

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER
I QUADRI DIRETTIVI
E
IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DALLA 1^ ALLA 3^
DELLA COMPASS S.p.A.

Premessa.

Fermo restando la validità e l'applicazione delle norme previste dal C.C.N.L. per i quadri e per il personale delle aree professionali (dalla 1^ alla 3^) dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali del 10 luglio 1999;

Rilevata la specifica attività aziendale e le peculiari oggettive esigenze di mercato, a salvaguardia delle compatibilità organizzative e produttive;

in Milano presso i locali dell'Azienda

tra

la COMPASS S.p.A., rappresentata dai signori
- Alfonso Di Gioia e Maurizio Manetti

e
separatamente

- il giorno 3 luglio 2003
le delegazioni sindacali composte per:
 - la FISAC/CGIL dai sig.ri Ganci Ciro e Sicolo Gaetana
 - la UIL/CA dai sig.ri Poli Rodolfo, Gianninoto Giovanni e Picchi Riccardo
- il giorno 4 luglio 2003
 - la FABI dal sig. Besnati Roberto
 - Sindircredito dal sig. Crivella Aldo

dopo ampia discussione le parti convengono di sottoscrivere le intese raggiunte in merito al rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale (CIA) per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^ alla 3^) di Compass S.p.A.

Il presente accordo di rinnovo contiene modifiche a quello precedente e ai successivi accordi aziendali derivanti dal rinnovo del C.c.n.l. 11 luglio 1999 allo scopo di attuarne i demandi ed armonizzarne la normativa.

Fanci
Roberto
Di Gioia

Mi

Maurizio Manetti
Di Gioia

PARTE NORMATIVA

1. ASSUNZIONI

Alle assunzioni del personale si procede in conformità alle disposizioni di legge e del CCNL Credito in vigore.

Sono esonerati dal periodo di prova gli impiegati che abbiano già prestato servizio per almeno tre mesi presso altre aziende del Gruppo.

Nota a Verbale

Per i Contratti di Formazione e Lavoro (CFL), ai sensi dell'art. 3 della legge 863/1984 e successive modificazioni ed integrazioni, si fa riferimento a quanto previsto dalla legge 8 agosto 1984, n. 489 – art. 16.

2. VALUTAZIONE DEL PERSONALE

In relazione a quanto previsto dagli artt. 56 e 57 del c.c.n.l. 11.7.1999 al fine di conferire trasparenza ai criteri di valutazione del personale, il merito della valutazione professionale formulata dall'Azienda, formerà oggetto di colloquio tra valutato e valutatore con possibilità per l'interessato di esprimere proprie considerazioni anche in ordine al raggiungimento degli eventuali obiettivi assegnati.

Fermo restando quanto previsto all'art. 58 del c.c.n.l.

3. ORARIO DI LAVORO

Fermo restando quanto già previsto nel "Verbale di Accordo 25 gennaio 2000", che fa parte del presente Accordo, si conviene quanto segue:

- Ferie: fermo restando le previsioni di legge e di c.c.n.l., a richiesta del lavoratore l'Azienda concede la mezza giornata di ferie.
Il congedo ordinario utilizzato nei giorni semifestivi viene conteggiato per mezza giornata.
- Rol: la giornata di riduzione di orario di cui all'art. 85 del c.c.n.l., da utilizzarsi nell'arco dell'anno di competenza sotto forma di permesso retribuito, è usufruibile anche frazionalmente nel limite minimo di 15 minuti.
- Permessi retribuiti: fermo restando quanto previsto dalla legge 8.3.2000, n. 53 (congedi parentali), rientrano tra i permessi retribuiti:
 - a) permessi per nascita figli: sarà concesso un giorno di permesso retribuito da usufruire in uno dei seguenti giorni:
 - giorno precedente la nascita,
 - giorno della nascita,
 - giorno seguente la nascita.
 - b) permessi per visite mediche.
Sono retribuiti i permessi per visite mediche specialistiche, esami clinici, cure dentarie e terapie varie, queste ultime prestate durante l'orario di lavoro con il tramite del S.S.N.
Tali permessi sono retribuiti per il tempo necessario, nella misura massima di 4 ore, dietro presentazione di idoneo documento giustificativo.
- Permessi non retribuiti.
I permessi non retribuiti sono concessi solo in occasioni particolarissime vagliate caso per caso, compatibilmente con le esigenze di servizio.
I permessi non retribuiti giornalieri non potranno essere concessi qualora il dipendente abbia giorni di ferie a disposizione.
Nell'ipotesi di concessione di un permesso non retribuito, eccedente i 15 giorni di calendario, l'assenza si considererà dovuta ad "aspettativa" con sospensione della maturazione della tredicesima mensilità e delle ferie.

