

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

In data 12 Luglio 2013

▪ Cassa di Compensazione e Garanzia S.p.A. rappresentata dai Sigg. Paolo Cittadini (Amministratore Delegato) e Marina Forquet Famiglietti (HR Italy Director)

e

▪ Fiba Cisl rappresentata dai Sigg. Luana Cesarei e Adriano Guacci (Componenti della segreteria SAS) e Gaetano Morgese (Responsabile segreteria SAS e Dirigente Regionale)

di seguito "le Parti" hanno raggiunto il seguente accordo ai sensi del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 19 gennaio 2012.

1. Premio aziendale FY14 -FY15

Dal 1° aprile 2013 e per la durata del presente contratto (FY14 e FY15), l'importo del premio verrà calcolato prendendo come riferimento un impiegato della 3^ area 3^ livello e applicando la seguente formula:

- $$\frac{\text{margine operativo lordo ("utile dell'attività corrente al lordo delle imposte")} \times 0,0020}{\text{numero medio dei dipendenti (esclusi i Dirigenti) calcolati come somma dei dipendenti ad inizio e a fine periodo diviso per 2}}$$

Gli importi del premio che verranno corrisposti ai diversi livelli retributivi delle aree professionali e dei quadri direttivi saranno calcolati secondo la scala parametrata prevista nel CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 19 gennaio 2012.

Al fine dell'applicazione del premio aziendale per il periodo di riferimento FY15, le parti concordano che anche i primi tre mesi del 2015 rientreranno nel lasso temporale di validità del presente contratto.

Le Parti concordano di incontrarsi per ridefinire il criterio di calcolo del premio aziendale, e i relativi importi:

1. qualora il valore del premio previsto per un impiegato della 3^ Area 3^ livello si discostasse dalla soglia di € 5.000 calcolato sui criteri di cui sopra;
2. qualora dovessero intervenire, tra un bilancio ed il successivo, scostamenti sensibili nei costi straordinari, tasse e gestione finanziaria.

Il premio aziendale, negli importi così determinati, verrà erogato al personale in forza alla data di chiusura del FY di riferimento (31 marzo), che abbia superato il periodo di prova, che sia in forza al momento dell'erogazione, che non si trovi in periodo di preavviso e che non abbia ricevuto un giudizio professionale di sintesi negativo (a titolo esemplificativo nell'attuale sistema di performance management s'intende una valutazione individuale pari a 5). Il premio verrà erogato entro il mese di approvazione del bilancio di esercizio da parte dell'assemblea degli azionisti, ove tecnicamente possibile e comunque non oltre il mese di luglio.

L'importo del premio è escluso dalla base di calcolo del TFR.

Per quanto altro non specificato nel presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 48 Premio Aziendale -del vigente CCNL.

Considerata la volontà di entrambe le parti di sperimentare nuove formule anche alla luce di quanto previsto dal CCNL, e confermato l'interesse a favorire lo sviluppo professionale e personale dei colleghi, stimolando la produttività e la redditività aziendale, si intende

riconoscere un ulteriore importo legato al contributo individuale straordinario, per le performance che vanno al di là delle aspettative, corrispondenti ai rating 1 e 2 nell'attuale sistema di performance management (identificato nel giudizio professionale di sintesi, le cui modalità di attribuzione verranno comunicate, così come stabilito dall' art. 75 del CCNL vigente).

Conseguentemente i Premi aziendali FY14 e FY15, calcolati con i parametri di cui sopra, verranno integrati di una ulteriore maggiorazione del 30% per coloro che riceveranno una valutazione di performance pari a 1 e 2.

Gli importi di maggiorazione di cui sopra verranno liquidati sottoforma di pagamento, usufruendo di potenziali agevolazioni fiscali/contributive, ai sensi della cosiddetta "detassazione" meglio indicata nel paragrafo successivo "Dichiarazione di conformità".

Le parti concordano di incontrarsi nel prossimo semestre per condividere i criteri valutativi previsti dal modello di gestione delle performance aziendali.

