

**ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO AZIENDALE
PER I QUADRI DIRETTIVI
E IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DALLA 1° ALLA 3°
DI LAZIO INNOVA spa
ex art.28 CCNL del 19 gennaio 2012 come rinnovato il 31 marzo 2015**

In data 27 giugno 2016, a seguito della presentazione della Piattaforma delle RSA di Lazio Innova del 15 ottobre 2015, tra FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA, UGL Credito, UNISIN e Lazio Innova spa (congiuntamente, "le parti"), è sottoscritto il presente Contratto Integrativo Aziendale (CIA).

Tale accordo è stato sottoposto:

- per quanto riguarda le OO.SS., all'approvazione dei lavoratori in Assemblea;
- per quanto riguarda l'Azienda, all'approvazione del Consiglio d'Amministrazione.

Il presente accordo, stipulato secondo quanto previsto dal CCNL del 19/01/2012 rinnovato il 31/03/2015 (di seguito CCNL), sostituisce integralmente, per la parte normativa e per quella economica, l'accordo stipulato in Sviluppo Lazio spa in data 15 maggio 2009 e ogni altro accordo aziendale attualmente vigente, fatti salvi, esclusivamente, gli espliciti e tassativi rimandi contenuti nel presente atto.

ARTICOLO I – PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

Premessa

- Considerato che l'azienda riconosce centrale il valore delle risorse umane e intende impegnarsi a favorire lo sviluppo delle professionalità e delle carriere, in connessione con quanto disposto dagli articoli 73, 74 e 75 del CCNL a modi e criteri di valutazione.
- Considerata la conseguente volontà dell'azienda di valorizzare i dipendenti meritevoli attraverso uno strumento di "premierità aziendale" meglio collegato all'incremento di produttività aziendale e individuale, rispetto al premio previsto dall'art.48 del CCNL.
- Considerato che il CCNL per i quadri direttivi e il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 19 gennaio 2012, rinnovato il 31 marzo 2015, prevede (all'art.52) che il premio aziendale ex art.48 e il sistema incentivante ex art.51 possano essere sostituiti da un unico "premio variabile di risultato" (in breve, PVR).
- Considerato che il nuovo PVR non assorbirà le risorse finanziarie abitualmente destinate al premio aziendale ex art.48 del CCNL.
- Considerata l'esigenza, manifestata dalle RSA stipulanti, di garantire ai dipendenti di Lazio Innova il mantenimento almeno parziale della retribuzione che era abitualmente attribuita con il premio aziendale ex art.48 del CCNL, fermi restando i vincoli in tema di contenimento dei costi del personale.

Le parti concordano quanto segue:

Con effetto dal 1° gennaio 2016, in attuazione dell'art.52 del "CCNL per i quadri direttivi e il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 19 gennaio 2012, rinnovato il 31 marzo 2015", il premio aziendale ex art.48 e il sistema incentivante ex art.51 sono sostituiti da un "premio variabile di risultato" (in breve, PVR).

Le parti si impegnano a definire criteri, obiettivi e modalità tecniche di attuazione del nuovo PVR con l'attivazione di un gruppo di lavoro paritetico secondo normativa vigente.



Logos and signatures of the parties: CISL, UILCA, FIRST, UGL, UNISIN, FABI.

Le parti si danno atto che il nuovo PVR sarà definito nel dettaglio a partire dal sistema incentivante (detto MBO) già utilizzato in Lazio Innova spa nell'esercizio 2016 e riferito alle valutazioni di competenza 2015, il quale resterà comunque in vigore fino al completamento dei lavori del gruppo e alla definizione del nuovo strumento. Il documento finale di definizione del PVR comporrà un "allegato tecnico" che diverrà parte integrante del presente CIA.

Coerentemente con quanto disposto dal CCNL vigente e dalla normativa nazionale in materia fiscale, le parti definiscono fin d'ora che il nuovo PVR sarà comunque:

- erogato solo in caso di utile aziendale per l'anno di riferimento;
- erogato in funzione di obiettivi di carattere quantitativo e qualitativo, sia generali che specifici, **tenendo** conto degli apporti professionali individuali;
- di natura variabile e coerente con l'assetto organizzativo progressivamente assunto dall'azienda, con particolare riferimento:
 - ✓ alla misurazione dell'efficacia dei ruoli gestionali riconosciuti in organigramma;
 - ✓ alla valutazione complessiva dei comportamenti e delle attitudini degli altri dipendenti.

