

# Ipotesi Contratto Integrativo Aziendale

Tra

**Chebanca! S.p.A.** (qui di seguito "la Banca"), con sede legale in via Manuzio, 7 Milano, nelle persone di Leonardo Culturà e Ornella Quintini;

E

**la delegazione della Rappresentanza Sindacale Aziendale UILCA Chebanca! S.p.A. Milano** costituita dai Rappresentanti Sindacali Aziendali : Bianca Maria Valeri, Alessandro Fouquet, dai componenti il Comitato Direttivo: Alessia D'Elia, Giulia Giacomini, Vincenzo Pellerito; dalla RSA UILCA di Roma, recentemente costituitasi, rappresentata dal Sig. Luca Iasiello ed assistita dai Segretari Territoriali Giovanni Gianninoto, Riccardo Picchi;

di seguito anche "le Parti"

Dopo un attento esame delle rispettive posizioni ed esigenze, nel rispetto dei demandi previsti dal Contratto Nazionale di Lavoro si è convenuto in data 9 gennaio 2012 di stipulare il presente Contratto Integrativo Aziendale ( C.I.A.) per i Quadri Direttivi ed il personale delle Aree Professionali di Chebanca! S.p.A. .



## PREMESSA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si compone di 4 capitoli:

- a) **Capitolo I:** in cui vengono definite le materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa;
- b) **Capitolo II** in cui vengono specificate le modalità d'informazione e consultazione sindacale previste dal CCNL adattandole alla peculiare situazione della banca;
- c) **Capitolo III** cui vengono trattate le materie inerenti lo sviluppo professionale dei lavoratori, i sistemi incentivanti e le materie da armonizzare con la struttura organizzativa aziendale;
- d) **Capitolo IV:** in cui vengono definite condizioni e tutele applicabili a tutti i dipendenti.

Il presente Contratto Integrativo ( di seguito C.I.A.) ha lo scopo di definire tutte quelle materie più direttamente collegate alle diverse realtà aziendali ( premi aziendali, orari di lavoro, previdenza complementare, assistenza sanitaria, formazione, inquadramenti, ecc..) non compiutamente disciplinate dalle disposizioni previste dal C.C.N.L. che si intendono comunque qui completamente richiamate e definisce delle regolamentazioni specifiche per i lavoratori impiegati stabilendo alcune condizioni migliorative rispetto alle previsioni contrattuali Nazionali.

Il C.I.A: si propone di realizzare le condizioni per promuovere nell'interesse comune Azienda/Lavoratori lo sviluppo professionale dei dipendenti armonizzandolo con quello Aziendale. Considerando gli aspetti innovativi di alcuni temi trattati, il presente C.I.A. scadrà a Giugno 2014 .

Per l'applicazione degli elementi economici del presente accordo, salvo diversamente specificato, l'applicazione decorre dal 1° luglio 2012.

Data la particolare organizzazione aziendale che prevede la chiusura del bilancio al 30 giugno, si considera ai fini dell'applicazione del presente accordo, l'anno di calendario nel periodo dal 1° luglio al 30 giugno successivo.

Nel caso in cui le materie trattate nel presente CIA venissero modificate dal rinnovo del nuovo Contratto Nazionale di Lavoro, su richiesta di una delle Parti Stipulanti, si procederà ad un incontro da tenersi entro tre giorni dalla richiesta presso la Direzione Aziendale di Milano, per adeguarne i contenuti.

Per tutto quanto non previsto nel C.I.A., si fa esclusivo riferimento al C.C.N.L. di categoria tempo per tempo vigente ed alle disposizioni di legge vigenti.

### **A) CAPITOLO I - MATERIE DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ART 26 CCNL.**

#### **Art. 1 - Premio Aziendale**

1. Le Parti, ai sensi dell'art 43 del CCNL concordano sull'istituzione di un Premio Aziendale, di seguito definito anche P.A., che verrà erogato in funzione dei risultati economici conseguiti da Chebanca! così come rappresentati nel bilancio di esercizio di riferimento.

2. I parametri utilizzati per la definizione dell'importo del P.A. sono i seguenti:

A. Il Risultato Lordo di Gestione Rettificato dalle voci di conto economico sotto specificate:

	<i>costi</i>	<i>ricavi</i>
• voce 120 margine di Intermediazione		x
• voce 130 rettifiche/riprese di valore nette	x	x
• voce 150a spese per il personale	x	
• voce 190 altri oneri/proventi di gestione	x	x

B. Parametrizzazione secondo la seguente scala:

- pari a 100 per inquadramento prima Area Professionale livello unico;
- parametro 100 di riferimento per l'esercizio 2011/12 pari a 860 Euro.

C. Tabella valori Premio Aziendale

Anno 2011/2012	Anno 2012/2013	Anno 2013/2014		
Importo	Importo	Importo	Inquadramento	Scala parametrica per P.A.
€ 1.720,00	€ 1.762,00	€ 1.780,00	Q4	200
€ 1.634,00	€ 1.674,00	€ 1.691,00	Q3	190
€ 1.462,00	€ 1.498,00	€ 1.513,00	Q2	170
€ 1.421,00	€ 1.455,00	€ 1.470,00	Q1	165,2
€ 1.382,00	€ 1.416,00	€ 1.431,00	A3L4	160,75
€ 1.278,00	€ 1.309,00	€ 1.322,00	A3L3	148,55
€ 1.152,00	€ 1.181,00	€ 1.193,00	A3L2	134
€ 1.075,00	€ 1.101,00	€ 1.113,00	A3L1	125
€ 998,00	€ 1.022,00	€ 1.032,00	A2L3	116
€ 980,00	€ 1.004,00	€ 1.015,00	A2L2	114
€ 946,00	€ 969,00	€ 979,00	A2L1	110
€ 860,00	€ 881,00	€ 890,00	A1	100

3. L'importo del premio si modificherà in funzione delle variazioni positive o negative della somma dei valori definiti al punto A dei due bilanci precedenti, moltiplicati per gli importi dell'anno a cui si riferisce il premio indicato nella tabella al punto C, secondo le seguenti modalità:

- nel range + /- 5% l'importo del PA rimane uguale a quello indicato nella tabella di riferimento,
- se maggiore del 5% l'importo viene aumentato della stessa percentuale sino alla concorrenza massima del 20% ,
- se inferiore al -5% l'importo sarà diminuito della percentuale calcolata sino alla concorrenza massima di -20% .

