

IPOTESI DI ACCORDO

del giorno 12 maggio 2015 in Catanzaro, via Pugliese, 30 tra la Società Fincalabra SpA

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle RR.SS.AA della, FISAC/CGIL,, FIBA/CISL, e UILCA assistite dalle rispettive Segreterie Regionali

premessi che

- In data 9 settembre 2014 La Regione Calabria e la FINCALABRA S.P.A. da una parte e le ORGANIZZAZIONI SINDACALI dei Lavoratori dall'altra hanno raggiunto un "Accordo Quadro Sindacale" per il Trasferimento dei dipendenti di Calabria IT in liquidazione in Fincalabra S.p.A. in attuazione di quanto previsto dalla legge regionale della Calabria n. 24 del 16 maggio 2013.
- Le Rappresentanze sindacali Aziendali della società CALABRIA IT S.r.l. in Liquidazione nel 2014, al fine di consentire quanto sopra hanno convenuto, tra l'altro, il passaggio per tutti i lavoratori dal CCNL "Invitalia" al CCNL Credito con un accordo consensuale di recesso anticipato del 7 ottobre 2014 ed un nuovo Contratto Collettivo Aziendale che ha previsto una riduzione temporanea, per cinque anni, dei minimi salariali con l'intesa che, nel caso di miglioramento delle condizioni economiche della società Fincalabra S.p.A. di consistenti incrementi di commesse le parti avrebbero valutato la rivisitazione di detta riduzione;
- In relazione al nuovo Contratto Collettivo Aziendale le parti hanno stipulato un accordo di armonizzazione in data 10 ottobre 2014;
- In data 19 dicembre 2014 tra le Organizzazioni Sindacali e Fincalabra S.p.A. è stato raggiunto un accordo che prevede l'applicazione, in quanto applicabili, degli accordi raggiunti con questo contratto integrativo aziendale a far data dal trasferimento dei lavoratori da CALABRIA IT a FINCALABRA (21/11/2014).



Tutto ciò premesso e considerato

Si conviene e stipula quanto segue:

- Le premesse fanno parte integrante del presente accordo;
- Tutti i punti di cui all'accordo di armonizzazione relativo al passaggio dal CCNL Invitalia al CCNL Credito del 10 ottobre 2014 vengono richiamati e confermati salvo accordi migliorativi oggi raggiunti;
- Le presenti intese rappresentano l'unica, complessiva ed inscindibile contrattazione di secondo livello da applicarsi a tutti i dipendenti con qualifica di Area Professionale e di Quadro Direttivo della Società Fincalabra S.p.A. Pertanto, con la sottoscrizione della presente Ipotesi di accordo si intendono definitivamente abrogati tutti i precedenti accordi, intese, regolamentazioni, comunicazioni e/o prassi nonché le fonti normative aziendali non negoziali già vigenti presso Fincalabra S.p.A. disciplinanti i medesimi trattamenti.

Art. 1

Orario di lavoro - Pausa pranzo

L'orario giornaliero di lavoro viene articolato su cinque giorni dal lunedì al venerdì come di seguito specificato:

Dal Lunedì al Giovedì

orario di ingresso: 08:30

orario di uscita: 17:15

Venerdì

orario di ingresso: 08:30

orario di uscita: 13:00

La pausa pranzo è fissata ordinariamente in 30 minuti in un periodo temporale compreso tra le ore 13:15 e le ore 14:15. In tale fascia oraria il dipendente potrà prolungare la fruizione sino ad ulteriori 30 minuti, recuperando la quota di minuti eccedente nella stessa giornata.

Ulteriori minuti di fruizione rispetto ai 60 massimi complessivamente previsti



oppure goduti al di fuori della fascia oraria 13.15-14.15 dovranno essere preventivamente comunicati dal dipendente all'azienda e verranno gestiti attraverso i criteri usualmente previsti in tale circostanza, comunque a partire dalla decurtazione della "banca delle ore" o, se così richiesto, come permesso a recupero.

In accordo con le finalità della legge n. 53, 8 marzo 2000, che prevedono azioni mirante alla promozione ed incentivazione di forme lavorativa volte a conciliare tempi di vita e lavoro di lavoratori genitori le parti convengono di effettuare una riduzione della pausa pranzo che le parti stabiliscono fin da ora nella misura minima di 15 minuti per i genitori che abbiano bambini fino a otto anni di età e fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione.