4. PART TIME

In accordo con la normativa prevista del c.c.n.l., in caso di richieste di trasformazione da full time a part time la Società, ferma restando la propria discrezionale verifica di compatibilità con le esigenze aziendali, dichiara la disponibilità a valutare l'eventuale accoglimento.

Annualmente, in un apposito incontro, l'Azienda fornirà alle RR.SS.AA. informazioni su tale argomento.

5. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.

Ferme restando le norme di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro, le parti dichiarano il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti di quanto previsto dal D.Lgs n. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali si impegnano ad eleggere ai sensi della legge 626 nonché sulla base degli accordi intercorsi tra Abi e Segreterie Nazionali delle OO.SS. i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

6. AGIBILITA' SINDACALI

Le RR.SS.AA. potranno utilizzare, informando preventivamente la Direzione Aziendale, il servizio di posta elettronica e quella di posta interna (anche verso le Dipendenze) per la propria attività sindacale.

PARTE ECONOMICA

7. PREMIO ANNUALE COLLETTIVO DI PRODUTTIVITA'

In applicazione dell'accordo sindacale del 4 luglio 2001, che ha validità fino all'esercizio 2003/2004 compreso, le Parti si incontreranno entro il mese di maggio dell'anno 2005 per valutarne i contenuti di rinnovo.

8. TICKET RESTAURANT

La Società si impegna a rivedere l'importo del ticket restaurant nel caso di modifiche legislative che dovessero intervenire in materia di imponibilità del valore del ticket medesimo.

9. INTEGRAZIONE ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE

La cifra dell'assegno per il nucleo familiare di cui per legge il lavoratore dipendente usufruisce, è integrata dall'Azienda con un ulteriore importo di € 2,58 mensile per ogni persona a carico.

10. AGEVOLAZIONI E PROVVIDENZE PER MOTIVI DI STUDIO

Ferme restando le previsioni di cui all'art. 59 del c.c.n.l., le parti definiscono di assegnare ai lavoratori non laureati che frequentano un corso di laurea a carattere giuridico-economico-finanziario, ivi compresa la c.d. laurea breve, un contributo annuo di € 160,00 per la durata legale del corso di laurea.

11. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Fermo restando quanto disciplinato dal Verbale di Accordo 1° luglio 1999 e successive integrazioni, per la quota annua riferita a 2 e oltre familiari fiscalmente non a carico la trattenuta sarà effettuata in due uguali rate (agosto e settembre).

[Handwritten signatures and initials]
Lauer Ghedo
Mi
Marta Lucia
Bentini

12. GARANZIA CONTRO GLI INFORTUNI

Per tutti i dipendenti, in costanza di rapporto di lavoro, è stata istituita una copertura assicurativa a garantire la liquidazione di un capitale in caso di morte per infortunio o di invalidità permanente causata da infortunio.

La garanzia riguarda eventi (professionali o extraprofessionali) dovuti a causa fortuita, che producano lesioni fisiche obiettivamente constatabili le quali abbiano per conseguenza la morte o l'invalidità permanente.