4. Il premio di risultato sarà erogato con i criteri ed alle condizioni previste dall'art. 43 del CCNL 8 dicembre 2007 e successive modifiche.

5. Il premio aziendale verrà corrisposto con la busta paga del mese di Novembre a tutto il personale che abbia superato il periodo di prova ed è riferito all'esercizio luglio/giugno.

6. Nel caso di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'esercizio di riferimento del calcolo del P.A. (con l'esclusione dei lavoratori/ci il cui rapporto di lavoro è stato risolto dall'azienda per giusta causa o giustificato motivo oggettivo), il premio aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

7. Il P.A. per il personale impiegato a tempo parziale è proporzionato nella stessa percentuale di orario.

8. Per la malattia prolungata (continuativa superiore ai 20 giorni) il P.A. viene riconosciuto senza decurtazione se la stessa non supera nell'arco dell'anno una durata complessiva di 5 mesi.

9. Il P.A. viene corrisposto per intero nel caso di astensione obbligatoria per maternità, infortunio, per assistenza a familiari disabili o che versano in grave stato di malattia se la stessa non supera nell'arco dell'anno una durata complessiva di 5 mesi, ed in ogni caso se la malattia complessivamente fatta registrare da ogni singolo dipendente nel corso dell'anno non supera i cinque giorni

10. In caso di malattia, ad esclusione di quella prolungata inferiore ai 5 mesi e di quella di cui al precedente punto 9, superiore ai cinque giorni nel corso dell'anno il P.A. verrà decurtato in proporzione ai giorni di malattia meno cinque. Ai fini della determinazione dei 5 giorni non viene considerata la malattia di un solo giorno che coincide con l'inizio e la fine della settimana lavorativa (esempio: se un dipendente che ha fatto registrare nel corso dell'anno 8 giorni di malattia il P.A. sarà decurtato per il rateo riferito a tre giorni di malattia - 8 meno 5 - nel corso dell'anno), (esempio: se un dipendente ha fatto registrare 25 giorni di malattia continuativa nel corso dell'anno il P.A. non verrà decurtato).
11. In caso di malattia prolungata e di quella di cui al punto 9 superiore ai 5 mesi il P.A. verrà decurtato in proporzione ai mesi complessivi di malattia effettuati nel corso dell'anno meno cinque (esempio: se un dipendente che ha fatto registrare nel corso dell'anno 8 mesi di malattia il P.A. sarà decurtato per il rateo riferito a tre mesi di malattia - 8 meno 5 - nel corso dell'anno).
12. Il premio aziendale si applica anche ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato.
13. Il premio aziendale è riferito all'inquadramento individuale al 30 giugno di ogni anno.
14. Il presente accordo avrà incidenza a partire dal P.A. riferito al bilancio di esercizio luglio 2011/giugno 2012.
15. Il premio aziendale non ha incidenza sul TFR.
16. Entro il mese di Ottobre CheBanca! S.p.A. convocherà presso la Direzione di Milano la Rappresentanza Sindacale Aziendale, stipulante il presente C.I.A., per la presentazione dei risultati di gestione dell'esercizio chiuso nel mese di giugno dello stesso anno. I risultati saranno confrontati con quelli riferiti all'esercizio immediatamente precedente per calcolare le eventuali variazioni del P.A. In tale sede a fronte di risultati comunque positivi in termini di produttività e redditività potranno essere concordate condizioni diverse.

## **Art. 2 - Assistenza Sanitaria**

### **A. Assicurazione Sanitaria per Dipendenti e Familiari :**

1. Per tutti i dipendenti (Aree Professionali e Quadri Direttivi) è prevista la possibilità di aderire alla polizza, sottoscritta dall'Azienda con Generali Assicurazioni, di Assistenza Sanitaria per i Lavoratori e i familiari di Chebanca! S.p.A. , che si allega alla presente e che forma parte integrante del C.I.A.
- 2.
3. La quota associativa a carico del Dipendente è pari a 133 € annuali (€ 79.80 in caso di assunzione dal 01/01 al 30/06) e prevede la copertura del dipendente e dei familiari a carico. Per i familiari fiscalmente non a carico la trattenuta è pari a:
  - a. € 531,00 per n. 1 Fam. fisc. non a carico
  - b. € 700,00 per n. 2 Fam. fisc. non a carico
  - c. € 975,00 per n. 3 e oltre Fam. fisc. non a carico.
4. E' possibile rateizzare con trattenute mensili sulla busta paga l'importo a carico dei Lavoratori.
5. Durata massima della rateizzazione:
  - a. 6 mesi se riferita alla sola quota associativa annuale ;
  - b. 3 mesi se riferita alla sola quota associativa in caso di assunzione dal 01/01 al 30/06
  - c. 12 mensilità in tutti gli altri casi
6. La polizza consente di usufruire di strutture mediche e ospedaliere in convenzione e chiedere il rimborso di visite mediche specialistiche, visite e cure odontoiatriche.