I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari o logistiche e che ne facciano richiesta, fatti salvi i benefici di legge, potranno usufruire di specifico orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze dell'Azienda e previa autorizzazione della stessa.

In caso di ritardo del dipendente per motivi oggettivi (traffico, ritardo mezzo pubblico, ecc.) che non possa essere recuperato con l'ordinaria flessibilità, lo stesso è autorizzato al recupero, previa comunicazione all'Azienda, entro la settimana dal verificarsi dell'evento.

Art. 2

Flessibilità

Fermi restando i regimi di flessibilità individuale previsti dal vigente CCNL, l'Azienda riconosce alle lavoratrici/lavoratori una flessibilità fino a un massimo di 45 minuti sull'orario di entrata, con recupero entro la stessa giornata ovvero entro la settimana nella quale si verifica l'evento.

Il massimo della flessibilità giornaliera fra l'orario di entrata e la pausa pranzo è comunque fissata in 60 minuti.

I periodi non recuperati con le suddette modalità possono essere prelevati in via prioritaria dalla banca ore. Nel caso in cui il suddetto istituto risulti esaurito sulle prime competenze mensili utili.

Art. 3



Malattia, comporto, aspettativa

Oltre a quanto previsto dall'art. 58 del CCNL vigente, il periodo di comporto per il personale con un'anzianità di servizio fino a 10 anni viene esteso a 18 mesi al verificarsi delle casistiche previste all'art. 58 comma 4. Per le stesse casistiche viene eliminato, per tutti i lavoratori, il massimo dei mesi complessivi previsto all'art. 58 comma 4.

Tutte le assenze per malattia dovranno essere debitamente comprovate da idonea certificazione medica, fatto salvo quanto concordato al punto 5 dell'accordo di armonizzazione.

Art. 4

Ferie - Festività soppresse

Tutti i lavoratori oggi in essere fruiranno di un periodo di ferie pari a 26 giorni lavorativi da utilizzare con almeno un periodo consecutivo di due settimane entro l'anno di maturazione e la parte restante di norma entro il luglio dell'anno successivo e comunque entro i diciotto mesi successivi all'anno di maturazione stessa. Le ferie potranno essere fruiti anche a mezza giornata.

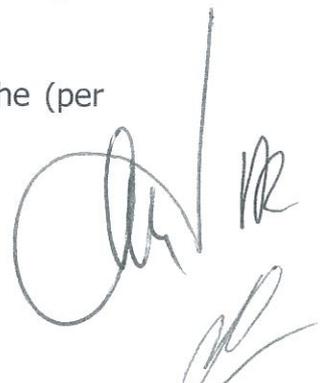
I permessi relativi alle festività soppresse potranno essere fruiti in ragione di minimo un'ora, con eventuali frazioni aggiunte all'ora di almeno 30 minuti. Tali permessi, previa segnalazione nei piani ferie ed approvazione, potranno essere fruiti anche nel periodo 15 dicembre - 31 dicembre.

Art. 5

Permessi retribuiti

Il Personale ha diritto di ottenere per giustificati motivi personali il permesso di assentarsi dal lavoro nei seguenti limiti annuali:

- 3 giorni di permesso retribuito per nascita/adozione del figlio;
- 3 giorni in caso di decesso o di documentata grave infermità di un parente di 1° e 2° grado, coniuge/convivente more uxorio (per evento);
- 4 h in caso di esami diagnostici o visite mediche specialistiche (per evento);
- 1 giorno in caso di traslochi con cambio effettivo residenza;



- 1 giorno in caso di decesso dei parenti di 3° grado e degli affini entro il 3°;
- 5 h in caso di testimonianze rese presso tribunali (per evento);
- 10 h in occasione dell'inserimento dei figli nel primo anno di asilo nido e di scuola materna;

I permessi retribuiti ad ore potranno essere fruiti a frazioni minime di 30 minuti, con eventuali frazioni aggiuntive di almeno 15 minuti

I permessi per decesso di cui sopra, in quanto più favorevoli, si intendono sostitutivi delle analoghe previsioni di cui all'art. 4 comma 1 della Legge n.53/2000.

Si precisa infine che le giornate di congedo parentale concesse dalla vigente legislazione potranno essere fruiti anche in frazioni orarie.

