

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO DELLA FONDAZIONE CRT

Il giorno 23 aprile 2018, in Torino

tra

La FONDAZIONE CRT, Via XX Settembre 31, 10121 TORINO, Codice Fiscale 97542550013 rappresentato dal Presidente Prof. Giovanni Quaglia

E

La R.S.A UILCA – UIL CREDITO, ESATTORIA E ASSICURAZIONI nella persona della Dott.ssa Sara Novara, assistita dalla Sig.ra Ernestina Bellotti, Segretario Generale regione Piemonte dell'organizzazione sindacale UILCA – UIL CREDITO, ESATTORIA E ASSICURAZIONI

considerato che

- gli Accordi di rinnovo dei CCNL del 31 marzo 2015 (per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali) e del 13 luglio 2015 (per i dirigenti) hanno definito l'assetto contrattuale di primo livello e valorizzato le relazioni industriali a livello aziendale e di Gruppo, nella convinzione che queste ultime rappresentino “..le sedi più idonee a meglio rispondere alla progressiva diversificazione delle singole realtà in funzione delle scelte strategiche ed organizzative... anche in funzione del miglioramento della produttività...”
- il raggiungimento di obiettivi di produttività non può prescindere dalle persone, che costituiscono l'elemento distintivo in grado di realizzare un vantaggio competitivo sostenibile nel tempo. In tal senso, il sostegno dei dipendenti è da conseguire attraverso la valorizzazione ed il rafforzamento di iniziative utili ad incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori dipendenti.

condividono, prioritariamente, quanto segue:

partendo dal presupposto che lo sviluppo del capitale umano è il fattore produttivo più importante, strategico ed indispensabile al raggiungimento dei citati obiettivi, pur già in presenza di una serie di provvidenze a sostegno dei dipendenti e delle loro famiglie - patrimonio da valorizzare, innovare ed arricchire - che ha tra i suoi elementi prevalenti e qualificanti la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa, è intento comune delle parti intraprendere iniziative utili ad incrementare il benessere dei dipendenti sotto il profilo economico e sociale.

Le agevolazioni aziendali sino ad ora elencate nel documento “Norme e Regole afferenti il personale e gli Organi Statutari” sono quindi analiticamente descritte ed implementate per le materie delegate in tutto o in parte dal CCNL o dalla Legge nel seguente

CONTRATTO DI II LIVELLO

Il Contratto di II livello di seguito rappresentato, troverà applicazione nei confronti di tutto il personale a decorrere dal corrente anno e sarà in vigore sino al 31 dicembre 2018. Le previsioni contenute nella contrattazione aziendale integreranno, ad ogni effetto, la disciplina nazionale di Settore, con le specificità che saranno individuate dalle Parti.

Con riferimento alla Contrattazione di II livello troveranno applicazione le previsioni di cui all'art. 28 del vigente CCNL di Settore, come rinnovato dall'Accordo del 31.3.2015, in materia di decorrenza e procedure di rinnovo.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Contratto di II livello, continueranno a trovare applicazione le prassi aziendali previgenti.

Tenuto conto della complessità degli argomenti trattati, le Parti condividono l'opportunità, per talune previsioni, di enunciare nel presente documento gli elementi essenziali delle stesse per poi definire in appositi documenti la regolamentazione puntuale degli istituti che, una volta condivisi tra le Parti, formeranno parte integrante della presente contrattazione di II livello.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro giornaliero è di complessive 7 ore e 30 minuti. Onde meglio corrispondere alle esigenze organizzative per l'espletamento delle attività e considerando che la Fondazione CRT non svolge attività di sportello al pubblico, l'orario applicato è il seguente:

- dalle ore 8 e 30 alle ore 13 e 30 e dalle ore 14 e 30 alle ore 17.00.

L'ingresso mattutino è consentito sino alle ore 9.00, con conseguente slittamento dell'orario di uscita serale per garantire lo svolgimento giornaliero di 7 ore e 30 minuti.

Le Parti condividono la necessità di limitare l'utilizzo delle prestazioni aggiuntive/straordinarie.

Dette prestazioni, pertanto, potranno essere richieste esclusivamente nei casi di particolare necessità ed urgenza.

Pausa pranzo

La pausa pranzo è quantificata in 1 ora. Tale intervallo viene attuato ordinariamente fra le ore 13.25 e le ore 14.25.

Tenuto conto delle necessità di servizio ed in via non continuativa, è comunque consentito effettuare la pausa pranzo - della durata di un'ora - fra le ore 12.00 e le ore 15.00 - salvo diverse disposizioni del proprio responsabile.