### **B Assicurazione per Inabilità temporanea e permanente:**

1. E' a carico dell'Azienda il premio sottoscritto con Generali Assicurazioni per una polizza a favore dei dipendenti, che si allega alla presente e che forma parte integrante del presente

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, the number '99' in the center, and several other initials and signatures on the right side.

C.I.A., che copre il rischio in caso di invalidità permanente a seguito di malattia o infortunio e che garantisce la liquidazione di una rendita mensile.

### **Art. 3 - Previdenza Complementare**

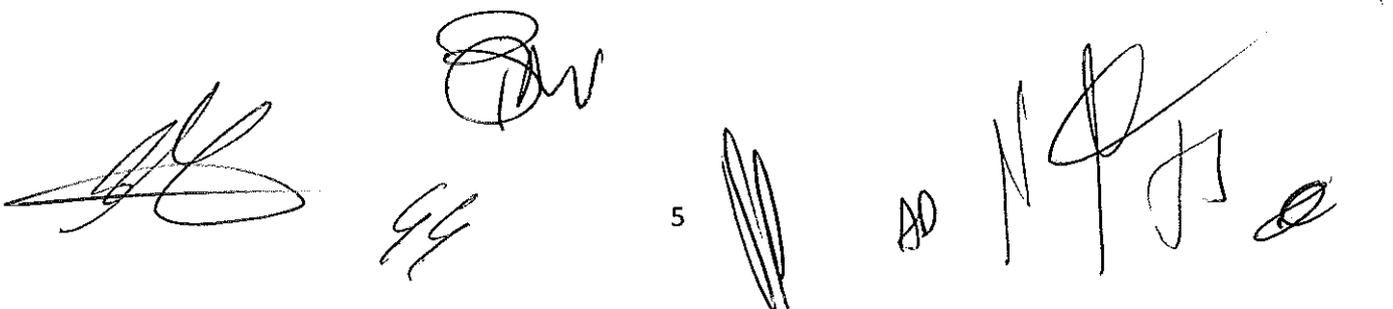
1. A partire dal 1° gennaio 2012 il contributo a carico dell'azienda al Fondo di Previdenza Integrativo versato da Chebanca! con le competenze di luglio 2012 sarà pari al 3% della retribuzione utile ai fini del TFR.
2. L'adesione al Fondo Pensione Aziendale dà diritto a fruire di un contributo aziendale pari al 3% della retribuzione utile TFR e prevede la possibilità per il dipendente di versare un ulteriore contributo a suo carico compreso tra 1% e 5% della retribuzione utile TFR.
3. La convenzione aziendale con il Fondo stabilisce che per i dipendenti non sia prevista alcuna quota di adesione.
4. Il contributo a carico azienda viene erogato fino al raggiungimento di una retribuzione pari a euro 65.000 annui.

### **Art.. 4 - Garanzie volte alla sicurezza del Lavoro**

1. In data 30 Novembre 2011 è stato sottoscritto, e qui recepito, un accordo sindacale, che si allega, per il consenso alla ripresa televisiva delle zone adibite ad operatività di cassa ai fini di prevenzione antirapina a tutela della sicurezza dei dipendenti, dei clienti e del patrimonio aziendale.
2. Le parti convengono d'incontrarsi, presso la Direzione di Milano, entro il mese di Giugno 2012 per il monitoraggio delle eventuali problematiche inerenti la salute e sicurezza dei dipendenti nel contesto aziendale sulla base anche della nuova normativa di legge di riferimento, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito in Legge 30 luglio 2010, n. 122, e per il rinnovo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

### **Art.. 5 - Inquadramenti**

1. Su tali argomenti le parti si incontreranno entro Giugno 2012 per definire intese che faranno parte del presente C.I.A.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp with initials in the center, and several other signatures on the right. A small number '5' is visible near the center.

**MODALITÀ D' INFORMAZIONE CON RSA. E CONDIVISIONE  
POLITICHE AZIENDALI.**

**Art.. 6 – Sistema di relazioni sindacali**

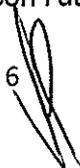
1. Per favorire un sistema di relazioni sindacali che possa, nel rispetto dei reciproci ruoli, favorire il confronto ed il dialogo costruttivo viene stabilito un piano di incontri, che si terranno presso la Direzione Aziendale di Milano, con cadenza trimestrale strutturato nel seguente modo:
  - **Marzo:** dedicato al sistema di valutazione (art. 70 del C.C.N.L.) agli orari di lavoro, pianificazioni multi-periodali dell'orario di lavoro, esame dell'andamento della banca ore, analisi del Premio Aziendale.
  - **Giugno:** dedicato al sistema di welfare aziendale e al sistema incentivante (art.46 del C.C.N.L. )
  - **Settembre:** dedicato alle politiche di formazione, in cui verranno effettuate le valutazioni sull'attività formativa di cui all'art. 66 del C.C.N.L. nonché le modalità di partecipazione del personale ai corsi, alla procedura sugli orari di lavoro di cui all'art. 21 del C.C.N.L. .
  - **Ottobre:** dedicato al del Premio Aziendale.
  - **Dicembre:** dedicato all'analisi dello sviluppo professionale dei dipendenti ed ai sistemi incentivanti in cui verranno fornite le informazioni di cui all'art. 46 C.C.N.L.(sistema incentivante).
2. Le sessioni si articoleranno normalmente su 3 riunioni secondo la seguente successione:
  - a) **Primo incontro:** l'azienda presenterà le proprie proposte sul tema cui la sessione è dedicata, tenendo conto della scelte tecnico organizzative e dei piani aziendali futuri, fornirà le informazioni previste dal C.C.N.L. sui temi attinenti alla sessione;
  - b) **Secondo incontro:** la RSA formulerà le proprie proposte ed osservazioni;
  - c) **Terzo incontro:** dedicato al confronto delle varie proposte al fine di arrivare ad una condivisione delle scelte che verranno attuate.
3. In ogni caso le Parti possono chiedere in corso d'anno la convocazione d'incontri specifici anche per gli argomenti sopra trattati.
4. L'Azienda, a richiesta , metterà a disposizione, della RSA UILCA un locale debitamente attrezzato per svolgere attività sindacale. Nel momento in cui le condizioni organizzative aziendali lo permetteranno tale locale sarà messo a disposizione permanentemente presso l'Unità Produttiva in cui ha la sede di lavoro il Dirigente della Rappresentanza Sindacale Aziendale UILCA di Milano.

