

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE
DELLA CASSA DEPOSITI E PRESTITI S.P.A.**

Il giorno 5 giugno 2014,

La CASSA DEPOSITI E PRESTITI S.P.A. (di seguito CDP S.p.A.)

e

le Rappresentanze sindacali Aziendali FABI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, UGL CREDITO, UILCA, SINFUB;

premessso che

Con accordo del 24 luglio 2008, la CDP S.p.A, assistita dall'ABI, e le Organizzazioni Sindacali FABI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, UGL CREDITO, UILCA, SINFUB, hanno stabilito che a decorrere dal 1 agosto 2008, al personale dipendente dalla CDP S.p.A., si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, rinnovato, da ultimo, il 19 gennaio 2012 (di seguito CCNL ABI);

gli articoli 28, 29 e 30 del vigente CCNL ABI (testo coordinato) che disciplinano le modalità e le materie oggetto della contrattazione di secondo livello;

le parti convengono e stipulano quanto segue

Art. 1

Garanzie volte alla sicurezza del lavoro

In relazione a quanto disposto dal decreto 9 aprile 2008 n. 81, trovano applicazione gli accordi stipulati tra ABI e Organizzazioni Sindacali di categoria, in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

Art. 2

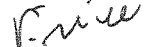
Assistenza sanitaria

È assicurata a favore dei nuclei familiari di tutto il Personale della CDP S.p.A. la copertura delle spese sanitarie conseguenti a malattie ed infortuni. A tal fine CDP S.p.A. stipula apposita convenzione assicurativa con una cassa di assistenza sanitaria. La definizione del contributo annuo che CDP S.p.A. destina alla copertura assicurativa e la tipologia delle prestazioni fornite costituiscono oggetto di intesa tra le Rappresentanze Sindacali Aziendali e CDP S.p.A..

Nota a Verbale

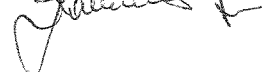
Alla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo, le prestazioni sanitarie sono garantite dal Fondo Sanitario "Società di Mutuo Soccorso Cesare Pozzo" in virtù della gara indetta da CDP S.p.A. ai sensi del Decreto Legislativo 12/4/2006 n.163.


SINFUB


FABI


UILCA


UGL


FIBA-CISL


RSA
FISAC/CGIL


Art. 3

Copertura rischi per infortuni professionali ed extraprofessionali

Con oneri a carico di CDP S.p.A. è attivata a favore di tutti i dipendenti una copertura assicurativa contro il rischio di morte e invalidità permanente conseguenti a infortunio professionale e extraprofessionale. Il livello delle prestazioni garantite è oggetto di intesa tra le Rappresentanze Sindacali Aziendali e CDP S.p.A..

Nota a Verbale

Alla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo, il livello delle prestazioni garantite è quello contenuto nel contratto stipulato da CDP S.p.A. con Harmonie Mutuelle all'esito della gara indetta ai sensi del Decreto Legislativo 12/4/2006 n.163.

Art. 4

Copertura rischi da malattia

Con oneri a carico di CDP S.p.A. è attivata a favore di tutti i dipendenti una copertura assicurativa contro il rischio di invalidità permanente conseguente a malattia. Il livello delle prestazioni garantite è oggetto di intesa tra le Rappresentanze Sindacali Aziendali e CDP S.p.A..

In caso di decesso del dipendente, per causa di malattia, la CDP S.p.A. corrisponderà agli aventi causa una somma pari a una volta e mezza la retribuzione annua lorda in godimento dal dipendente medesimo al momento del decesso, e comunque non inferiore a € 75.000,00 (settantacinquemila/00). Le voci retributive da utilizzare per il calcolo della retribuzione annua lorda sono quelle utili alla determinazione del TFR.

Nota a Verbale

Alla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo, il livello delle prestazioni garantite è quello contenuto nel contratto stipulato da CDP S.p.A. con Harmonie Mutuelle all'esito della gara indetta ai sensi del Decreto Legislativo 12/4/2006 n.163.

Art. 5

Lavoro straordinario

In relazione a quanto previsto in materia dal vigente CCNL ABI, la base di calcolo utile alla determinazione della paga oraria è costituita dai seguenti elementi: stipendio tabellare; scatti di anzianità; importi ex ristrutturazione tabellare; premio mensile di cui all'articolo 9, comma 2, dell'accordo del 24 luglio 2008, qualora in godimento; superminimo, qualora in godimento.

Art. 6

Previdenza complementare

La CDP S.p.A., di concerto con le organizzazioni sindacali, individua il fondo aperto (di seguito "Fondo") finalizzato a garantire, al termine dell'attività lavorativa di ciascun iscritto, una pensione complementare a quella obbligatoria.

