

INTESA PER LA STIPULA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

tra

Nexi Payments S.p.A. e Help Line S.p.A. (le “**Società**”), rappresentata da Silvia Beraldo, Valeria Monfredini, Francesco Giallombardo, Marzia Panarotto e Gaia Giappichelli

e

FABI rappresentata da Sergio Castoldi, Riccardo Moriconi, Annapaola Vicinanza, Gianfranco Miciaccia, Carmen Vanone, Silvia Mangiacapra

FIRST-CISL rappresentata da Maurizio Gemelli, Daniela Chiapponi, Licia Mileto, Elisa Pellegrini, Raffaele Contini, Jacopo Maccari, Bianca Stefanutti, Fabiano Murè, Massimiliano Picco, Raffaele D’Andrea, Silvia Palmi, Francesca Levini

FISAC-CGIL rappresentata da Massimo Pizzi, Francesca Melillo, Armando Messinese, Mario Gnassi, Nicola Tarallo, Andrea Rigonat, Mario D’Urso, Roberto Melino, Daniela Aiello, Daniele Bassetti, Patrick Malovini, Giampietro Peloso, Maurizio Zannini, Ruggero Forniti, Marco Cimini

UILCA rappresentata da Deborah Diana, Paola Dolcetto, Angelo Antonilli

UNISIN rappresentata da Maurizio Coppi, Dario Valenti, Marco Benedetto

(congiuntamente, le “**Rappresentanze Sindacali Aziendali**” e, unitamente alla Società, le “**Parti**”).

Premesso che

Le Parti convengono sul percorso intrapreso di positive relazioni e nell’ottica di una costante e fattuale evoluzione delle stesse, si sono incontrate al fine di raggiungere un’intesa per la stipula del Contratto Integrativo Aziendale per le società Nexi Payments e Help Line anche attraverso il miglioramento e l’integrazione delle previsioni di cui agli Accordi di Armonizzazione stipulati nell’anno 2012.

Le Parti si impegnano a sottoscrivere entro il 19 aprile 2019 il testo coordinato del contratto integrativo aziendale che riceverà tutto quanto previsto dal presente accordo oltre che le disposizioni rimaste in vigore da precedenti accordi in materia.

Quanto sopra premesso, le Parti convengono quanto segue:

PREMIO AZIENDALE

Le parti convengono che l’accordo in vigore per gli esercizi 2017/2018 troverà attuazione per l’esercizio 2019 alle seguenti condizioni:

Valori base

La tabella seguente vede rettificare la colonna "Specifici Diversi Accordi" facendo evolvere l'importo relativo alla 3 Area 2 livello retributivo, aumentato da 1.200 euro a 1.550 euro, di conseguenza riparametrando gli altri importi della medesima colonna:

Inquadramento	Valore Base	Specifici Diversi Accordi
1QD4	3.379	2.831
1QD3	2.862	2.398
1QD2	2.555	2.141
1QD1	2.403	2.013
3A4L	2.108	1.766
3A3L	1.961	1.643
3A2L	1.850	1.550
3A1L	1.754	1.470
2A3L	1.648	1.381
2A2L	1.584	1.327
2A1L	1.541	1.291

Modalità di erogazione

Si conferma che il VAP sarà legato ad un unico parametro costituito dall'EBITDA di Gruppo (tutte le Società facenti capo a Nexi SpA).

Nel caso in cui il risultato dell'EBITDA di Gruppo raggiunto dovesse risultare, rispetto alla previsione di budget:

- **inferiore all'85%** non si darà luogo all'erogazione del Premio Aziendale ad eccezione del caso in cui il valore dell'EBITDA dell'anno di riferimento risulti comunque superiore rispetto a quello dell'anno precedente. In tal caso si darà luogo ad un'erogazione pari al 40% dei valori base indicati in tabella;
- **pari all'85%** si darà luogo ad una erogazione pari al 50% dei valori base indicati in tabella;
- **tra l'85,1% ed il 99,9%** ogni punto % di incremento dell'EBITDA darà luogo ad un aumento pari al 3,33% della % di erogazione (es.: il 95% di EBITDA darà luogo all'83% di erogazione dei valori base indicati in tabella);
- **pari al 100%** si darà luogo ad una erogazione pari al 100% dei valori base indicati in tabella;
- **tra il 100,1% ed il 114,9%** ogni punto % di incremento dell'EBITDA darà luogo ad un aumento pari al 3,33% dei valori base indicati in tabella;
- **uguale o superiore al 115%** si darà luogo ad una erogazione pari al 150% dei valori base indicati in tabella. Il 115% è il tetto massimo previsto ai fini del presente accordo.