**C) CAPITOLO III**

**SVILUPPO PROFESSIONALE, FORMAZIONE, ROTAZIONE, VALUTAZIONE,  
SISTEMA INCENTIVANTE, ORARI DI LAVORO E TURNI.**

**Art.. 7 – Sviluppo professionale**

1. Si considerano determinante per la buona gestione aziendale il poter disporre di un patrimonio professionale adeguato e il poter adibire correttamente le risorse disponibili, in funzione del patrimonio individuale di competenze tecniche, capacità, attitudini e potenzialità.
2. Si intende perseguire lo sviluppo professionale dei dipendenti coerentemente con le scelte strategiche ed esigenze organizzative e produttive aziendale , attraverso la pianificazione, gestione e sviluppo delle risorse umane con l'utilizzo di specifici strumenti.



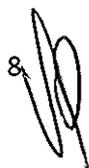
3. Lo sviluppo professionale dei dipendenti viene considerato prioritario rispetto all'assunzione di personale esterno.
4. Lo sviluppo professionale si articola secondo 3 assi:
  - a) Formazione, per poter apprendere nuove competenze o aggiornare quelle esistenti;
  - b) Valutazione, per poter individuare le aree di miglioramento e definire dei percorsi che favoriscano la crescita professionale;
  - c) Possibilità di poter effettuare la propria prestazione lavorativa su diversi uffici con o senza cambio di mansioni al fine di favorire l'accumularsi di esperienze diverse.

### **Art. 8 – Formazione**

1. La Formazione, come previsto dal C.C.N.L. rappresenta un elemento primario che concorre allo sviluppo professionale e di carriera del personale.
2. La formazione è il complesso di attività volte ad accrescere le competenze e le conoscenze dei lavoratori.
3. Si considerano formazione le seguenti attività:
  - a. Corsi effettuati sia in azienda che all'esterno anche con docenti interni;
  - b. Affiancamento sul posto di lavoro effettuati da tutor o da personale esterno;
  - c. Addestramento su procedure, procedure informatiche e su applicativi;
  - d. Aggiornamenti su tematiche specifiche anche quelle rese obbligatorie da regolamenti e norme (antiriciclaggio, privacy, sicurezza sul lavoro);
  - e. Adibizione temporanea a mansioni diverse (job rotation);
  - f. Fruizione di corsi on-line, o realizzati mediante appositi supporti.
4. L'azienda, compatibilmente con le necessità tecnico organizzative darà priorità a formazione effettuata con l'ausilio di esperti / docenti esterni .
5. Nel piano annuale di formazione il 20% delle ore previste contrattualmente dovranno essere dedicate allo sviluppo di competenze personali di gestione (gestione del tempo, delle priorità, comunicazione interpersonale ecc).
6. Le ore di formazione che contribuiscono al raggiungimento delle 50 ore di formazione saranno normalmente considerate parte dell'orario di lavoro.
7. Resta salva la facoltà per l'azienda, nei limiti e con le modalità previste dal Contratto Nazionale di Lavoro, di organizzare ulteriori corsi di formazione al di fuori del normale orario di lavoro.
8. CheBanca! S.p.A. successivamente all'incontro sindacale di Settembre, di cui al terzo alinea del precedente art. 6 , porterà a conoscenza di tutto il personale il piano formativo concordato con le Organizzazioni Sindacali stipulanti e successivamente definirà con ogni singolo dipendente, nell'ambito dell'incontro sulla discussione delle valutazioni professionali, tenuto conto delle sue aspirazioni, motivazioni, inclinazioni e attitudini professionali, le necessità formative per il suo percorso di carriera e per il raggiungimento dei livelli professionali. In tale contesto il dipendente può proporsi per effettuare specifici corsi formativi. L'azienda nel limite delle esigenze tecnico organizzative deve anche tener conto delle richieste del dipendente.
9. Chebanca! S.p.A. comunicherà ai singoli lavoratori i pacchetti formativi come sopra concordati tenendo conto di:
  - a) Le ore di formazione spettanti, le utilizzate, le residue;
  - b) I corsi effettuati;
  - c) I pacchetti formativi proposti, anche in base alle richieste dell'interessato
10. Questi dati saranno conservati nel fascicolo personale, in apposita scheda aggiornata periodicamente con copia rilasciata al dipendente.
11. Nel caso in cui per motivi di carattere eccezionale non fosse possibile effettuare entro l'anno il quantitativo di ore di formazione previste dal C.C.N.L. per ogni dipendente, le ore non effettuate saranno conteggiate in un credito formativo individuale che dovrà in ogni caso essere usufruito entro 2 anni.