Le parti si danno inoltre atto che il PVR:

- a) non sarà computabile ai fini del trattamento di fine rapporto;
- b) sarà erogato a tutto il personale dipendente delle aree professionali dalla 1° alla 3° e ai quadri **direttivi** assunto a tempo indeterminato o a tempo determinato con **contratto** di lavoro superiore a 6 mesi;
- c) sarà riconosciuto solo ai lavoratori che abbiano conseguito, per l'anno di riferimento, una valutazione non negativa (diversa dal valore zero);
- d) sarà riconosciuto ai lavoratori che abbiano prestato attività per almeno 6 mesi (120 giorni lavorativi) nell'anno di riferimento;
- e) sarà erogato al personale neo-assunto o cessato in corso d'anno **proporzionalmente** ai mesi di lavoro **prestato**, con decorrenza della maturazione dal mese successivo al termine del periodo di prova;
- f) sarà erogato nei confronti del personale a tempo parziale in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestato;
- g) sarà erogato – in tutti i casi di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico - in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali è stato corrisposto il trattamento, fermo **restando** quanto previsto al punto d).

Accordo fra le parti

In considerazione di quanto definito in Premessa (punto e.), la Direzione aziendale si impegna a integrare la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) dei dipendenti non dirigenti già assunti al 31 dicembre 2015 -a partire dalla mensilità di luglio 2016 e con effetto dalla mensilità di gennaio 2016- con i seguenti valori, riferiti a ciascun livello contrattuale e integrati nelle RAL a titolo definitivo nella forma di "assegno ad personam non assorbibile".

Inquadramento CCNL	Valore
2a Area	€ 1.600
3a Area – Livello 1	€ 1.650
3a Area – Livello 2	€ 1.700
3a Area – Livello 3	€ 1.800
3a Area – Livello 4	€ 1.850
Quadri direttivi – Livello 1	€ 2.000
Quadri direttivi – Livello 2	€ 2.100
Quadri direttivi – Livello 3	€ 2.250
Quadri direttivi – Livello 4	€ 2.500





Le parti si danno atto che i suddetti valori:

- ✓ saranno computati ai fini del Trattamento di Fine Rapporto e previdenziali ma non ai fini di altri Istituti contrattuali;
- ✓ saranno erogati mensilmente a partire dalle retribuzioni di competenza luglio 2016;
- ✓ saranno liquidati entro il 2016 in soluzione unica per quanto attiene al periodo gennaio/giugno 2016.

ARTICOLO 2 – ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Nell'intento di coniugare al meglio l'efficienza dell'organizzazione aziendale e le esigenze personali dei dipendenti, le parti si impegnano a valutare congiuntamente l'opportunità di migliorare, rispetto al dettato del CCNL, l'articolazione dell'orario di lavoro, con particolare riferimento ai seguenti temi:

- flessibilità in entrata;
- durata della pausa-pranzo;
- concessione e articolazione del "part-time".

Nelle more della definizione di una nuova articolazione e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda:

- resta transitoriamente in vigore la flessibilità in entrata/uscita di 30' definita nel CIA stipulato in Sviluppo Lazio in data 15 maggio 2009;
- resta la disponibilità dell'azienda ad accogliere richieste scritte e motivate di flessibilità dell'orario di lavoro in caso di comprovata esigenza personale e/o familiare.

ARTICOLO 3 – CONTRIBUTI ALL'ASSISTENZA SANITARIA

Le parti concordano sull'importanza di rafforzare, pur nei limiti posti dalla Legge e dalla DGR n.49/2016, forme adeguate e diffuse di "welfare aziendale", inclusa l'assistenza sanitaria.

Nelle more della fusione di Bic Lazio in Lazio Innova, le parti concordano sull'opportunità di mantenere la contribuzione già definita nel CIA stipulato in Sviluppo Lazio in data 15 maggio 2009.

Per l'anno 2017, l'azienda verserà alla CASDIC, a favore dei dipendenti appartenenti ai quadri direttivi di 1° e 2° livello e alle aree professionali, per pacchetto assicurativo di riferimento "D plus", un contributo aziendale pari a Euro 310,00 (trecentodieci/00).