Art. 6

Permessi non retribuiti per motivi familiari e personali

Oltre a quanto previsto dall'art. 47 del D.Lgs. n.151/2001, il personale ha diritto di ottenere 15 gg. di permesso non retribuito per assistenza a figli di età fra i 3 e gli 8 anni, in caso di malattia comprovata dalla presentazione di idonea certificazione medica.

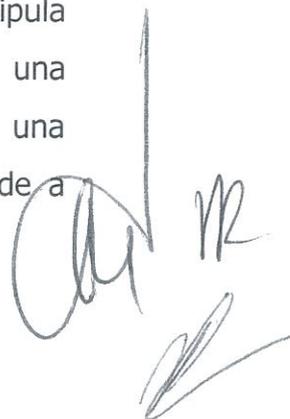
Tali permessi non sono collegabili a ferie nel periodo giugno-settembre e tra il 1° dicembre e il 31 gennaio e dovranno essere richiesti per iscritto.

Gli importi da trattenere sulla retribuzione a fronte della fruizione dei permessi non retribuiti, previsti dalla presente Ipotesi di Accordo, vengono conteggiati senza tenere conto delle giornate di sabato e domenica o delle eventuali festività infrasettimanali ricomprese nel periodo di permesso fruito.

Art. 7

Trasferimenti / pendolarismo

Per i trasferimenti d'ufficio disposti dall'azienda successivamente alla stipula del presente accordo, fatte salve le disposizioni di CCNL, è prevista una indennità di pendolarismo per maggior disagio per il lavoratore con una distanza effettiva di minimo 70 km A/R (considerando il percorso da sede a sede).



Il trattamento prevede il rimborso delle spese di utilizzo del mezzo pubblico o, in caso di autorizzazione da parte dell'azienda - per oggettive necessità logistiche, tra le quali l'incompatibilità sostanziale tra ingresso ufficio e partenza mezzi pubblici, - di utilizzo dell'auto propria, di un rimborso di 1/5 del costo del carburante per km.

Art. 8

Rimborsi chilometrici

In caso di autorizzazione aziendale all'utilizzo della propria autovettura o altra autovettura comunque a disposizione del dipendente viene riconosciuto un rimborso pari a € 0,42 per Km. Le Parti si rendono disponibili ad incontrarsi per rettificare l'importo del suddetto rimborso in caso di variazioni significative del prezzo medio dei carburanti.

Art. 9

Missioni/Trasferte

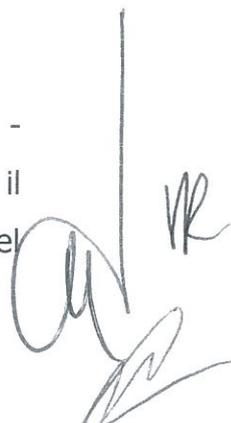
In considerazione del tipo di missione/trasferta prevista per le esigenze operative dell'Azienda si conviene quanto segue:

Viene integralmente richiamato quanto previsto dall'articolo "Trasferte e Missioni" del contratto "Invitalia" precedentemente applicato ai dipendenti di CalabriaIt con un'indennità di trasferta pari ad € 30,00 (trenta/00) ed il rimborso delle spese così come previsto dalla Policy aziendale PO 003 ad eccezione del rimborso complessivo per le spese pasti fuori regione che non potrà superare l'importo massimo di € 60,00. L'importo dell'indennità sarà dovuto solo per le missioni/trasferte con una distanza effettiva di minimo 50 km A/R.

Art.10

Maggior prestazione

L'Azienda - in linea con le previsioni degli articoli del vigente CCNL - corrisponde annualmente ai Quadri Direttivi, al fine di remunerare il significativo impegno profuso da questi ultimi e previa valutazione da parte del



Presidente della Società o suo incaricato, a fronte del superamento di una soglia minima di 150 ore annue, di lavoro straordinario un'apposita erogazione una tantum come di seguito indicato:

da 150 ore a 199 ore	€ 1.500,00
da 200 ore a 249 ore	€ 2.000,00
oltre 250 ore	€ 3.000,00

Tale riconoscimento non è cumulabile con eventuali provvedimenti meritocratici intervenuti nel corso dell'anno, quali assegni ad personam e passaggi di livello. Tuttavia, nel caso in cui i benefici economici rivenienti da detti provvedimenti siano inferiori (su base annua) all'una tantum (per prestazioni aggiuntive) l'Azienda corrisponderà la differenza per l'anno di riferimento.

L'una tantum a titolo di prestazione aggiuntiva viene erogata di norma con la corresponsione delle competenze del mese di giugno.

