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

SELLA GESTIONI S.G.R. S.p.A.



FIRST CISL