Premio aziendale FY13

Per tener conto della fase di transizione dal precedente contratto integrativo aziendale alla presente contrattazione di secondo livello e tenuto conto degli andamenti registrati dai principali indicatori di redditività e produttività raggiunta e alla luce dei risultati ottenuti, le Parti hanno concordato in via eccezionale ed esclusiva per il FY13 di condividere con la totalità dei colleghi un riconoscimento di

- un premio aziendale per un impiegato della 3^a area 3^o livello di € 5.000, da riproporzionare per i diversi livelli retributivi secondo la scala parametrata prevista dal CCNL Credito,
- un importo una tantum legato alla performance aziendale che è pari a € 2.000 per la totalità dei colleghi.

Il premio aziendale e l'importo una tantum, negli importi così determinati, verranno erogati al personale in forza alla data di erogazione, che abbia superato il periodo di prova e che non si trovi in periodo di preavviso.

L'importo del premio è escluso dalla base di calcolo del TFR.

Per quanto altro non specificato nel presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 48 - Premio Aziendale - del vigente CCNL.

Modalità di erogazione del premio aziendale

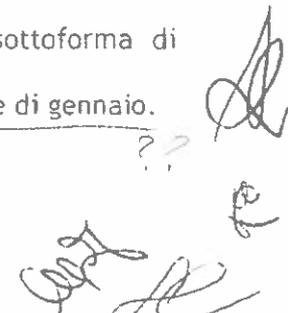
Per consentire la massima valorizzazione degli importi spettanti ai colleghi, ai sensi della normativa contributiva e fiscale tempo per tempo vigente, e per sostenere i servizi sociali alle famiglie ad integrazione di quelli pubblici, viene offerta la possibilità di aderire ad una modalità innovativa di liquidazione del premio aziendale.

Entro tre giorni dalla sottoscrizione dell'accordo, ciascun collega, mediante una richiesta esplicita alla società, potrà scegliere l'erogazione di una combinazione tra beni, servizi e utilità, tra le seguenti modalità di riconoscimento del premio aziendale:

- destinare il 100% del valore ad un portafoglio di servizi legati al welfare, scegliendo in base a esigenze personali e familiari per una migliore composizione maggiormente confacente alle proprie necessità
- destinare il 50% del valore al portafoglio di servizi e ricevere il pagamento del restante 50% con le consuete modalità di pagamento del premio aziendale.
- ricevere il 100% del valore sottoforma di pagamento, usufruendo di potenziali agevolazioni fiscali/ contributive, ai sensi della cosiddetta "detassazione" dei premi dovuti a seguito dell'incremento della produttività del lavoro.

In caso di silenzio da parte del collega il premio aziendale verrà erogato sottoforma di pagamento.

Per gli anni successivi tale scelta dovrà essere comunicata alla società entro il mese di gennaio.



Premio Welfare	Tipologia	Limiti
Piano Famiglia		
Contributi per spese sostenute a favore di figli e coniuge fiscalmente a carico	Asili nido Scuole di ogni ordine e grado, ad esclusione delle scuole materne Università e scuole di specializzazione Master Corsi linguistici Campus estivi Rimborso acquisto libri scolastici	esenzione fiscale dell'intero valore come previsto dall'art. 51 Tuir

Piano Famiglia

Il collega potrà utilizzare interamente o parte del valore del premio aziendale, mediante la piattaforma on line, per ottenere il rimborso delle spese sostenute relative alle voci sopraindicate, fino a concorrenza del budget a disposizione.

Le spese rimborsabili corrispondenti al valore del premio riguarderanno l'anno solare, ossia da gennaio a dicembre dell'anno, anche per l'anno 2013.