Le previsioni del presente articolo sono subordinate al successivo accordo specifico da stipularsi tra l'azienda e le OO.SS. firmatarie del presente accordo concernente la regolamentazione dello straordinario e del sistema incentivante.

Art. 11

Indennità cassa e maneggio valori

Il personale adibito ad operazioni di cassa, ha diritto ad un'indennità mensile pari ad un importo di Euro 70,00 mensili per dodici mensilità.

Il personale adibito a maneggio e trasporto valori all'esterno dell'Azienda ha diritto ad un'indennità mensile pari ad un importo di Euro 45,00 mensili per dodici mensilità.

I due importi, riferiti alle situazioni precedenti, non sono cumulabili tra loro.

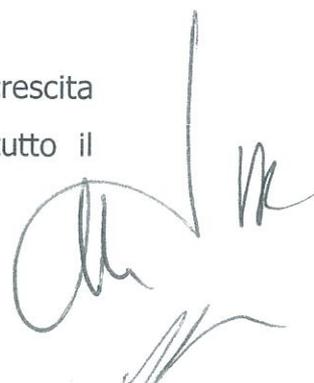
L'indennità non spetta in caso di assenze (non dovute a ferie o malattia) di durata superiore a un mese.

Tali indennità non hanno alcuna incidenza sugli istituti di legge e di contratto.

Art.12

Formazione

La formazione del Personale costituisce elemento fondamentale per la crescita delle competenze e lo sviluppo di carriera ed è ispirata a garantire a tutto il personale pari opportunità di crescita professionale.



Nell'ottica della riqualificazione del personale le proposte formative sono volte a garantire la diffusione di uno standard minimo di conoscenze anche teoriche di base nelle discipline fondamentali connesse all'attività di riscossione.

Allo scopo di erogare una formazione adeguata, di valorizzare e non disperdere le competenze l'azienda valuterà il percorso formativo di ciascun dipendente.

Al fine di accrescere le competenze in modo coerente saranno proposti piani formativi anche pluriennali in collaborazione con il Comitato per la Formazione di cui al successivo art. 13.

La formazione ricevuta al termine di detto percorso potrà essere valutata anche ai fini della progressione di carriera all'interno della società.

Qualora l'Azienda non ritenga opportuno predisporre internamente attività formative su tematiche aziendali di interesse specialistico, potrà essere concesso, su richiesta, di aderire a corsi organizzati da strutture esterne con i conseguenti oneri a carico dell'Azienda.

In caso di partecipazione ad iniziative di formazione fuori dalla regione di appartenenza viene riconosciuto il trattamento di seguito evidenziato:

- Spese di viaggio: rimborso di tali spese, opportunamente documentate, con utilizzo dei mezzi pubblici in base alle modalità prescritte dalle vigenti policy aziendali;
- Pernottamento e cena: in caso di necessità di pernottamento debitamente autorizzato dal competente Responsabile, sono utilizzate le convenzioni alberghiere e vengono rimborsate le spese per la consumazione della cena, dietro presentazione del relativo giustificativo, sino alla concorrenza di € 30,00.

Al personale che partecipa ad iniziative di formazione fuori dalla propria regione di lavoro, con rientro alla propria abitazione dopo le ore 20:00, oltre al rimborso delle spese di viaggio, è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per la consumazione della cena fino ad un massimo di € 30,00, dietro presentazione di giustificativo di spesa.

Inoltre, al personale che, inviato a corsi di formazione, non riesca a far ritorno presso il Comune di domicilio entro le ore 23:00, sarà concesso il rimborso delle spese per pernottamento.



Art. 13

Comitato per la formazione

Le Parti, nel ribadire la comune consapevolezza della fondamentale importanza dell'attività formativa per la crescita professionale del personale, istituiscono entro il 31 maggio 2015 il "Comitato per la Formazione", composto pariteticamente da rappresentanti dell'Azienda e da rappresentanti del personale designati uno da ciascuna delle 00.SS. aziendali firmatarie dell'accordo. Il Comitato paritetico per la Formazione riveste un ruolo sia consultivo che propositivo con compiti di programmazione dell'attività didattica. L'Azienda si impegna a presentare al Comitato paritetico per la Formazione entro il 1° marzo di ogni anno il "Piano formativo annuale";

Art. 14

Buoni pasto

A ciascun dipendente spetta, per ogni giornata in cui è prevista effettua la pausa pranzo, un buono pasto pari a € 7,00 (sette/00).