Per l'anno 2017, la Società verserà alla CASDIC, a favore dei dipendenti appartenenti ai quadri direttivi di 3° e 4° livello, per pacchetto assicurativo di riferimento "G plus", un contributo aziendale pari a Euro 447,00 (quattrocentoquarantasette/00).

Le parti concordano di riesaminare i predetti valori a partire dal 2018, favorendo ove possibile la massima diffusione della copertura assicurativa sanitaria e l'accesso dei dipendenti attraverso idonei strumenti normativi ed economici.

I dipendenti non iscritti non fruiranno del contributo aziendale sopra definito.

Fermo restando che gli importi relativi a contributi da versare alla Cassa a carico del personale dipendente sono anticipati dalla Società, gli stessi saranno recuperati secondo le modalità già vigenti.

La Società riconosce a tutto il personale dipendente in quiescenza di poter essere iscritto (su richiesta) alla CASDIC, con modalità e condizioni stabilite dalla Cassa e senza corresponsione di alcun contributo aziendale.

Le parti chiariscono che le contribuzioni della Società relative all'iscrizione alla CASDIC non assumono rilevanza né ai fini del trattamento di fine rapporto, né a quelli di qualsiasi altro istituto.

Maggiori oneri per variazioni della normativa fiscale vigente in materia di contributi per assistenza sanitaria resteranno a esclusivo carico del lavoratore, riducendo parimenti la quota contributiva aziendale.

ARTICOLO 4 – CONTRIBUTI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti concordano sull'importanza di rafforzare, pur nei limiti posti dalla Legge e dalla DGR n.49/2016, forme adeguate e diffuse di "welfare aziendale", inclusa la previdenza complementare.

Nelle more della fusione di Bic Lazio in Lazio Innova, le parti concordano sull'opportunità di mantenere la contribuzione già definita nel CIA stipulato in Sviluppo Lazio in data 15 maggio 2009.

L'Azienda riconosce un contributo aziendale quale ulteriore versamento al Fondo Pensioni individuato nei Piani di Previdenza Complementare Individuali sottoscritti dal personale dipendente e presentati alla Società che prevedano la corresponsione del TFR nelle modalità prevista dalle norme di legge vigenti.

Le parti confermano, per l'anno 2017, il contributo già esistente, calcolato nella misura del 2,50% della RAL utile ai fini della contribuzione al TFR.

Le parti concordano di riesaminare i predetti valori a partire dal 2018.

Tale contributo sarà versato interamente al Fondo Pensioni individuato secondo le modalità previste nel Piano di Previdenza Complementare presentato a partire dal mese di corresponsione delle quote di TFR prevista nei Piani di Previdenza Complementare Individuali presentati alla Società.

Il contributo di cui al presente articolo non è riconosciuto per Piani Individuali di Previdenza Complementare o altre forme di risparmio o prodotti finanziari simili che non prevedono espressamente il versamento del TFR maturando ad uno specifico Fondo di Previdenza.

Maggiori oneri per variazioni della normativa fiscale vigente in materia di contributi per previdenza integrativa resteranno a esclusivo carico del lavoratore, riducendo parimenti la quota contributiva aziendale.

ARTICOLO 5 – BUONO PASTO

L'Azienda riconosce a tutto il personale dipendente, per ogni giornata di lavoro in cui si effettua l'intervallo di cui all'art.104 CCNL, il buono pasto di cui all'art.50 CCNL, per un valore quotidiano di € 5,29.

Il buono non è riconosciuto al personale in missione che usufruisce di diaria o di rimborso spese per il pasto effettivamente consumato.

ARTICOLO 6 – FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti concordano sulla necessità di rafforzare i percorsi formativi aziendali orientando gli interventi su temi di elevato rilievo operativo, con particolare riferimento alla gestione dei Fondi europei.

Le parti concordano sull'opportunità di coniugare la formazione offerta da strutture professionali esterne di comprovata esperienza e professionalità, organizzata sia in sede che in esterno, con la capacità di "autoprodurre" moduli formativi, rafforzando il coinvolgimento delle risorse interne nel trasferimento e nella diffusione delle migliori competenze esistenti in azienda.

Le parti concordano sull'opportunità di orientarsi verso percorsi formativi coerenti con le indicazioni emerse dalle valutazioni ex art.75 del CCNL.