Premio Welfare	Tipologia	Limiti
Piano Salute	Piani di assistenza sanitaria integrativa	non concorre a formare reddito per un importo non superiore a € 3.615,20
Piano Previdenza integrativa	Fondo di previdenza complementare	deducibilità fino a € 5.164 come da normativa fiscale

Piano Salute

il collega potrà utilizzare interamente o parte del valore del premio aziendale, mediante un portale dedicato, per acquistare servizi e prestazioni rientranti nella sfera sanitaria e previste con il sistema del massimale a servizio per:

- aumentare i massimali di alcune voci del piano medico ove non rispondenti ai bisogni specifici individuali o ove prevista una rilevante spesa nell'anno
- completare la copertura di alcune voci ove non previste nel piano medico

La modalità sarà solo rimborsuale delle spese sostenute preventivamente dal collega, supportate da prescrizioni mediche, mediante l'utilizzo del portale, e riguarderà:

- franchigie e scoperti previsti dalle coperture sanitarie
- elevazione del massimale a disposizione per cure odontoiatriche, prestazioni oculistiche
- check up o visite/accertamenti di prevenzione
- medicina sportiva, soggiorni in centri benessere e termali, medicina alternativa (chiropratico, osteopatia), parafarmacia
- psicologo, psichiatra e medicine relative, logopedista.

Saranno offerte tre tipologie di massimali a servizio con differente valore economico per ciascuno di essi. La scelta effettuata avrà validità annuale.

Il valore complessivo totale dei benefit relativi all'assistenza sanitaria (piano Assistenza Sanitaria, e massimali a servizio) non deve superare il massimale fiscale pari a € 3.615. (TUIR - Determinazione del lavoro dipendente- art. 51, comma 2, lett. a).

Piano Previdenza Integrativa

Il premio potrà essere indirizzato a Fondo Pensione. Il valore complessivo da destinare a Fondo Pensione non dovrebbe superare il massimale di deducibilità fiscale pari a Euro 5.164,57. Il limite di deducibilità deve intendersi quale contribuzione complessiva sia a carico azienda e sia a carico collega.

Il valore residuo del premio eventualmente non fruito dal dipendente entro il 31/12 di ciascun anno non darà diritto ad alcuna liquidazione monetaria, ma verrà destinato ad alimentare la posizione individuale del collega presso il Fondo di Previdenza Integrativa nell'anno solare di riferimento.

Dichiarazione di conformità

Le Parti dichiarano che le previsioni in tema di premio aziendale qui contenute sono strettamente correlate ad indicatori quantitativi di redditività / produttività e pertanto costituiscono retribuzione di produttività ai fini dell'applicazione dell'agevolazione fiscale di cui all'art. 1 comma 481 della legge 228/2012 e al DPCM del 22/1/2013.

2. Assistenza sanitaria

A partire dal 1° gennaio 2013 l'Azienda si impegna ad assicurare una copertura annua per le spese medico sanitarie, per tutti i dipendenti e per coloro che sono sul loro stato di famiglia e fiscalmente a carico, con un premio annuo a carico azienda pari ad € 1.566.

Tenendo conto del ridotto lasso temporale di copertura, la compagnia di assicurazione applicherà alle assunzioni in corso d'anno un pacchetto di Assistenza Sanitaria con massimali riparametrati ad un premio annuo a carico azienda di €1.242 solo per l'anno di ingresso e a partire dal gennaio dell'anno successivo il pacchetto con massimali pari a €1.566.

3. Previdenza complementare

La contribuzione alla previdenza complementare a carico azienda viene elevata dal 4.25% a:

- 4.45% a partire dal 1° gennaio 2014 sulla retribuzione utile ai fini del calcolo della previdenza complementare
- 4.65% a partire dal 1° gennaio 2015 sulla retribuzione utile al calcolo TFR.

I contributi al Fondo pensione verranno versati anche per i dipendenti in congedo di maternità obbligatoria.

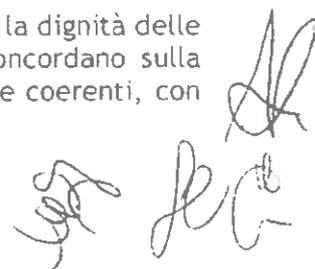
4. Polizza caso morte, polizza infortuni professionali ed extra professionali e IPM

Tramite una cassa di assistenza sanitaria, a partire dal 1° gennaio 2013 l'Azienda si impegna a garantire a tutti i dipendenti, alle medesime condizioni attualmente in essere, coperture assicurative caso morte, infortuni professionali ed extra professionali ed invalidità permanente da malattia.

