

**IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI E PER I QUADRI DIRETTIVI DI
FIDITALIA S.P.A.**

Il giorno 6 Dicembre 2017 in Milano

tra

FIDITALIA S.p.A., rappresentata dai Sigg. Filippo Negri, Valentina Scanzi

e

la Delegazione Sindacale della FABI costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Sigg. Benito Cocciarelli, Paolo Galli, Daniela Sacchi e dal Dirigente Territoriale Sig.ra Anna Ortolani;

la Delegazione Sindacale della FIRST CISL costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Sigg. Luciana Papagno, Rosella Barlocco e Francesco Aniceto e dal Dirigente Territoriale Sig. Maurizio Gemelli;

la Delegazione Sindacale della FISAC/CGIL costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Sigg. Roberto Montagner e Ilenia Lucrezia D'Andrea e dal Dirigente Territoriale Sig. Mauro Stucchi;

la Delegazione Sindacale della UIL C.A. costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Sigg. Florenzo Barbaruolo, Riccardo Corona e dal Dirigente Territoriale Sig. Walter Greco;

si è stipulato, in relazione a quanto previsto dall'art. 28 del CCNL 31 marzo 2015, il seguente protocollo d'intenti con l'obiettivo di definire successivamente un accordo sui temi oggetto del presente verbale:

1) Inquadramenti:

Le parti si rendono disponibili a istituire una Commissione bilaterale per valutare la tematica degli inquadramenti nel rispetto dei demandi del ccnl.

2) Polizza sanitaria:

A decorrere dal 1° gennaio 2018, viene incrementato il contributo annuo a carico azienda per le polizze sanitarie in favore dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato, secondo le seguenti misure:

- da € 600,00 a € 800,00 per la categoria delle aree professionali;
- da € 895,00 a € 1.000,00 per la categoria dei quadri direttivi.

Sarà istituita un'apposita Commissione bilaterale con l'intento di individuare le migliori condizioni assicurative disponibili sul mercato in funzione dei premi sopra definiti.

3) Premio aziendale:

Le parti si incontreranno, ai sensi dell'art. 48 del vigente ccnl, per definire le condizioni e le caratteristiche del premio aziendale per gli esercizi 2017, 2018 e 2019.

Nel predetto accordo sarà recepito quanto segue:

- il premio aziendale sarà corrisposto se si verificano entrambe le seguenti due condizioni:
 - ✓ Nuova Produzione in crescita rispetto all'anno precedente
 - ✓ Utile Lordo di Bilancio maggiore di 10 M€
- l'importo del premio aziendale, in funzione dei consuntivi aziendali, sarà erogato con le seguenti modalità alternative al personale full time nella seguente misura e riproporzionato per il personale part time e in tutti i casi previsti dal ccnl.

Utile di Bilancio al Lordo delle Imposte (M€)		Premio	Premio 100%WF
da	a	€	
10	19	200	260
20	29	400	520
30	39	600	780
40	49	750	975
50	54	900	1.170
55	59	950	1.235
60	64	1.000	1.300
65	69	1.050	1.365
70	74	1.100	1.430
75	79	1.150	1.495
80		1.200	1.560

- l'importo del premio aziendale sarà erogato entro il mese di giugno dell'esercizio successivo a quello di riferimento, in misura fissa e indistinta per tutte le categorie di personale.
- le Parti si impegnano a incontrarsi, a seguito dell'assemblea di approvazione del bilancio aziendale per ciascun esercizio di riferimento, per valutare congiuntamente l'andamento dei parametri sopra descritti ad ogni conseguente effetto.

4) Buono pasto elettronico:

viene introdotto il buono pasto elettronico con conseguente incremento del valore per il personale con lavoro a tempo pieno, appartenente alle aree professionali e alla categoria dei quadri direttivi, per ogni giornata in cui viene effettuato l'intervallo, nella seguente misura:

da € 5,29 a € 7,00

a far tempo dalla mensilità di gennaio 2018;

Al personale part-time, a decorrere dalla stessa data, sarà corrisposto un buono pasto elettronico di valore proporzionale, rispetto al buono pasto di € 7,00 previsto per il full time, all'orario effettivamente prestato.

5) Asili nido:

dal 1° gennaio 2018 viene incrementato il contributo aziendale annuo per la frequenza di asili nido di ciascun figlio dei dipendenti di Fidelity con età da zero a tre anni, nella seguente misura:

€ 1.800,00.= sia per la categoria dei quadri direttivi sia per la categoria delle aree professionali.

6) Inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola dell'infanzia:

Resta confermato il permesso non retribuito di 10 gg. per l'inserimento di ciascun figlio all'asilo nido e/o alla scuola d'infanzia. Il permesso è fruibile anche in modo frazionato (anche ad ore) e dietro presentazione di giustificativo; tale periodo è unico, seppur fruibile in modo frazionato, e riferito non all'anno bensì al complessivo iter prescolastico (asilo nido e scuola dell'infanzia) di ogni figlio.

7) Borse di studio:

vengono incrementati, dal 1° gennaio 2018, gli importi delle borse di studio di cui all'art. 62 del ccnl 31 marzo 2015, nella seguente misura:

- a) € 87,00 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;
- b) € 122,00 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado;
- c) € 250,00 agli studenti universitari;
- d) Le somme indicate sub b) e c) vengono elevate rispettivamente di € 60,00 e di € 90,00 per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado e universitari che frequentano corsi di studio in località diversa da quella di residenza.