13. PREVIDENZA INTEGRATIVA

A modifica ed integrazione dell'Accordo 1° dicembre 2000, si conviene quanto segue:

- il dipendente ha la possibilità di variare annualmente, nell'ambito dei limiti di defiscalizzazione previsti dalla normativa legislativa di volta in volta in vigore, la quota individuale di partecipazione al Fondo sia relativamente alla trattenuta mensile sulla retribuzione che al TFR, con decorrenza dal mese di gennaio di ogni anno.

Stante l'attuale normativa di legge in materia, la variazione della trattenuta da TFR potrà essere richiesta solo da coloro che posseggono un'anzianità contributiva di legge antecedente al 28 Aprile 1993;

- a partire dal 1° Luglio 2003, la Società aumenterà per ciascun lavoratore iscritto al Fondo di previdenza integrativa la quota a proprio carico dall'attuale 2% al 3% (tre per cento) su una retribuzione utile per il TFR annua nel limite massimo di 65.000 Euro annui.

In relazione a quanto sopra, a partire dal 1° Luglio 2003 la percentuale minima di TFR dei dipendenti da destinare al finanziamento della previdenza integrativa è elevata al 3%.

In deroga a quanto previsto al punto 3 del citato accordo 1.12.2000, i dipendenti iscritti all'attuale forma pensionistica integrativa, nonché coloro i quali intendessero iscriversi in data successiva alla stipula del presente accordo, hanno la facoltà di versare mediante trattenuta mensile sulla busta paga un contributo a proprio carico a scelta tra le seguenti percentuali:

0% - 2% - 3,5% - 5% della retribuzione annua lorda presa a base del calcolo del TFR.

14. MISSIONI

Premesso che la specifica attività aziendale presenta caratteristiche diverse da quelle delle aziende di credito e che pertanto le prestazioni lavorative del personale è svolta in una specifica zona di competenza territoriale, le parti precisano che:

"il trattamento economico previsto dall'art. 52 del c.c.n.l. è riservato alle trasferte fuori della zona di competenza territoriale dell'unità di appartenenza o comunque alla trasferta - concordata con il superiore diretto - che comporti pernottamento fuori residenza".

Il rimborso a piè di lista costituirà l'unico riconoscimento economico per le missioni non aventi i requisiti di cui sopra.

L'Azienda continuerà a liquidare i rimborsi chilometrici con riferimento alle tabelle A.C.I. per una percorrenza di 15.000 Km annui.

Le cilindrate prese in considerazione al momento sono le seguenti:

- | | |
|------------------------------|--------------------------------------|
| - vettura sino a 1.000 c.c. | parametro Fiat Panda 1.1 college |
| - vettura oltre i 1.000 c.c. | parametro Opel Astra 1.4 'Njoy |
| - vettura oltre i 1.600 c.c. | parametro Fiat Stilo 1.6 dynamic 5p. |

15. PROVVIDENZE FIGLI STUDENTI E ELARGIZIONE PER COLONIE ESTIVE

Gli importi corrisposti a titolo di borse di studio per figli o persone equiparate di cui all'art. 60 del vigente c.c.n.l., a decorrere dall'anno scolastico 2003/2004, saranno corrisposti nella misura omnicomprensiva come segue:

- studenti di scuola secondaria di 1° grado € 258,23
- studenti di scuola secondaria di 2° grado € 361,52
- studenti universitari € 464,81

Secondo le modalità in atto, al personale in forza, l'Azienda erogherà un importo pari a € 103,29 a titolo di contributo per colonie estive per ogni figlio di età compresa tra 0 e 12 anni.

Resta convenuto che eventuali variazioni contrattuali verranno assorbite fino a concorrenza.

16. PRESTITI AGEVOLATI

I dipendenti, in costanza di rapporto di lavoro, possono richiedere mutui per l'acquisto e/o ristrutturazione della 1ª casa destinata a propria civile abitazione alle condizioni agevolate applicate ai dipendenti delle società del Gruppo Mediobanca.