Art. 15

Sistema incentivante

Facendo riferimento all'art. 51 del CCNL l'Azienda si impegna a fissare gli obiettivi e, al raggiungimento di essi, di erogare a tutti i lavoratori il sistema incentivante da contrattarsi con le 00.SS. firmatarie del presente accordo. Ai dipendenti destinatari di particolari responsabilità progettuali e/o incarichi (PM, coordinamenti ecc.) sarà corrisposta un'indennità da quantificarsi in un accordo specifico da stipularsi entro 60 giorni dalla firma della presente, in analogia a quanto già previsto da deliberazione del CDA di Fincalabra S.p.A..

Art. 16

Premio Aziendale

Per quanto concerne il premio aziendale si rimanda alle previsioni ex art. 48 del



CCNL.

Art. 17

Osservatorio sulle diverse abilità e mobbing

L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali esprimono la massima sensibilità riguardo ai temi delle diverse abilità e della prevenzione e repressione dei fenomeni di mobbing; ne consegue la volontà comune di ricercare tutti gli strumenti idonei ad evitare la nascita o il permanere di qualsiasi eventuale fenomeno di mobbing ed a favorire il miglior inserimento, all'interno dell'Azienda, dei Diversamente Abili.

L'Azienda e le OO.SS., entro sei mesi dalla stipula del presente accordo, costituiscono un Osservatorio misto su mobbing e diverse abilità; l'Osservatorio collabora con Enti, Commissioni, Comitati, Osservatori, Associazioni o altri Organismi esterni - pubblici e privati - e per fatti ed episodi connessi alle due materie può a loro chiedere pareri tecnici e normativi; deve ascoltare, anche a richiesta, i lavoratori che segnalassero sospette azioni discriminatorie o vessatorie al fine di rimuovere eventuali azioni negative sospette acclamate, provate o documentate.

Riguardo al mobbing, l'Osservatorio monitorerà, tra l'altro, le modalità di interazione tra i lavoratori all'interno di tutte le diverse realtà operative aziendali; avrà inoltre lo scopo di proporre modelli di comunicazione e di relazione tra i colleghi di tutti i livelli, di favorire ed agevolare politiche atte al miglioramento dei rapporti interni - sia nei rapporti orizzontali che verticali tra i lavoratori - in un'ottica tesa a preservare la personalità individuale ed a mantenere, in generale, un elevato standard della "qualità" della vita all'interno dell'Azienda.

Riguardo alle diverse abilità, l'Osservatorio vigilerà, in collaborazione con eventuali strutture interne appositamente demandate dall'Azienda, che non sia messa in atto alcuna procedura discriminatoria verso i lavoratori diversamente abili e verso tutti i lavoratori che usufruiscano dei permessi previsti della Legge 104/1992 e da norme collegate per se stessi o a favore dei loro familiari, coniugi o conviventi.

Periodicamente l'Osservatorio relaziona statisticamente all'Azienda e alle OO.SS. riguardo al mobbing ed alle diverse abilità sul numero e sull'entità delle



segnalazioni pervenute e sulle azioni svolte e sulle soluzioni intraprese a favore della rimozione di ogni qualsivoglia eventuale azione discriminatoria o di mobbing che fosse realizzata a danno dei lavoratori.

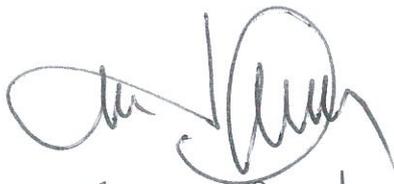
Art. 18

Decorrenza e Durata

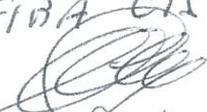
Il presente Verbale di Accordo, fatti salvi i necessari iter autorizzativi Aziendali ed i passaggi nelle assemblee del personale convocate dalle OO.SS., entra in vigore a partire dal 21 novembre 2014 ed avrà durata triennale.

Le parti si impegnano a incontrarsi entro 60 giorni per discutere altri punti fra i quali il Diritto allo studio, le polizze integrative aziendali, la previdenza integrativa, la sicurezza dei lavoratori e quant'altro previsto del CCNL.

X FINCALUBRA SPA


Vincenzo Pulita

FISAC CGIL
Sora Tommaso

FIDA CISL

DNL

UCCOAT