Le coperture assicurative infortuni professionali ed extra professionali ed invalidità permanente da malattia per i neoassunti saranno equivalenti al relativo pacchetto del piano di flexible benefit e pari ad Euro 104.000 quale massimale unico sia in caso di morte che di invalidità permanente da infortunio e pari ad Euro 50.000 in caso di invalidità permanente da malattia. Resta a carico dei singoli la contribuzione prevista dalla normativa di volta in volta vigente.

5. Garanzie volte alla sicurezza del lavoro e tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro

Le Parti individuano come valori condivisi la tutela della salute, della sicurezza e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e coerenti, con



un'attenzione ed un approccio globale ai fattori di rischio, nell'ambito delle relative norme di legge e contrattuali.

6. Ticket

Alle condizioni di cui al CCNL, a tutto il personale verrà riconosciuto un buono pasto giornaliero del valore di € 7,75.

Viene erogato al personale in part-time, con prestazione giornaliera pari o superiore alle 5 ore. In caso di prestazione lavorativa nelle giornate di sabato o domenica per un numero pari o superiore alle cinque ore verrà riconosciuto il buono pasto.

7. Piano di flexible benefits

Per garantire a tutti i colleghi piena continuità nei benefici sinora goduti ma al contempo l'armonizzazione dei diversi sistemi di benefici preesistenti rispetto al presente accordo, viene introdotto un piano di flexible benefits. Questo inoltre consentirà di andare incontro alle esigenze personali di ciascun collega grazie alle possibilità di scelta garantite dal sistema.

Il sistema consente il mantenimento della situazione individuale attuale o la conversione di parte degli attuali benefici in un budget a disposizione del singolo, da utilizzare o per l'acquisto di pacchetti aggiuntivi migliorativi o per l'acquisto di altri benefit.

In caso di assunzione verrà riconosciuta solo la parte di core benefit, rinviando le scelte individuali all'inizio dell'anno successivo, in relazione al proprio livello di inquadramento.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro verrà trattenuto con l'ultimo cedolino paga, in un'unica soluzione, l'ammontare annuo residuo derivante dalla scelta di up-grading e sarà garantita la continuità dei benefici scelti dal singolo fino alla fine dell'anno solare in corso.

Le Parti si incontreranno per un confronto sul piano dei flexible benefits prima della implementazione.

8. Orario

Per il ruolo ricoperto all'interno dei mercati finanziari, i servizi forniti dalla società devono essere assicurati durante l'arco temporale giornaliero compreso tra le ore 7.30 e le ore 20.00.

All'interno di tale orario la maggior parte del personale osserverà un orario flessibile in entrata dalle ore 8.30 alle ore 9.30, con conseguente uscita dalle ore 17 alle ore 18, e ove richiesta dal responsabile di ciascun ufficio la garanzia di copertura mediante una rotazione tra i colleghi dalle 8.30 alle 18 (linea All).

Per le altre attività specifiche elencate nell'allegato 1, (a titolo esemplificativo i cd. "prezzi di chiusura" e le "scadenze mensili") vengono confermate le attuali previsioni di orario attraverso la rotazione concordata tra i colleghi.

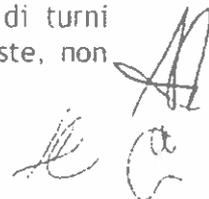
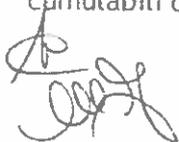
Le Aree Professionali percepiranno una "indennità per orario flessibile non assorbibile" pari a Euro 250 lorde annue a copertura dell'attività svolta durante l'arco temporale giornaliero dalle 18.15 alle 20.00. Analoga indennità verrà riconosciuta ai nuovi assunti o ai colleghi che entreranno a far parte dei team indicati nell'allegato 1, con esclusione della linea All. Le Parti concordano di incontrarsi su richiesta di una delle parti per verificarne l'implementazione.

La pausa pranzo sarà di 1 ora da effettuarsi in una fascia oraria dalle ore 12.30 alle 14.30, garantendo la copertura dell'ufficio mediante una rotazione tra i colleghi ove richiesto dal responsabile.