Possono aderire al Fondo tutti i dipendenti, assunti con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato.

L'adesione al Fondo è individuale e volontaria e dovrà avvenire mediante la sottoscrizione da parte di ciascun dipendente dell'apposito modulo del Fondo, previa consegna del Regolamento e del prospetto informativo del Fondo stesso, nonché di copia del presente accordo.

La retribuzione da utilizzare a base di calcolo per la determinazione delle contribuzioni è la medesima utilizzata per il calcolo del TFR.

SINFUB
FABI
YILCA
UGL
Fior. ASL
RSA Fisae/eqm
Pelloni 2

Con decorrenza economica dal 1 gennaio 2014, le percentuali di contribuzione da versare al fondo di previdenza complementare sono rideterminate come segue:

- a) personale in servizio alla data del 24/7/2008: contributo a carico della Cassa depositi e prestiti S.p.A. pari al 4,5%;
- b) personale assunto successivamente alla data del 24/7/2008: contributo a carico della Cassa depositi e prestiti S.p.A. pari al 5,5%;
- c) contributo a carico del dipendente: un importo minimo non inferiore al 2%;
- d) contributo a carico della quota di TFR da maturare nell'anno: secondo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente;
- e) per il solo personale che percepisce l'assegno personale non riassorbibile, di cui all'articolo 43, comma 1 del CCNL 2/2/2005, la CDP S.p.A., in aggiunta a quanto previsto alla precedente lettera a), versa al fondo un ulteriore contributo pari al 12% dell'importo dell'assegno medesimo. Per coloro che ne faranno richiesta, tale ulteriore quota di contribuzione è destinata, fino a concorrenza, all'abbattimento della quota contributiva a carico del lavoratore, di cui alla precedente lettera c).

In caso di trasferimento ai sensi dell'art. 8, comma 10 del Decreto legislativo n.252/2005, il contributo di cui alle lettere a) e b), a carico della CDP S.p.A. viene ridotto all'1,5%.

Nota a Verbale

Le Parti si danno atto che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, il Fondo è "SecondaPensione", individuato con accordo del 23/11/2006. Per ciascun dipendente che abbia aderito al Fondo la CDP S.p.A. sosterrà a proprio carico il costo amministrativo annuo, tempo per tempo vigente, attualmente previsto all'articolo 8, comma 1, lett.a.1) del Regolamento del Fondo.

Art. 7

Particolari casi di assunzione

Possono essere assunti il coniuge superstite (con un massimo di età di 55 anni) o, in caso di rinuncia, un orfano del dipendente deceduto in servizio, in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione.

Art. 8

Premio aziendale

Il premio aziendale di cui all'articolo 48 del CCNL ABI è determinato annualmente secondo quanto previsto dai commi seguenti.

Sulla base degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione della CDP S.p.A. in sede di approvazione del budget e/o revisione di budget, in analogia con quanto previsto per la determinazione del sistema incentivante MBO, si individuano alcuni obiettivi quantitativi "target".

Per il premio relativo all'esercizio 2013 tali obiettivi fanno riferimento a:

- a) Risultato di gestione – individuabile nei dati riportati nel bilancio di esercizio approvato;
- b) Volume dei nuovi impieghi a clientela e banche – individuabile nella tabella "risorse mobilitate e gestite" al netto della quota parte relativa a partecipazioni e fondi.

Nel caso in cui tali obiettivi siano influenzati significativamente da fattori non ricorrenti, la cui definizione sarà comunicata in fase di pianificazione, la rilevazione dei dati consuntivi sarà fatta con riferimento a quanto rappresentato nelle tabelle pro-forma, inserite nella relazione sulla gestione e non inclusive di tali fattori straordinari.

Per l'erogazione del premio è necessario che la media degli scostamenti dei risultati rilevabili dal bilancio di esercizio approvato rispetto agli obiettivi fissati, sia ricompresa in un banda di oscillazione che va da -20% a +15%.

SINFUS
FABI
VILCA
UGL
FIBA-CISL
RISA FISAC/CGIL
3

Qualora la media degli scostamenti rispetto ai risultati fissati dovesse posizionarsi fuori da tale banda di oscillazione, le parti si incontreranno per valutare le eventuali azioni conseguenti.

In tale contesto, si terrà conto, tra l'altro, dell'andamento dei mercati di riferimento di CDP S.p.A. e delle relative quote di mercato, nonché delle prevedibili prospettive reddituali e di volumi di attività.