Le istanze dovranno essere inoltrate alla Direzione del Personale per la discrezionale ratifica, fermo restando il limite dell'importo massimo finanziabile (€ 103.000) e comunque non oltre il 90% del valore dell'acquisto.

L'erogazione del finanziamento ipotecario, è curato da Micos Banca S.p.A., che ha a sua volta facoltà di accettare o meno le istanze, previa verifica della sussistenza delle condizioni di richiesta.

17. ANTICIPI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Le parti convengono che le richieste di anticipo sul trattamento di fine rapporto, ai sensi della legge 29.5.1982, n. 297, possono essere avanzate anche per le causali sottostanti:

- ristrutturazione e ammodernamento della prima casa di abitazione di proprietà propria e dei figli,
- acquisto di garage o posto auto purché correlati (pertinenza) alla proprietà della prima casa,
- estinzione anticipata di prestiti o mutui contratti alle condizioni ordinarie per l'acquisto della prima casa di abitazione in epoca anteriore alla maturazione del diritto a usufruire dell'anticipazione ai sensi di legge,
- spese per l'assistenza paramedica in caso di malattia a lungo decorso del dipendente o dei familiari.

Le richieste vengono accolte nei limiti dei requisiti e delle aliquote numeriche stabilite dalla legge.

18. PREMIO DI ANZIANITA'

Ai dipendenti, in occasione del compimento del ventesimo anno di anzianità aziendale verrà corrisposto un "Premio di Fedeltà" pari a 1/12 della retribuzione globale annua lorda prevista dal C.C.N.L.

Al compimento del trentesimo anno di anzianità di servizio, e a coloro che alla data della sottoscrizione del presente accordo hanno già maturato detta anzianità, la Società erogherà al dipendente a titolo di "Premio di Fedeltà" un contributo economico pari ad 1/12 del trattamento annuo lordo previsto dal CCNL.

19. CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni presentate in correlazione al raggiungimento dei requisiti di legge utili per l'ottenimento della pensione di anzianità (35 anni di contributi) ai sensi dell'art. 13 legge 903/1965 modificato dall'art. 22 legge 153/1969 e successive integrazioni e modificazioni, spetta al lavoratore, oltre alla indennità di anzianità maturata (T.F.R.), una speciale corresponsione a titolo di integrazione del TFR nella seguente misura:

- a) due mensilità con anzianità aziendale non superiore a 5 anni di servizio;
- b) tre mensilità con anzianità aziendale da 5 a 10 anni di servizio compiuti;
- c) quattro mensilità con anzianità aziendale superiore a 10 anni di servizio compiuti.

20. APPLICAZIONE - DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo è da considerarsi valido per tutti i dipendenti in forza, con esclusione del personale inquadrato nella categoria dei Dirigenti.

Il presente accordo decorre dal 1° luglio 2003 ed avrà durata fino al 30 giugno 2006.

21. DICHIARAZIONE A VERBALE

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti si danno reciprocamente atto di aver definito ogni e qualsiasi questione connessa all'applicazione del C.C.N.L. vigente per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^ alla 3^) dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali.

Le clausole del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con altro trattamento allo stesso titolo.

Le parti si impegnano a redigere entro il 31 dicembre 2003 l'articolato del CIA armonizzandone la normativa.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Di norma in Azienda non esiste figura professionale percettrice dell'indennità di cui all'art. 41 - all. 5 - del c.c.n.l. Credito.

Letto, confermato e sottoscritto.

Le Delegazioni Sindacali

COMPASSI S.p.A.
[Handwritten signature]

- FISAC/CGIL *[Handwritten signature]*

- UIL CA *[Handwritten signature]*

e

- FABI *[Handwritten signature]*

- SINDIRCREDITO *[Handwritten signature]*