L'azienda valuterà con attenzione, compatibilmente con le esigenze organizzative e lavorative, eventuali richieste di flessibilità oraria volte a conciliare la maternità e la paternità con l'attività lavorativa.

Turni

Ad alcune attività specifiche, ai sensi del CCNL Credito tempo per tempo vigente, con termine o inizio nella fascia oraria 20.01-6.59 del giorno successivo, si applica la previsione di turni settimanali pari a 36 ore, con riconoscimento delle indennità contrattualmente previste, non cumulabili con l'indennità per orario flessibile del punto precedente.



L'attuale previsione di applicazione è nel team Technology, espletabile nell'intero arco settimanale per 24 ore giornaliere.

Lavoro straordinario

L'azienda riconoscerà le ore di straordinario autorizzate in tagli minimi di 30 minuti e multipli (con tolleranza di cinque minuti in arrotondamento).

Giorni festivi infrasettimanali

Vengono definite "giornate di presidio del business" le giornate festive infrasettimanali necessarie per garantire il regolare funzionamento della società in cui è aperto almeno uno dei mercati gestiti e/o dei servizi forniti ai clienti.

Solo ed esclusivamente per la durata di questo Accordo e non oltre il 31.12.2014 le prestazioni rese dai dipendenti in tali giornate festive infrasettimanali verranno compensate con una maggiorazione del 40% sulla paga oraria od in alternativa con la possibilità di usufruire di un riposo compensativo.

A partire dal 1° gennaio 2015 le prestazioni rese nelle giornate festive infrasettimanali verranno compensate secondo quanto previsto contrattualmente dal CCNL. Tale previsione contrattuale verrà estesa anche alla categoria Quadri.

Le giornate attualmente di presidio del business sono elencate nell'allegato 2 e, ove necessario, le Parti si incontreranno per eventuali aggiornamenti dell'elenco indicato nell'allegato 2.

Giorni semifestivi

Le parti concordano che in alternativa alla prestazione lavorativa nei giorni semifestivi (vigilia di Ferragosto, vigilia di Natale, il 31 dicembre) tutto il personale si assenterà per l'intera giornata, usufruendo di mezza giornata di ferie o di altra tipologia di permesso.

Permessi per ex festività

Il taglio minimo di fruizione dei permessi per ex festività è di 30 minuti e successivi multipli.

Permessi in conto della ulteriore giornata di riduzione orario di lavoro per le Aree Professionali

Relativamente all'ulteriore giornata di permesso, che non prevede possibilità di monetizzazione se non goduta entro la fine dell'anno di maturazione, il taglio minimo di utilizzo è fissato in 30 minuti e successivi multipli.

Banca ore

I permessi derivanti dalla banca ore potranno essere riconosciuti in tagli minimi di 30 minuti e multipli.

Reperibilità ed interventi

La Società si impegna a fornire semestralmente alle OO.SS un'informativa sull'andamento e sulle modalità applicative della reperibilità e degli interventi.

Trattamento economico Reperibilità

Per le aree professionali la reperibilità, basata su turni giornalieri e a copertura del weekend come definiti dalla Società, prevede il riconoscimento di un importo lordo pari a €22 al giorno nei giorni infrasettimanali (da lunedì al venerdì) e pari a €44 nelle giornate di sabato, domenica e festivi.

Per i quadri direttivi la reperibilità prevede il riconoscimento dell'importo lordo pari a €33 al giorno nei giorni infrasettimanali (da lunedì al venerdì) e pari a €67 nelle giornate di sabato, domenica e festivi.

Trattamento economico Interventi

Rimborso spese di trasporto



da Lunedì al Sabato

per le aree professionali e i quadri direttivi riconoscimento di €25 per intervento, inoltre, ove l'intervento sia di durata superiore le 4 ore, comprensive del viaggio di arrivo c/o il luogo dell'intervento, al solo personale inquadrato nelle aree professionali sarà riconosciuta la remunerazione dello straordinario per le ore eccedenti le 4 ore.