L'obiettivo di budget per l'esercizio 2019 si riferisce al Gruppo Nexi nelle attuali componenti.

Laddove si verificassero eventi straordinari non prevedibili in sede di budget (quali, a titolo esemplificativo, cessioni o acquisizioni di rami d'azienda/aziende, investimenti straordinari, ecc.) che comportassero eventuali modifiche all'obiettivo di EBITDA prefissato, ne sarà neutralizzato l'impatto ai fini dell'obiettivo stesso.

Le altre indicazioni di cui all'accordo del 29 dicembre 2017 si intendono confermate e saranno riportate nel testo coordinato del suddetto nuovo accordo valido per l'esercizio 2019.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti convengono sull'importanza della Previdenza Complementare e hanno in tal senso definito il seguente percorso di armonizzazione con lo spirito di incrementare le percentuali contributive più basse ed allinearle alla media dei valori aziendali:

- con decorrenza 1° gennaio 2019 da 2% a 2,5%;
- con decorrenza 1° gennaio 2020 da 2,5% a 3%;
- con decorrenza 1° gennaio 2021 da 3% a 3,5%;
- con decorrenza 1° gennaio 2022 da 3,5% a 4% e da 4,5% a 5% per chi a quella data già beneficiasse di un contributo a carico azienda pari al 4,5%; nel caso in cui in organico delle Società dovessero essere presenti dipendenti con contribuzione aziendale al 4%, alla data del 31 dicembre 2021, questi verranno allineati dal 1° gennaio 2022 al 5%.

Con riferimento agli interventi previsti per il 2022 (quarto alinea) le Parti si incontreranno entro la fine del 2021 per valutarne l'applicabilità e la compatibilità rispetto all'andamento economico del Gruppo.

ORARIO DI LAVORO

1. Flessibilità dell'orario lavorativo

A far data dal 1° giugno 2019 il normale orario di riferimento giornaliero di Nexi Payments, fatta eccezione per gli uffici con orario lavorativo attualmente articolato su turni o con orari rigidi avvicendati, si svolgerà da lunedì a venerdì, con le seguenti modalità con riferimento alle Aree Professionali:

- l'orario di entrata può variare tra le 08.00 e le 09.30, con compensazione giornaliera a minuti e compatibilmente con le esigenze organizzative e di presidio delle attività;
- l'orario di intervallo per il pranzo viene effettuato all'interno della fascia oraria compresa tra le 12.30 e le 14.30; la durata dell'intervallo pranzo ha una durata minima di 30 minuti e massima di 1 ora e 30 minuti, con compensazione giornaliera a minuti e compatibilmente con le esigenze organizzative e di presidio delle attività;
- in qualsiasi caso l'orario di uscita decorre dalle ore 16.30, pertanto sono incompatibili l'ingresso alle ore 08.00 e la pausa pranzo di 30 minuti;
- l'orario di uscita dovrà considerare:
 1. la compensazione della flessibilità in entrata;
 2. la compensazione dell'intervallo pranzo per i minuti eccedenti la mezz'ora;

- il periodo di tempo compreso tra le ore 08.00 e le ore 09.30 e tra le ore 16.30 e le ore 18.00 è considerato fascia flessibile;
- il periodo di tempo compreso tra le ore 09.30 e le ore 16.30, escluso l'intervallo, è considerato fascia obbligatoria;
- per il personale che è tenuto a rispettare un orario rigido sono consentiti 5 minuti di flessibilità in ingresso purché recuperati in uscita nella stessa giornata;

Sono previste 4 timbrature giornaliere (entrata, uscita e intervallo pranzo) per i dipendenti appartenenti alle Aree Professionali e 2 per i Quadri Direttivi (entrata, uscita).

Con riferimento al personale Part Time (compresi i Verticali), si applicano le medesime regole di flessibilità. Resta inteso che per i dipendenti Part Time con profilo orario senza intervallo pranzo le timbrature giornaliere sono 2 (entrata, uscita). Si precisa che le regole di flessibilità in ingresso valgono solo per i part time del mattino.

Le flessibilità di cui sopra troveranno applicazione anche per le giornate semifestive sia per i Full Time che per i Part-Time.

Le prestazioni aggiuntive, previa validazione dei Responsabili, verranno retribuite con riconoscimento di ogni minuto effettuato, con un minimo di 30 minuti.