L'intero premio aziendale, erogabile a ciascun dipendente sulla base del livello di inquadramento, si determina moltiplicando il valore corrente della voce retributiva "stipendio tabellare" per il "fattore di partecipazione" indicato per ogni area e livello retributivo di inquadramento, nell'allegata tabella 1.

Il premio aziendale, non utile al calcolo del trattamento di fine rapporto, è erogato entro il mese di giugno, comunque successivamente all'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea di CDP S.p.A..

Al personale che, nell'ambito del sistema di valutazione, riporta il giudizio professionale di sintesi "prestazione professionale parzialmente al disotto dello standard richiesto", il premio aziendale è attribuito nella misura del 75%; con giudizio professionale di sintesi "prestazione professionale al disotto dello standard richiesto", il premio aziendale è attribuito nella misura del 60%; non si dà luogo ad erogazione del premio nel caso di giudizio professionale di sintesi "prestazione professionale negativa".

Per quanto riguarda il personale cessato dal servizio, non si dà luogo all'erogazione del premio nei casi di cessazioni dovute a licenziamento per giusta causa, giustificato motivo, a dimissioni senza immediato diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, ad esodi incentivati.

Art. 9

Premio Mensile

Al solo personale in servizio alla data del 24 luglio 2008, in caso di promozione, anche per automatismo, il premio mensile di cui all'articolo 9 dell'accordo del 24 luglio 2008, viene riconosciuto, qualora previsto, nell'importo stabilito per il nuovo livello retributivo di inquadramento.

Art. 10

Conto corrente postale e mutui

Nell'ambito della convenzione che la Cassa depositi e prestiti Spa stipula con Poste Italiane Spa, CDP S.p.A. si impegna a mantenere la previsione che consente di estendere ai dipendenti CDP S.p.A. titolari di c/c/p le medesime condizioni praticate ai dipendenti di Poste Italiane Spa, ivi comprese quelle per la contrazione del "mutuo bancoposta".

La Cassa depositi e prestiti Spa si impegna a sostenere forme di finanziamento agevolato per l'acquisto, la ristrutturazione e il rifinanziamento di mutui contratti per la prima casa a favore dei propri dipendenti. A tal fine, la Cassa depositi e prestiti Spa mette in atto azioni idonee a determinare, rispetto ai tassi di mercato, un abbattimento di 1,5 punti percentuali del tasso di interesse applicato, comunque non superiore a quest'ultimo. L'interruzione del rapporto di lavoro per cause diverse dal decesso, determina la cessazione dell'agevolazione concessa

Nota a verbale

Le parti si danno atto che l'erogazione dell'agevolazione destinata ai mutui per la ristrutturazione della prima casa è rimandata alla definizione di una modalità adeguata a garantire il rispetto della destinazione di scopo dell'agevolazione in argomento.

SINFUB



FABI
V. Minic

UILCA
Michele

FIBA-CSI
Francesco

UGL
L. Fatta

RSA
FISAC/CAIL
Pellelli

Art. 11

Buono pasto

Il valore del ticket corrisposto ai dipendenti è fissato in 10 euro.

Art. 12

Borse di studio

Le misure delle provvidenze annualmente corrisposte, ai sensi dell'art. 62 del vigente CCNL ABI, per i figli iscritti e frequentanti corsi regolari di studio, sono rideterminate in:

- a) € 100,00 per studenti di scuola media inferiore;
- b) € 150,00 per studenti di scuola media superiore;
- c) € 200,00 per studenti di scuola media superiore (fuori sede per mancanza del corso di studi prescelto);
- d) € 300,00 per studenti universitari;
- e) € 400,00 per studenti universitari (fuori sede per mancanza del corso di studi prescelto).

Tabella 1. Fattori di partecipazione

Area e livello retributivo	Fattore di partecipazione
QD – 4° Livello	1,06
QD – 3° Livello	1,14
QD – 2° Livello	1,22
QD – 1° Livello	1,25
3^ Area – 4° Livello S	1,21
3^ Area – 4° Livello	1,38
3^ Area – 3° Livello	1,37
3^ Area – 2° Livello	1,27
3^ Area – 1° Livello	1,28
2^ Area – 3° Livello S	1,15
2^ Area – 3° Livello	1,29
2^ Area – 2° Livello	1,27
2^ Area – 1° Livello S	1,09
2^ Area – 1° Livello	1,12

*ADP
M
F. Ferrara*

SK

*SINFUB
FABI
V. Ricci*

*UILCA
FIBA-CSE
F. Ferrara*

*UGL
F. Ferrara*

*RSA
FISAC/legale
P. Bellini*