Al personale facente parte delle aree professionali, inoltre, è consentita una elasticità di 15 minuti sull'orario di rientro dalla pausa pranzo, con conseguente slittamento a fine giornata dell'orario di uscita. Eventuali ritardi non recuperati a fine giornata saranno imputati alle dotazioni di ROL e/o Banca Ore del dipendente ovvero, in mancanza di spettanze residue, considerati non retribuiti.

Il pranzo può essere consumato presso i locali appositamente adibiti dalla Fondazione nell'ambito dell'ora di pausa pranzo prevista.

Buoni pasto

Il buono pasto erogato è di 10,00 euro per ogni giornata di effettivo lavoro.

In caso di dipendenti con contratto part-time il buono pasto è decurtato in modo proporzionale alla riduzione di orario.

In caso di prestazioni di lavoro rese fuori sede il riconoscimento del buono pasto è alternativo al rimborso a piè di lista.

Congedi ed altre assenze retribuite

Vengono concessi, previa produzione di idonea documentazione:

- 3 giorni di assenza retribuita in caso di decesso di congiunto sino al 2° grado di parentela, coniuge, convivente more-uxorio o altro componente della famiglia anagrafica;
- 10 giorni di permesso non retribuiti per ogni figlio per inserimento al nido e alla scuola per l'infanzia dietro presentazione di idoneo giustificativo;
- 1 giorno di assenza retribuita in caso di intervento chirurgico di congiunto sino al 2° grado di parentela, coniuge, convivente more-uxorio o altro componente della famiglia anagrafica;
- 1 giorno di assenza retribuita in caso di trasloco;

Sono riconosciute come retribuite le ore di assenza dovute a:

- visite mediche se idoneamente documentate e per la durata riportata sul documento giustificativo, fatti salvi i ragionevoli tempi di trasferimento;
- assistenze a congiunti fino al 1° grado di parentela, coniuge, convivente more-uxorio o altro componente della famiglia anagrafica se idoneamente documentate, con un massimo complessivo annuo di ore equivalenti a 3 giorni lavorativi.

Per le indisposizioni che comportano l'assenza dal lavoro per un solo giorno non è richiesto un certificato medico, è sufficiente che l'assenza sia tempestivamente comunicata all'amministrazione del personale.

La procedura sopra evidenziata è ammessa per un massimo di 5 giorni non consecutivi all'anno.

Provvidenze

A sostegno dei dipendenti e delle loro famiglie sono riconosciute le seguenti agevolazioni:

- contributo di euro 100 lordi per figli tra i 4 e i 12 anni erogato con la mensilità di giugno;
- corresponsione con la mensilità di dicembre di euro 100 lordi per ciascun figlio, fino al 12° anno di età, in occasione delle festività natalizie;
- contributo di euro 2.500 annui lordi per figli o coniuge portatori di handicap;
- contributo aziendale ai fini della previdenza complementare come da delibera consiliare (Fondo INSIEME) o in base all'inquadramento (Fondo pensione CRT);
- assistenza sanitaria integrativa in base all'inquadramento ed estesa al nucleo familiare convivente;
- erogazioni per anzianità di servizio: pari al 28% della retribuzione annua lorda al compimento del 25° anno di servizio; pari al 14% della retribuzione annua lorda al compimento del 35° anno di servizio;
- copertura assicurativa dei dipendenti contro gli infortuni.
- integrazione delle indennità Inps al 100% nei periodi di congedo obbligatorio per maternità e di malattia;
- incentivo all'uso del mezzo pubblico: costo dell'abbonamento annuale recuperato mensilmente nel cedolino stipendio.

La Fondazione ha inoltre convenuto con Unicredit S.p.A. agevolazioni a favore del proprio personale dipendente su mutui, finanziamenti e sulle altre condizioni bancarie applicate.

Sicurezza sul lavoro

L'azienda si impegna a consultare le RSA e il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, prima di adottare misure di sicurezza o variazione di quelle in atto e garantisce che i propri locali sono dotati di idonee attrezzature per fronteggiare l'insorgere di situazioni di emergenza. Il personale va istruito all'uso delle suddette attrezzature, anche mediante prove pratiche.

Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambito del lavoro

L'azienda si impegna ad incontrarsi con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e con le RSA per esaminare eventuali problemi circa le condizioni igienico-sanitarie dell'ambiente di lavoro, onde adottare le iniziative ritenute più opportune.