## Art. 9 – Valutazione

1. Fermo restando quanto previsto dagli artt. 69 e 70 del vigente CCNL in tema di valutazione delle prestazioni professionali, le parti concordano quanto segue:
  - a) la valutazione delle prestazioni professionali si inserisce all'interno di un processo continuo di comunicazione tra Responsabile e dipendente;
  - b) la finalizzazione della valutazione professionale è rivolta allo sviluppo professionale ed alla individuazione delle opportunità formative individuali dei dipendenti.
  - c) la valutazione professionale dei dipendenti si articola su tre assi ed il complessivo giudizio professionale dovrà essere basato su criteri quanto più oggettivi possibili:
    - I. analisi della prestazione individuale fornita nell'anno;
    - II. valutazione congiunta della formazione fruita ed analisi dei bisogni formativi del singolo dipendente, in relazione alle competenze possedute ed acquisite;
    - III. individuazione degli elementi attitudinali e potenziali del dipendente e la padronanza del ruolo ricoperto.
2. Durante l'incontro sindacale del mese di marzo, di cui al precedente art. 6, le Parti analizzeranno gli indirizzi, i principi ed i criteri che si intendono adottare per la valutazione del personale e per lo sviluppo professionale dello stesso. Quanto concordato sarà portato a conoscenza di tutto il personale entro il primo mese dell'esercizio cui si riferiranno.
3. E' previsto che il processo di valutazione debba realizzarsi entro il mese di ottobre e con riferimento all'esercizio precedente. Il risultato deve essere portato a conoscenza dei singoli lavoratori entro 30 giorni dal termine del procedimento. Al fine di facilitare il confronto tra responsabile e collaboratore viene previsto un ulteriore momento di valutazione intermedio da svolgersi di norma entro il mese di marzo relativamente al periodo luglio - dicembre ed ha lo scopo di:
  - a) comunicare l'esito del monitoraggio della prestazione intermedia;
  - b) individuare i punti deboli da migliorare;
  - c) valutare la coerenza degli eventuali piani formativi individuali.
4. La valutazione deve contenere un giudizio di sintesi che può essere positivo o negativo accompagnato da una sintetica motivazione.
5. Il dipendente che ritenga il giudizio professionale non rispondente alla prestazione lavorativa da lui svolta, anche in funzione del sistema incentivante, se correlato, può presentare, anche chiedendo l'assistenza della RSA stipulante il C.I.A., un proprio ricorso alla Direzione Aziendale nei modi e nei termini previsti dall'art. 69 del vigente C.C.N.L..
6. La valutazione della prestazione professionale concorre allo sviluppo professionale, all'attribuzione del sistema incentivante, al pagamento del P.A. ed alla predisposizione dei piani formativi.
7. Nel caso le assenze del dipendente rendano impossibile una valutazione si fa riferimento ai fini della attribuzione del P.A. alla valutazione dell'anno precedente.
8. L'Azienda annualmente, entro 15 giorni dopo la consegna della valutazione professionale ai dipendenti, convocherà la RSA stipulante il C.I.A. in un incontro sindacale finalizzato a prendere visione:
  - a. del numero dei passaggi di qualifica e degli incentivi economici rivenienti dai giudizi professionali;
  - b. della distribuzione dei giudizi di valutazione, suddivisi per aree professionali e per quadri direttivi. Il dato sarà fornito separatamente tra personale maschile e femminile;
  - c. del numero e della natura degli eventuali ricorsi presentati dai dipendenti l'anno precedente
  - d. del numero dei ricorsi accolti dalla Direzione Aziendale l'anno precedente.
9. In tale incontro l'Organizzazione Sindacale potrà chiedere chiarimenti ed informazioni circa le logiche e le modalità attuative applicate.
10. Copia del giudizio di sintesi relativo alla valutazione dovrà essere consegnato al valutato.



### **Art. 10 – Rotazione:**

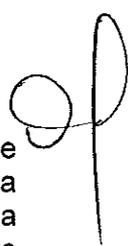
1. Compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative aziendali possono essere strutturati percorsi professionali che prevedono rotazioni tra diversi uffici.
2. L'Azienda durante l'incontro sindacale sulla formazione del mese di settembre, di cui al precedente art. 6, illustrerà alla R.S.A. stipulante il C.I.A. i percorsi professionali individuati, le rotazioni previste ed i percorsi formativi necessari per il raggiungimento dei livelli professionali e delle mansioni da svolgere ed i ruoli da ricoprire.
3. Durante l'incontro sindacale verranno definiti i criteri di partecipazione dei dipendenti ai percorsi professionali individuati.
4. L'Azienda si riserva di utilizzare il meccanismo del Job Posting per la selezione del personale interno da occupare nelle nuove posizioni. Tale meccanismo, ove utilizzato, prevede la comunicazione a tutto il personale delle caratteristiche per accedere ai colloqui di selezione del ruolo.