Domenica e Festivi

per le aree professionali e i quadri direttivi riconoscimento di €40 per intervento, inoltre, ove l'intervento sia di durata superiore le 4 ore, comprensive del viaggio di arrivo c/o il luogo dell'intervento, al solo personale inquadrato nelle aree professionali sarà riconosciuta la remunerazione dello straordinario per le ore eccedenti le 4 ore.

Dichiarazione di conformità

Le Parti dichiarano che le previsioni di cui all'art. 8 del presente accordo sono strettamente correlate ad indicatori quantitativi di redditività/produttività e pertanto costituiscono retribuzione di produttività ai fini dell'applicazione dell'agevolazione fiscale di cui all'art. 1 comma 481 della legge 228/2012 e al DPCM del 22/1/2013.

9. Permessi

Al personale spettano, in aggiunta a quanto previsto dal vigente CCNL ed dalle previsioni di Legge, due giornate complessive annue, da fruire anche frazionate in ½ giornate, per le seguenti casistiche:

- Nascita figli e dimissione della puerpera;
- Decesso coniuge, figli, fratelli, genitori, suoceri e nonni
- Assistenza per interventi chirurgici a coniuge, figli e genitori;
- Traslochi;
- Visite mediche ed accertamenti diagnostici.

Le richieste dei permessi sopradescritti dovranno essere inoltrate con un preavviso di due giornate (fatti salvi i casi di comprovata urgenza) ed opportunamente giustificate; in particolare sulle certificazioni mediche dovrà essere annotato, a cura del medico, del laboratorio o dell'ente ospedaliero, l'orario di inizio e di ultimazione della visita/accertamento.

Tutti i permessi devono intendersi riferiti ad eventi accaduti in giornata lavorativa.

I permessi, se non utilizzati, non sono cumulabili né monetizzabili.

Le norme di cui sopra valgono anche per le unioni di fatto.

10. Provvidenze Figli Studenti

Solo ed esclusivamente per la durata di questo Accordo e non oltre il 31.12.2014 fatta salva la parte normativa del vigente CCNL in tema di borse di studio di cui all'art. 62, i relativi importi vengono integrati fino al raggiungimento di € 300,00 per i dipendenti che hanno figli iscritti ad asili nido, scuole materne, elementari, scuole medie inferiori e superiori.

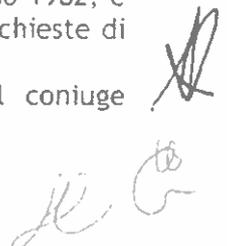
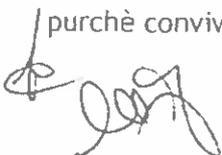
11. Formazione

Le parti condividono il ruolo strategico della formazione per lo sviluppo professionale del personale e la realizzazione degli obiettivi di crescita della società e pertanto, oltre ad impegnarsi per la piena applicazione di quanto disciplinato dall'art. 72 del CCNL vigente, convengono di istituire un Organismo paritetico (vedi art. 16 CCNL vigente) che interagirà con Enbicredito al fine di attivare le opportune procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali. A maggior ragione le Parti si impegnano, attraverso questo Organismo, ad interagire congiuntamente con il Fondo Banche e Assicurazioni allo scopo di ampliare l'offerta formativa del personale.

12. Anticipazione TFR

In aggiunta all'art. 2120 ultimo comma del codice civile, dalla Legge 297 del 29 maggio 1982, e dalla Legge 53 dell' 8 marzo 2000, si conviene che possono trovare accoglimento le richieste di anticipazione TFR (presente in Azienda) che abbiano anche le seguenti causali:

- a. Ristrutturazioni e/o ammodernamento dell'alloggio del dipendente ovvero del coniuge purchè convivente;



- b. Matrimonio del dipendente o dei figli del dipendente;
 - c. Estinzione anticipata del mutuo casa;
 - d. Acquisto di una autovettura di cilindrata non superiore ai 2000 cc;
 - e. Partecipazione a corsi di sviluppo professionale.
- L'anticipazione, passati 6 anni, potrà essere richiesta anche una seconda volta.