Nei casi di ristrutturazione o di costruzione di ambienti di lavoro, l'azienda provvederà ad informare preventivamente il R.L.S. e le RSA circa i tempi di realizzazione. L'azienda avrà cura di adottare negli ambienti di lavoro soluzioni idonee ad attenuare i rumori ed il pulviscolo, nonché ad assicurare soddisfacenti valori di luminosità, di temperatura e di ricambio d'aria, il tutto secondo i più aggiornati standard ergonomici.

Formazione

Le Parti confermano la centralità della formazione come strumento essenziale per l'acquisizione e lo sviluppo delle competenze professionali; le attività formative dovranno quindi essere progettate e realizzate per offrire a tutti i dipendenti pari opportunità di crescita e aggiornamento continuo, secondo criteri di trasparenza, rispondendo all'esigenza di diffondere a tutto il personale le competenze ritenute essenziali nell'immediato e in chiave prospettica oltre che la copertura degli obblighi normativi.

Sviluppo professionale

Il processo aziendale di valutazione della performance ha l'obiettivo di conoscere meglio le proprie risorse, valorizzarle attraverso l'individuazione dei punti di forza e aree di miglioramento e supportarne le competenze richieste per rispondere meglio agli sviluppi professionali.

Le Parti, nella medesima convinzione dell'importanza della centralità e valorizzazione del capitale umano e della necessità che la valutazione della prestazione sia esercitata in maniera sempre più corretta ed attenta e venga percepita dai dipendenti come strumento di valorizzazione, si impegnano a ricercare in maniera condivisa tutte le soluzioni più idonee a migliorare il processo valutativo esistente al fine di creare un percorso virtuoso, all'interno del quale la risorsa si senta responsabilmente parte attiva e fondamentale dell'azienda, nella quale e per la quale possa accrescere la proprie esperienze, competenze e professionalità.

Il processo prevede la valutazione di indicatori riferiti:

- alla qualità del contributo;
- alle competenze dimostrate
- al comportamento professionale

che consente la seguente classificazione della prestazione resa dal dipendente:

- **non in linea con le attese:** i risultati sulle attività non sono stati raggiunti o sono stati raggiunti saltuariamente rispetto a quanto assegnato. I comportamenti e le competenze specialistiche sono risultati non in linea rispetto alle attese;
- **parzialmente in linea con le attese:** i risultati sulle attività sono stati parzialmente raggiunti rispetto a quanto assegnato. I comportamenti tenuti e le competenze specialistiche sono risultati parzialmente in linea rispetto alle attese.
- **in linea con le attese:** i risultati sulle attività sono stati completamente raggiunti rispetto a quanto assegnato. I comportamenti e le competenze specialistiche sono risultati in linea rispetto alle attese.

- oltre le attese: i risultati sulle attività sono andati oltre rispetto a quanto assegnato. I comportamenti tenuti e le competenze specialistiche dimostrate sono risultati talvolta oltre alle attese.
- ampiamente oltre le attese: i risultati sulle attività, anche quelle di elevata complessità, sono andati notevolmente oltre rispetto a quanto assegnato. I comportamenti tenuti e le competenze specialistiche dimostrate sono risultati costantemente oltre alle attese.

Come previsto dall'art. 75 del vigente CCNL il giudizio è comunicato al dipendente ad inizio anno in un colloquio che costituisce elemento fondamentale per la formulazione corretta e trasparente della valutazione complessiva e per la definizione delle aspettative future.

Sistema premiante/incentivante

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 48 comma 11 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, in materia di erogazione del premio aziendale e per il personale dirigente fatto salvo una positiva valutazione aziendale sulla valutazione professionale del dirigente stesso, l'azienda potrà riconoscere, ove la valutazione della performance sia almeno in linea con le attese, un premio di risultato, variabile in base all'inquadramento - 2^a e 3^a area professionale, quadri direttivi, dirigenti -, ai lavoratori in organico alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento, che abbiano prestato servizio per almeno 4 mesi e comunque in proporzione ai mesi di servizio ed all'orario di lavoro effettivamente prestato. Il premio di risultato si caratterizza come elemento variabile della retribuzione in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento economico dell'andamento della Fondazione e di incremento della produttività, della qualità e dell'efficienza.