### **Art. 11 – Sistema incentivante**

1. Per sistema incentivante si intendono tutti quegli emolumenti erogati al raggiungimento di specifici obiettivi concordati con l'Organizzazione Sindacale stipulante il presente C.I.A. e contribuiscono a definire la retribuzione del dipendente.
2. Nella determinazione dei gruppi professionali a cui verrà applicato un sistema incentivante l'Azienda terrà conto anche del personale che in funzione delle mansioni svolte fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi. I criteri, la tempistica dei pagamenti e gli importi complessivamente previsti per la determinazione del sistema incentivante, per questi gruppi di lavoratori, saranno condivisi secondo quanto previsto dall'articolo 46 del C.C.N.L. con l'Organizzazione Sindacale stipulante il presente C.I.A. durante l'incontro sindacale, di cui al precedente art. 6 del mese di giugno.
3. L'erogazione del sistema incentivante non può essere considerata indipendente dall'andamento della banca e pertanto nella determinazione è necessario prendere in considerazione lo scenario economico aziendale.
4. I sistemi incentivanti sono erogati individualmente ai dipendenti e sono costituiti da elementi retributivi variabili che possono, in funzione degli obiettivi assegnati individualmente e/o per gruppi omogenei di lavoratori e dell'andamento aziendale, variare dall'importo massimo definito, alla non erogazione.
5. A seguito della condivisione con l'Organizzazione Sindacale stipulante il presente C.I.A. degli obiettivi assegnati ai lavoratori, potranno essere previsti appositi strumenti finalizzati a portare a conoscenza di ogni singolo dipendente, in modo tempestivo e accessibile ad ogni dipendente l'andamento del suo parametro in funzione dell'obiettivo assegnato e di poterlo confrontare con dei parametri di riferimento che possono essere anche quelli degli altri lavoratori facenti parte della stessa famiglia professionale, purché presentati in forma anonima.
6. Gli strumenti di rilevazione di tali parametri non possono essere utilizzati dall'azienda per il controllo a distanza sui lavoratori e per l'apertura di contestazioni di addebiti disciplinari.
7. I criteri utilizzati per la definizione e distribuzione dei Sistemi incentivanti, verranno portati a conoscenza dei dipendenti prima ovvero entro il primo mese del periodo di riferimento per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.
8. Tali criteri devono essere coerenti con i piani di sviluppo della banca e devono tenere conto delle regolamentazioni settoriali degli organi di vigilanza del settore.
9. A consuntivo l'azienda illustrerà alla RSA stipulante il C.I.A. l'andamento del sistema incentivante segnalando i premiati e l'ammontare dei premi erogati.

### **Art. 12 – Orari di lavoro e turni**

1. Per le filiali e comunque per tutti gli uffici e/o reparti aziendali, non ricompresi nelle fattispecie previste dall'art. 97 punto 3 del C.C.N.L., la prestazione lavorativa eventualmente effettuata, in caso di particolari esigenze tecnico organizzative illustrate alla R.S.A. stipulante il C.I.A., di sabato verrà maggiorata del 30% rispetto a quanto previsto all'art. 100 del vigente C.C.N.L.
2. In tutti gli altri casi vige quanto previsto al punto 7 dell'art. 94 del vigente C.C.N.L.



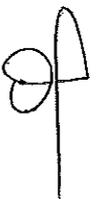
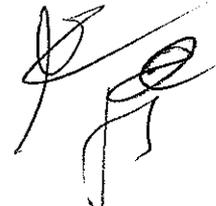
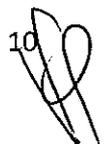
3. Per le filiali di cui al precedente punto 1. lo svolgimento della prestazione terrà conto della volontarietà e delle esigenze di dipendenti con bambini di età inferiore ai 3 anni e dei soggetti rientranti nelle categorie previste dalla L.104/92
4. Nel caso in cui le esigenze tecnico organizzative aziendali determinassero una necessità di sfioramento delle percentuali previste contrattualmente per il lavoro nella fascia extra standard, l'azienda convocherà la R.S.A., stipulante il presente C.I.A., per la definizione di un accordo sindacale.
5. I turni di lavoro possono essere effettuati ai sensi dell'art. 96 del vigente C.C.N.L. e prestazioni lavorative oltre le ore 17,15 e fino alle ore 19,00 e prima delle ore 8,00 sono comprese, ai sensi dell'art. 95 del vigente C.C.N.L. nella fascia extra standard.

### Art. 13 – Ferie:

1. Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L., tempo per tempo vigente, e dalle Leggi che regolano tale materia, le Parti convengono quanto segue:
  - a. Si ribadisce che è irrinunciabile il diritto dei Lavoratori alla fruizione delle ferie e l'Azienda deve porre in essere i necessari accorgimenti organizzativi per permettere ai Dipendenti di effettuare entro il 31 dicembre di ogni anno almeno 4 settimane di ferie maturate. A tal fine si concorda la predisposizione, da parte dei Lavoratori, di **2 piani ferie**:
    - i. da presentare alla Direzione del Personale, per il tramite delle proprie Direzioni di competenza, entro il mese di **Marzo**, di ogni anno, per quanto riguarda i turni di ferie eventualmente distribuiti nei mesi **da Aprile a Settembre**;
    - ii. da presentare alla Direzione del Personale, per il tramite delle proprie Direzioni di competenza, entro il mese di **Settembre** di ogni anno, per quanto riguarda i turni di ferie eventualmente distribuiti nei mesi **da Ottobre a Marzo**.
  - b. Entro il 15 di Aprile ed il 15 Ottobre l'Azienda deve comunicare alle Lavoratrici ed ai Lavoratori la conferma dei turni di ferie predisposti ovvero segnalare eventuali richieste di modifica. Il piano ferie si intenderà confermato (silenzio assenso) nel caso di mancata comunicazione aziendale, entro i termini sopra indicati.
  - c. Nel caso di assenze dal lavoro per lunghi periodi (maternità, infortuni di lunga durata, aspettativa non retribuita, ecc.), il Dipendente, al proprio rientro, concorderà con l'Azienda un piano di fruizione delle ferie non godute.
2. Le ferie possono essere fruite anche in ragione di ½ giornate lavorative. Una giornata di ferie può essere suddivisa, quindi, in due frazioni: la prima deve coincidere con l'orario d'ingresso al lavoro fino all'orario stabilito per la pausa pranzo e la seconda con il rientro dalla pausa pranzo fino alla fine dell'orario di lavoro stabilito. Per i part-time orizzontali la ½ giornata di ferie coincide con la metà del proprio orario giornaliero di lavoro (esempio: part-time con orario di lavoro giornaliero di 5 ore, la ½ giornata coincide con 2h e 30minuti di ferie).
3. Per tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori le ferie sono computate sulla base delle giornate lavorative dal Lunedì al Venerdì.
4. I turni di ferie che per motivi eccezionali non vengano fruiti vanno programmati nel piano ferie successivo.