8) Malattia dei figli di età compresa tra i 3 e i 12 anni:

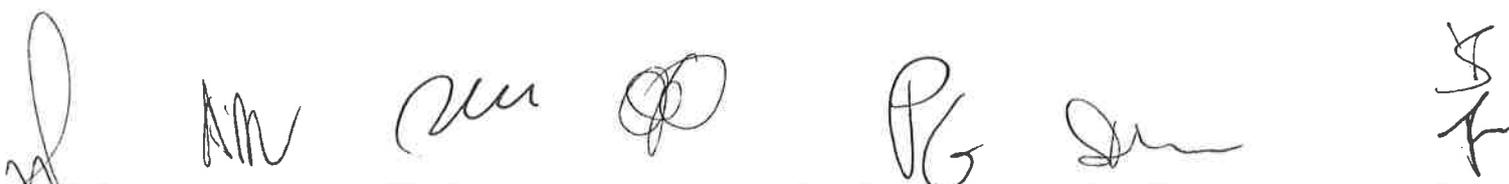
Viene estesa la possibilità di fruire di permessi non retribuiti per malattia fino ai 12 anni di età del bambino. In particolare viene riconosciuto un periodo di permesso non retribuito di 6 giorni all'anno per figlio con un massimo di 10 giorni di permesso in caso di più figli, aggiuntivo ai giorni di permesso previsti dal D. Lgs. n. 151/2001, fruibile anche in modo frazionato e dietro presentazione di certificazione medica. In caso di genitori entrambi dipendenti il permesso non è cumulabile. .

9) Permessi per paternità e istituti assimilati:

Introduzione di 2 giorni di PNR per il padre, aggiuntivi rispetto ai permessi e congedi previsti dalla vigente normativa, da fruire entro 6 mesi dalla nascita del figlio. Resta confermata una giornata di permesso retribuito per la nascita di ciascun figlio (se l'evento si verifica in giorno feriale).

10) Permessi per gravi motivi (ex art. 4 L. 53/2000 e DM. 278/2000):

Il numero complessivo dei giorni di permesso per gravi motivi sarà pari a 5 gg. e saranno riconosciuti anche con riferimento agli affini e al convivente autocertificato.



11) Permessi per visita medica ed esami:

Il numero di ore di permesso disponibile viene incrementato a 30 ore su base annua. In ogni caso il permesso concesso non potrà avere una durata complessiva superiore alle 3,30 ore giornaliere.

12) Permessi non retribuiti per assistenza a familiari e dipendenti beneficiari di legge 104/92 non titolari di permessi ex art 33, comma III:

vengono istituiti 4 giorni di PNR all'anno, presentando idonea documentazione, nei seguenti casi:

- per assistenza familiari (parenti e affini entro il 3° grado);
- per dipendenti beneficiari di legge 104/92 non titolari dei relativi permessi.

13) Agevolazioni per l'assistenza di figli affetti da patologie dell'apprendimento (DSA):

potranno essere complessivamente fruiti sino a 7 gg. (anziché 5 gg.) di permessi all'anno nella forma del permesso a recupero.

14) Festività del Santo Patrono:

nel caso di assenza per ferie in occasione del Santo Patrono l'assenza viene conteggiata come mezza giornata di ferie in luogo della giornata intera. Resta confermata la previsione per cui vengono conteggiate come mezze giornate anche le assenze per ferie nei giorni 14/8, 24/12 e 31/12.

15) Fruizione ex festività:

viene introdotta la fruizione dei permessi per ex festività su base oraria per le aree professionali.

16) Banca ore:

Sarà possibile per le aree professionali fruire della banca ore in misura frazionata, in ragione di 15 minuti.

17) Flessibilità della pausa pranzo:

viene introdotta, in via sperimentale con le seguenti caratteristiche:

- sulla Sede di Milano, per il personale con orario standard, possibilità di fruire di una pausa della durata minima di 45 minuti e massima di 1 h e 30 minuti, tra le 12,30 e le 14,10, con correlata uscita anticipata o posticipata. In nessun caso sarà possibile effettuare straordinario (la prima uscita disponibile è alle 16,30 anziché alle 16,45 come oggi).

- sulle filiali (Dat e Aree) introdotta una flessibilità individuale di 15 minuti (pausa max 1 h, min 45 min se la pausa standard è pari a 1 h e qualora sia di durata maggiore riduzione di 15 minuti) con correlata uscita anticipata. In nessun caso sarà possibile effettuare straordinario.

18) Part-time:

viene introdotto, in via sperimentale il riconoscimento del part time con i seguenti criteri:

- nelle strutture (a livello di team) con almeno 6 risorse e nel limite del 6% della popolazione aziendale;

- durata 6 mesi;

- nei casi di "malattia grave/grave infermità" (ai sensi di quanto previsto per gravi motivi ex art. 4 L. 53/2000 e DM. 278/2001) certificata e/o ricovero del coniuge (anche separato), parente entro il 2° grado e convivente; nei casi di "lavoratrice madre" fino ai 3 anni di età del bambino, nel caso in cui la lavoratrice abbia esaurito congedi, permessi e ferie. Limitatamente alle filiali l'approvazione sarà subordinata alla verifica di compatibilità con le esigenze organizzative e produttive.

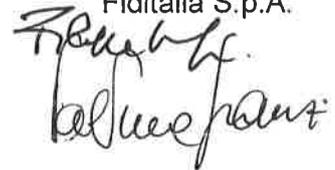
Con riferimento ai punti 17) e 18) le Parti si impegnano a incontrarsi entro la fine del 2018 per valutare la prorogabilità delle relative misure.

La validità della presente ipotesi di accordo è subordinata alla approvazione dell'Assemblea dei lavoratori. In caso di esito positivo le Parti si impegnano a incontrarsi quanto prima per definire l'articolato del nuovo contratto integrativo aziendale.

La Delegazione Sindacale della FABI



Fiditalia S.p.A.



la Delegazione Sindacale della FIRST CISL



la Delegazione Sindacale della FISAC/CGIL



la Delegazione Sindacale della UILCA