L'importo individuale erogabile sarà pertanto articolato in tre parti e sarà attribuito:

- per la prima parte in funzione del risultato economico positivo dell'esercizio determinato dall'incremento dell'avanzo di bilancio conseguito rispetto alla media dei 3 esercizi precedenti, nelle misure minime di seguito indicate:

tabella a)

% di incremento avanzo di esercizio rispetto alla media dei 3 esercizi precedenti		Premio lordo annuo minimo riferito al parametro % di incremento avanzo di esercizio
Da 0% a 0,50%		Euro 0
2 ^a area professionale		Euro 0
3 ^a area professionale		Euro 0
quadri direttivi		Euro 0
Dirigenti		Euro 0
Da 0,51% a 1%		
2 ^a area professionale		Euro 100
3 ^a area professionale	Anzianità aziendale fino a 3 anni	Euro 150
	Anzianità aziendale superiore a 3 anni	Euro 200
quadri direttivi		Euro 1.200
Dirigenti		Euro 2.200

Da 1% a 2%		
2 ^a area professionale		Euro 150
3 ^a area professionale	Anzianità aziendale fino a 3 anni	Euro 800
	Anzianità aziendale superiore a 3 anni	Euro 1.200
quadri direttivi		Euro 2.200
Dirigenti		Euro 3.200
Oltre il 2%		
2 ^a area professionale		Euro 200
3 ^a area professionale	Anzianità aziendale fino a 3 anni	Euro 1.200
	Anzianità aziendale superiore a 3 anni	Euro 2.200
quadri direttivi		Euro 3.200
Dirigenti		Euro 4.200

- per la seconda e terza parte sulla base del raggiungimento di obiettivi relativi ad incrementi di produttività ed efficienza valutati in base ai seguenti parametri:
 1. giorni di assenza annuali per malattia – escluse patologie oncologiche – vs media complessiva calcolata su tutti i dipendenti;
 2. giorni di ferie residui complessivi rispetto al massimo accantonabile – tenendo conto della fruizione di 20 giorni/anno – vs dato medio calcolato su tutti i dipendenti; tale smaltimento avverrà nella salvaguardia delle esigenze organizzative della Fondazione.

tabella b)

1. Giorni di assenza per malattia	Premio lordo annuo minimo riferito al parametro giorni di assenza per malattia	2. Residui ferie	Premio lordo annuo minimo riferito al parametro residui ferie
Fino a 5	Euro 400	Teorico massimo > -20%	Euro 400
Da 6 a 10	Euro 300	Teorico massimo -20%	Euro 300
Da 11 a 15	Euro 200	Teorico massimo -10%	Euro 200
Oltre 11	Euro 0	Teorico massimo	Euro 0

Le parti convengono sull'opportunità di sviluppare una politica meritocratica: pertanto la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori al miglioramento continuo di tutti i processi aziendali, potrà determinare il riconoscimento di ulteriori importi.

Il premio sarà erogato secondo le modalità definite con specifico regolamento e potrà essere erogato anche mediante acconti.

Allo scopo di garantire una maggiore disponibilità economica ai lavoratori, l'azienda potrà inoltre proporre al lavoratore che il premio di risultato venga erogato, in tutto o in parte, ai sensi dell'art. 1,

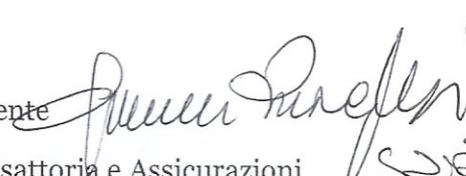
comma 184, Legge 208/2015 (Legge Stabilità 2016) e successive modifiche ed integrazioni, sotto forma di strumenti di welfare aziendale, valutando anche l'eventuale riconoscimento di incentivi alla fruizione del beneficio.

Le Parti convengono che, ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 402/1996, gli importi globali dei premi corrisposti sono da intendersi onnicomprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, legali e contrattuali e che gli stessi importi, ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 maggio 1982, n. 297, non sono considerati utili ai fini del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto, fatto salvo quanto previsto per i dirigenti.

Stante la natura variabile e la correlazione ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza, gli importi del premio di cui al presente Accordo ricadranno in un più favorevole regime fiscale, ove previsto in ogni anno di riferimento dalla normativa vigente per le erogazioni legate all'incremento della competitività aziendale nell'ambito della contrattazione di II livello. In particolare, l'applicazione del beneficio fiscale di cui all'art. 1, commi dal 182 al 189 della Legge n. 208/2015 (detassazione) e successive modifiche ed integrazioni, è subordinata alla realizzazione dell'incremento/miglioramento dei parametri sopra individuati, valutando i livelli raggiunti.

Ai fini previsti dell'art. 5 del decreto ministeriale n. 15 del 25 Marzo 2016, il presente Accordo sarà depositato in via telematica con le modalità indicate nella normativa citata.

Fondazione CRT - Il Presidente



R.S.A Uilca - Uil Credito, Esattoria e Assicurazioni



Uilca - Uil Credito, Esattoria e Assicurazioni