### Art. 14 – Ex Festività

1. Fermo restando quanto previsto in materia di ex Festività dal C.C.N.L. tempo per tempo vigente, le Parti convengono quanto segue:
2. Le ex festività vengono fruite in ragione di ½ o intere giornate lavorative, nella determinazione dei turni di ferie queste devono avere la precedenza rispetto alla fruizione delle giornate di ferie.



3. Una giornata di ex festività può essere suddivisa, quindi, in due frazioni la prima deve coincidere con l'orario d' ingresso al lavoro fino all'orario stabilito per la pausa pranzo e la seconda frazione con il rientro dalla pausa pranzo fino alla fine dell'orario di lavoro stabilito.
4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, in corso di anno, CheBanca! non procederà, per le giornate di ex festività già fruita, ad eventuali conguagli.

### **Art. 15 – Banca Ore**

1. Fermo restando quanto previsto in materia di Banca Ore dal C.C.N.L. tempo per tempo vigente, le Parti convengono quanto segue:
2. Le ore di "Banca Ore" residue al 31 dicembre di ogni anno, devono essere utilizzate preferibilmente entro il 31 Luglio dell'anno successivo ovvero su richiesta del Dipendente, nel limite massimo di 50 ore, saranno pagate come compenso per lavoro straordinario con lo stipendio del mese di Agosto. Le restanti ore dovranno essere fruita entro il 31 Dicembre.
3. In ogni caso le prestazioni aggiuntive effettuate oltre il limite delle 50 ore annue, compreso l'eventuale riversamento (23 ore annuali) rivenienti dalla riduzione di orario di lavoro, danno diritto, a richiesta del dipendente al recupero secondo il meccanismo della banca ore oppure al compenso per il lavoro straordinario.
4. Per le prestazioni aggiuntive effettuate oltre il limite di cui sopra (50 ore annue) il dipendente può scegliere il recupero secondo il meccanismo della banca ore, ovvero il compenso per il lavoro straordinario.
5. La scelta sarà effettuata dai dipendenti, dopo il raggiungimento del limite di 50 ore, di volta in volta tramite il cartellino on line (nel menù a tendina saranno presenti le scelte: straordinario o banca ore).
6. La mancata scelta da parte del Dipendente costituirà silenzio assenso per il pagamento del lavoro straordinario
7. Nel caso di assenze dal lavoro per lunghi periodi (maternità, infortuni di lunga durata, aspettativa non retribuita, ecc.), le ore residue di "Banca Ore" accumulate al 31 Dicembre dell'anno precedente al rientro in servizio possono essere retribuite, come compenso per lavoro straordinario, solo su richiesta del Dipendente.
8. Nel caso in cui l'Azienda riscontrasse, complessivamente, eccedenze di particolare rilevanza di "Banca Ore" non fruita al 31 Dicembre di ogni anno, le parti, su convocazione aziendale, si incontreranno presso la Direzione Aziendale di Milano per valutare le eventuali modalità di recupero della "Banca Ore" non fruita.

## **C) CAPITOLO IV**

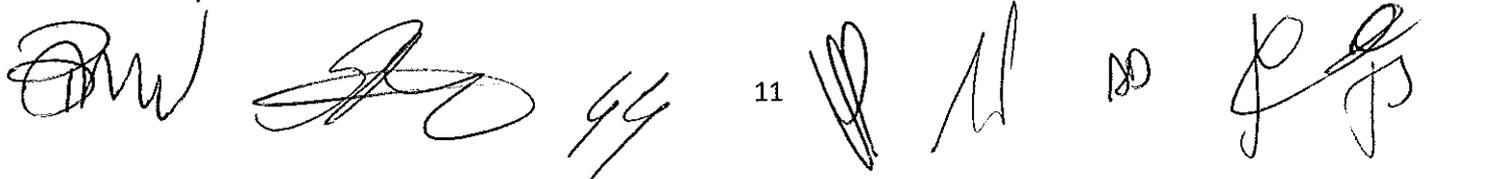
### **WELFARE AZIENDALE.**

#### **Art. 16 – Welfare Aziendale**

1. Il Welfare aziendale è un sistema di incentivazioni, servizi e beni utili per sostenere e migliorare la qualità di vita dei Lavoratori dipendenti e della loro famiglie offrendo servizi ed agevolazioni rivolte a specifici bisogni o in specifiche occasioni che si ritiene debbano essere particolarmente tutelate.
2. Tali misure sono, pertanto, migliorative rispetto ai trattamenti previsti dal C.C.N.L.

#### **Art. 17 – Assicurazione Vita**

E' a carico Aziendale il premio per la sottoscrizione con Generali Assicurazioni di una polizza, che si allega e che fa parte integrante del presente C.I.A, che garantisce la liquidazione di un capitale in caso di morte o invalidità permanente del dipendente di Chebanca! S.p.A.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a signature that appears to be 'S', then the number '44', the number '11', a signature that looks like 'V', another signature that looks like 'M', the number '20', and finally a large signature that looks like 'P'.

### **Art. 18 – Anticipo Trattamento Fine Rapporto**

Si conviene che L'Azienda come condizione di miglior favore, ai sensi dell'art. 2120 del c.c., liquiderà ai Lavoratori gli anticipi richiesti per acquisto/ristrutturazione prima casa e spese mediche a norma di legge anche in assenza di anzianità richiesta dalla legge e per tutto l'importo maturato al 31/12 dell'anno precedente.