Nel mese di gennaio 2020 le Parti si incontreranno per verificare gli effetti delle suddette flessibilità sulla gestione operativa per valutare eventuali modifiche in logica di ottimizzazione.

1.1 Help Line e turnisti

Per i dipendenti di Help Line restano in vigore le regole stabilite dagli accordi di armonizzazione del 2012.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di maggio 2019 per affrontare le tematiche relative ad Help Line e gli altri turnisti rappresentate dalla delegazione sindacale in tema di orari e organizzazione del lavoro.

L'attuale assetto di pause retribuite per il personale di Help Line che ne sia attualmente beneficiario, sarà mantenuto fino ad eventuali diverse intese che dovessero essere raggiunte al tavolo di confronto sopra citato.

Nel frattempo Help Line si adopererà per assicurare che la comunicazione della turnistica al personale interessato avvenga con congruo preavviso (indicativamente di due settimane), compatibilmente con le esigenze organizzative, di copertura del servizio e nel rispetto delle condizioni contrattuali relative alle commesse sottostanti. Con riferimento all'orizzonte di pianificazione verrà fornito il massimo dettaglio in termini di estensione temporale possibile, compatibilmente con le informazioni disponibili.

2. Help Line – ex Festività

A far data dall'esercizio 2019 le ex Festività saranno maturate da tutto il personale turnista in base alla cadenza in calendario, indipendentemente dal turno effettuato.

3. Help Line - ROL

In materia di Riduzione Orario lavorativo (ROL), come condizione di miglior favore, a far data dall'esercizio 2019 troverà applicazione quanto segue:

- per i dipendenti cui si applica il CCNL credito rivisitato, di provenienza ex Si Call, le ore di ROL spettanti potranno essere fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione, senza possibilità di liquidazione, salvo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro;
- ai dipendenti di provenienza CCNL Terziario (ex Siteba), in sostituzione di quanto previsto allo stesso titolo al punto 4 dell'accordo del 27 settembre 2012 e dal CCNL Credito verranno riconosciuti permessi retribuiti pari a 72 ore annue, da fruire entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione, senza possibilità di liquidazione, salvo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

4. Nexi Payments - ROL

In materia di Riduzione Orario lavorativo (ROL), come condizione di miglior favore, a far data dall'esercizio 2019, per i dipendenti di provenienza CCNL Terziario (ex Siteba), in sostituzione di quanto previsto allo stesso titolo dal CCNL Credito verranno riconosciuti permessi retribuiti pari a 72 ore annue, da fruire entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione, senza possibilità di liquidazione, salvo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

BUONO PASTO

Al fine di allineare il valore del buono pasto ai migliori benchmark di mercato le Parti concordano che il valore del buono pasto avrà i seguenti valori:

- 6,00 euro a far data dal cedolino stipendio del mese di maggio 2019;
- 7,00 euro a far data dal cedolino stipendio del mese di gennaio 2020;
- 7,50 euro a far data dal cedolino stipendio del mese di gennaio 2021.

WELFARE

Il Gruppo Nexi riconosce l'importanza delle iniziative sociali a supporto dei propri Dipendenti e per questo ha concordato i seguenti miglioramenti con le Organizzazioni Sindacali:

1. Iniziative Sociali

Ai dipendenti con familiari affetti da handicap regolarmente certificato da apposita commissione verranno riconosciuti:

- euro 2.800 lordi annui per ogni familiare convivente e/o fiscalmente a carico affetto da handicap;
- rimborso fino ad un massimo di 1.500 euro lordi annui per spese sostenute per necessità formative e/o di strumentazioni, a fronte di attestazione della necessità da parte del medico specialista e di idoneo documento fiscale.

Qualora l'importo sia destinato allo stesso figlio di due dipendenti del Gruppo Nexi, l'erogazione sarà effettuata una sola volta.

Viene inoltre riconosciuto un monte ore di permessi retribuiti pari a 28 ore annue per necessità di accompagnamento degli stessi familiari affetti da handicap a visite mediche o analisi cliniche, supportate da apposito giustificativo recante data e orario di visita, rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria, o per altre comprovate esigenze che le aziende valuteranno caso per caso.