13. Part-time

Le domande di lavoro da tempo pieno a tempo parziale vengono esaminate tempestivamente ed accolte compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

14. Missioni

Volendo perseguire una formula innovativa nella mobilità interaziendale quale opportunità per i colleghi di crescita professionale e di sviluppo delle relazioni, considerata da un lato la specificità della sede della capogruppo e le dislocazioni del gruppo stesso in più paesi all'estero ed in Italia a Milano e Roma, cui è correlata un'esigenza di una disciplina uniforme nelle modalità aziendali di rimborso delle spese di viaggio, e dall'altro che l'azienda mette a disposizione strumenti di comunicazione a distanza al fine di limitare al minimo gli spostamenti del personale, le Parti concordano, per un periodo transitorio, di applicare la seguente disciplina in tema di missioni:

- 1) in coerenza e nel rispetto con quanto sopra, in caso di missione in Paesi esteri ove vi sia una sede o un ufficio del gruppo o sulle piazze di Milano e Roma, indipendentemente dalla durata, al personale verrà riconosciuto esclusivamente il rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute,
- 2) per le missioni su altre piazze, troverà applicazione la disciplina tempo per tempo contenuta nel CCNL Credito. In tal caso, le Parti chiariscono che ai fini del raggiungimento delle 5 giornate di missione di cui all'art. 70 del ccnl 19/1/2012 verranno computate unicamente le giornate di missione su piazze diverse da quelle di cui al precedente punto 1.

Le Parti si danno l'impegno ad incontrarsi, a partire dal maggio 2014, per monitorare l'effettiva mobilità e gli effetti derivanti dalla applicazione della presente previsione contrattuale, al fine di condividere gli eventuali adattamenti ritenuti opportuni.

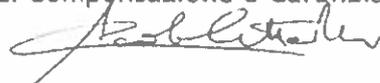
DURATA E SCADENZA

La presente "Contrattazione di secondo livello" sostituisce integralmente il precedente Contratto Integrativo Aziendale del 21/7/2009 nonché ogni accordo /prassi in essere relativo alle materie qui disciplinate, e decorre, salvo quanto espressamente dichiarato nelle singole parti, dalla data della stipula e la scadenza sarà al 31 Dicembre 2014.

SAS FIBA CISL



Cassa di Compensazione e Garanzia S.p.A.



Allegato 1

Società	Area	N° risorse																						
		7:30	7:45	8:00	8:30	9:00	9:30	10:00	10:30	12:00	12:30	13:00	14:00	14:30	15:00	16:00	16:15	16:30	17:00	17:30	18:00	18:30	19:00	20:00
CCG	All																							
CCG	ITG Technology Services																							
CCG	Clearing & Settlement Operations																							
CCG	Risk Management																							

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

Allegato n.2

Giornate di presidio del business

Descrizione giornata	Giorno	Tipo	CCG	Calendario inglese	Mercato italiano
Finito dell'anno	1-Jan	festività		uffici chiusi	
Epifania	6-Jan	festività	presidio	mercato aperto	mercato aperto
Venerdì santo		ecclesiastico	laborativo	uffici chiusi	
Lunedì dopo Pasqua		festività		uffici chiusi	
Liberazione	25-Apr	festività	presidio	mercato aperto	
Festa dei lavoratori	1-May	festività	mercato chiuso	mercato aperto	mercato chiuso
Festa repubblica	2-Jun	festività	presidio		
Santo Patrono Roma	29-Jun	festività	presidio	mercato aperto	
Vigilia Ferragosto	14-Aug	semifestivo	presidio		
Assunzione	15-Aug	festività	presidio		mercato chiuso
Ognissanti	1-Nov	festività	presidio		
Santo Patrono Milano	7-Dec	semifestivo	presidio	mercato aperto	mercato aperto
Immacolata	8-Dec	festività	presidio		
Vigilia Natale	24-Dec	ecclesiastico	presidio		mercato chiuso
Natale	25-Dec	ecclesiastico		uffici chiusi	
S. Stefano	26-Dec	festività		uffici chiusi	
Primo giorno anni	31-Dec	semifestivo	presidio	mercato aperto	mercato chiuso