### **Art. 19 – Borse di Studio**

Ad integrazione di quanto previsto dal C.C.N.L. le Parti concordano l'erogazione aziendale di una indennità i a titolo di borse di studio per figli studenti nella misura di:

- 100 € scuola primaria;
- 260 € scuola secondaria 1° grado;
- 362 € scuola secondaria di 2° grado;
- 465 € studenti universitari.

### **Art. 20 – Politiche a favore della maternità\paternità**

1. In occasione della nascita di ogni figlio si conviene che l'azienda eroghi, una tantum, un importo lordo pari a 150 Euro dietro presentazione di certificato di nascita.
2. Si concede ai padri un giorno di permesso retribuito da usufruire il giorno precedente, il giorno stesso o il giorno seguente la nascita del figlio con presentazione di idonea documentazione.
3. Al rientro in servizio, dopo il congedo per maternità, la dipendente verrà riassegnata nelle stesse mansioni e presso lo stesso Ufficio dell'Unità Operativa presso la quale si trovava prima del congedo e non potrà essere spostata, se non dietro sua richiesta e sempreché le esigenze tecnico organizzative aziendali lo consentano, fino al compimento di 18 mesi di età del figlio.
4. Alle lavoratrici che dopo la maternità obbligatoria rientrano in azienda viene corrisposto un bonus netto di 300,00 Euro per ogni mese di congedo facoltativo non fruito. L'erogazione del bonus ovviamente non preclude la possibilità, in futuro, di fruire dei periodi di maternità facoltativa non goduta.
5. Alle lavoratrici al rientro dalla maternità verrà data la possibilità di concordare orari che possono meglio adattarsi alle loro esigenze, salvo esigenze organizzative che rendano difficile tale previsione e verranno debitamente formate per gli eventuali aggiornamenti necessari in considerazione del periodo di congedo fruito.
6. Viene previsto il mantenimento della sottoscrizione da parte dell'azienda di una convenzione che consente di fruire di un contributo Asilo Happy Child di Milano (Via Calabria) pari a 400 € mensili fino a esaurimento dei posti messi a disposizione per l'anno. Nel caso di richieste oltre il numero di posti disponibili l'azienda valuterà eventuali richieste di fruizione della convenzione sulle altre sedi Happy Child di Milano.

### **Art. 21 – Contributo Atm**

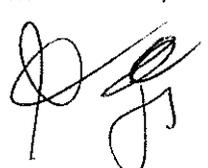
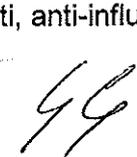
Si conviene la sottoscrizione da parte dell'azienda di convenzione con ATM che consente ai lavoratori di usufruire di tariffe agevolate per gli spostamenti da e per Milano e Interland, a fronte di trattenuta rateizzata della quota di competenza del dipendente dallo stipendio.

### **Art. 22 – Buoni Pasto**

1. Il valore del ticket è pari 5,20 Euro. Per le prestazioni lavorative inferiori alle 4 ore, ma comunque non inferiori alle 3 ore, l'importo del ticket sarà di 3 Euro. I ticket sono erogati per ogni giorno lavorativo.
2. Il ticket non viene corrisposto nel caso in cui al dipendente viene autorizzato il rimborso per il pasto sostenuto in trasferta.
3. In caso di variazione della quota di decontribuzione le parti si incontreranno per eventualmente adeguare il relativo importo.

### **Art. 23 – Prevenzione Sanitaria**

1. L'azienda promuove, a suo carico, presso la sede di Milano una campagna di vaccinazione, volontaria dei dipendenti, anti-influenzale



2. Per le altre Sedi aziendali l'azienda rimborsa il costo sostenuto per la vaccinazione presentando idonea documentazione.

#### **Art.. 24 – Maggiorazioni Indennità di turno**

1. Per i lavoratori impiegati presso il servizio clienti la maggiorazione per il lavoro a turni verrà aumentata di un importo lordo giornaliero pari a:
  - €. 2,00 per i turni il cui normale orario termina dopo le 17,15 e fino alle 20,00.
  - €. 4,00 per i turni il cui normale orario termina dopo le 20,00 e fino alle 22,00.
2. Se il normale orario di lavoro finisce prima delle 17,15 l'importo dell'eventuale effettuazione del lavoro straordinario assorbe la maggiorazione di 2,00. Fermo restando il pagamento dell'indennità di turno diurno prevista dal C.C.N.L..
3. Per i turni invece che finiscono prima delle 20,00 in caso di lavoro straordinario che prolunga l'orario di lavoro oltre le 20,00 al dipendente verrà corrisposta l'indennità di turno diurno, la maggiorazione di €. 2,00 ed il pagamento dello straordinario assorbe l'ulteriore maggiorazione di €.4,00.
4. Per eventuali prestazioni da lavoro straordinario che terminano dopo le 22 al lavoratore verrà corrisposta la maggiorazione di euro 4 più la retribuzione per il lavoro straordinario.

#### **Art.. 25 – Indennità di rischio**

La particolare organizzazione delle filiali di CheBanca! ha parzialmente modificato la mansione tipica del cassiere/sportellista limitando, ma non escludendo, il maneggio di

denaro e/o effetti. In ogni caso non viene meno a carico del dipendente il rischio tipico di tale attività ancorché la particolare organizzazione delle filiali di CheBanca! ne ha ridotto l'esposizione.

Per i suddetti motivi viene stabilito per i dipendenti delle filiali aperte al pubblico l'erogazione di una indennità con le modalità ed in misura pari al 50% di quella indicata all'art. 44 del vigente C.C.N.L.

#### **Art.. 26 – Mutui e Conto Correnti per i dipendenti**

Le Parti stipulanti convengono di rivedersi presso la Direzione Aziendale di Milano nel mese di gennaio 2012 per discutere le condizioni di miglior favore da applicare ai dipendenti.