2. Disturbi Specifici di Apprendimento - DSA

Per ogni figlio con idonea certificazione DSA rilasciata da struttura pubblica o privata accreditata, saranno riconosciuti:

- euro 800 lordi annui per ogni figlio affetto da DSA;
- rimborso fino ad un massimo di 1.500 euro lordi annui per spese sostenute per necessità formative e/o di strumentazioni, a fronte di attestazione della necessità da parte del medico specialista e di idoneo documento fiscale, nonché per il rilascio della idonea certificazione attestante la DSA.

Detti importi saranno riconosciuti annualmente fino al compimento del 18° anno di età del figlio e a partire dall'anno di riconoscimento della DSA.

Qualora l'importo sia destinato allo stesso figlio di due dipendenti del Gruppo Nexi, l'erogazione sarà effettuata una sola volta.

3. Permessi per visita medica

A ciascun dipendente viene riconosciuto un monte ore di permessi retribuiti pari a 25 ore annue per:

- effettuazione di visite mediche e analisi cliniche personali;
- necessità di accompagnare i componenti del proprio nucleo familiare ad effettuare visite mediche e analisi cliniche.

In caso di visite o analisi presso strutture pubbliche situate a grande distanza dalla sede di lavoro e, comunque, al di fuori della regione in cui essa è collocata, vengono riconosciute ulteriori 10 ore annue.

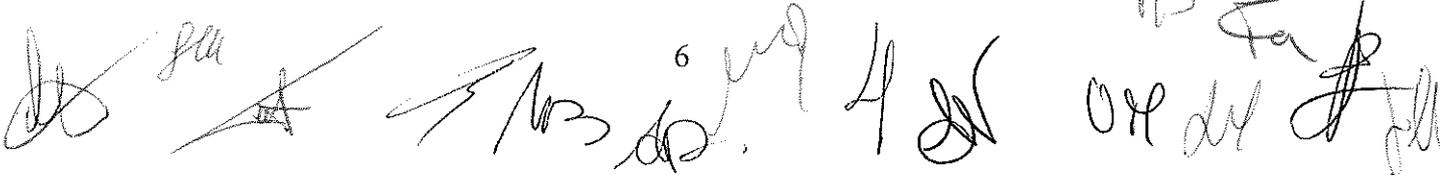
Il dipendente in tutti i casi dovrà presentare apposito giustificativo rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria indicante data, orario e, se del caso, nominativo del familiare accompagnato.

PREMI PER IL CONSEGUIMENTO DEI TITOLI DI STUDIO

Ai dipendenti studenti lavoratori assunti a tempo indeterminato che conseguono dopo l'assunzione uno dei titoli di studio sotto specificati saranno riconosciuti i seguenti premi una tantum variabili rispetto alle seguenti fattispecie e a fronte della presentazione di idonea documentazione:

- licenza di scuola media superiore 800 euro lordi;
- laurea 1.200 euro lordi;
- laurea magistrale 1.200 euro lordi;
- master certificato della durata di almeno un anno 1.200 euro lordi.

Si intendono esclusi eventuali master con contributo a carico azienda.



ALTRE TEMATICHE OGGETTO DI RINVIO

Con riferimento ai seguenti temi presentati in piattaforma dalle OOSS:

- Inquadramenti e profili professionali
- Reperibilità
- Smart Working

le Parti si impegnano ad incontrarsi nel terzo trimestre del 2019 con l'obiettivo di pervenire ad un'intesa anche alla luce di eventuali indicazioni in materia derivanti dal rinnovo del CCNL nonché dell'assetto organizzativo aziendale.

DECORRENZE E SCADENZE

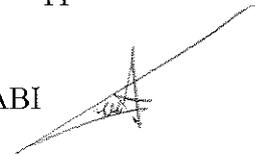
Ad eccezione di quanto previsto per il Premio Aziendale, il presente accordo avrà durata fino al 31 dicembre 2022 e sarà soggetto successivamente a proroga tacita di anno in anno, salvo disdetta di una delle Parti da comunicarsi entro tre mesi prima della scadenza.

Letto, approvato e sottoscritto.

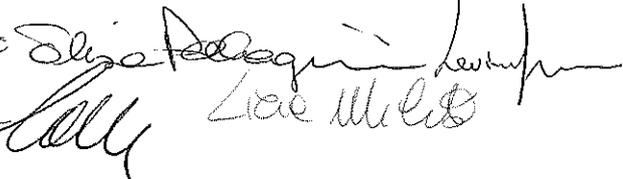
Milano, 05 Aprile 2019

Per le Società 

Le Rappresentanze Sindacali

FABI  

FISAC-CGIL  

FIRST-CISL   

UILCA 

UNISIN  