ARTICOLO 7 – PERMESSI RETRIBUITI

Le parti concordano sull'opportunità di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel rispetto della normativa vigente.

A tal fine:

- a richiesta del dipendente, l'Azienda concede tre giorni di permesso retribuito in caso di decesso o grave infermità del coniuge, anche legalmente separato o della persona unita civilmente e/o convivente come regolato dalla Legge 20 maggio 2016, n.76: "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze" o di un parente entro il secondo grado (figli, genitori, fratelli/sorelle, nipoti e nonni artt. 74 e 75 c.c.), anche non convivente; tale permesso deve essere



utilizzato, una volta per ogni anno solare, entro sette giorni dal decesso o dal verificarsi dell'evento sanitario;

- a richiesta del dipendente, l'Azienda concede un giorno di permesso retribuito per lutto familiare in caso di decesso di affini (suoceri, generi/nuore, fratello/sorella del marito/moglie artt. 74 e 75 c.c.);
- a richiesta del dipendente, l'Azienda concede, per la nascita di figli o al riconoscimento definitivo di adozione, 2 (due) giorni di permesso retribuito, da utilizzare entro sette giorni dalla nascita o dal rilascio del decreto che legittima l'adozione;
- a richiesta del dipendente, l'Azienda concede un plafond di 10 (dieci) ore annue retribuite, frazionabili, in caso di visite specialistiche (comprovate da certificazione medica attestante l'orario di effettuazione); restano salvi i permessi concessi per visite e/o controlli periodici connessi a patologie già acclerate.
- a richiesta del dipendente, l'Azienda concede un plafond di 20 (venti) ore annue retribuite, frazionabili, in caso di visite mediche pediatriche specialistiche (comprovate da certificazione medica attestante l'orario di effettuazione) per esami clinici, accertamenti diagnostici e terapie mediche di figli in età inferiore ad anni 12; il plafond si intende: riferito a ciascun figlio; fruibile anche in ragione di 10 (dieci) ore per ciascun genitore dipendente; non cumulabile fra due genitori dipendenti.

ARTICOLO 8 – BORSE DI STUDIO

Ai figli dei dipendenti -o a persone equiparate- frequentanti la scuola materna, la scuola dell'obbligo, gli istituti di istruzione secondaria o i corsi di laurea, vengono annualmente corrisposte, su richiesta documentata, le provvidenze qui di seguito indicate (somme lorde annue calcolate per ciascun figlio o persona equiparata avente diritto):

Asilo Nido	€	75,00
Scuola Materna	€	75,00
Elementari	€	75,00
Medie Inferiori	€	110,00
Medie Superiori	€	220,00
Università	€	300,00

I suddetti valori si intendono riferiti a ciascun figlio e non cumulabili fra due genitori dipendenti.

NOTA: Per quanto non previsto nel presente accordo a latere si rinvia all'art. 56 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 19 gennaio 2012 come rinnovato il 31 marzo 2015.

ARTICOLO 9 – SUSSIDIO PER LUTTO

In caso di decesso di un familiare di primo grado, l'Azienda erogherà al dipendente, su richiesta documentata, un contributo per spese funerarie pari a € 1.000,00 (mille). In caso di morte del dipendente, l'Azienda riconoscerà il contributo ai legittimi eredi.

ARTICOLO 10 – PREMIO DI ANZIANITÀ/UNA TANTUM

Al personale dipendente che raggiunge il 25° e il 35° anno di servizio (incluso quello maturato presso le Società confluite in Lazio Innova spa), viene riconosciuto un "premio di anzianità" costituito da un importo, rispettivamente pari al 20% ed al 15% della retribuzione annua lorda, corrisposto a titolo di "una tantum", non computabile ai fini del trattamento di fine rapporto. La liquidazione degli importi viene effettuata, su richiesta del dipendente, nel mese successivo alla maturazione del diritto.




ARTICOLO 11 – GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA DEL LAVORO E TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

La tutela delle condizioni igienico-sanitarie negli ambienti di lavoro avviene in attuazione del D. Lgs. 81/08 come integrato dal D. Lgs. 106/09. La regolamentazione aziendale in tema di sicurezza, prevenzione e salute nei luoghi di lavoro si conforma pertanto ai criteri e principi ivi contenuti.

In virtù della **responsabilizzazione** dei lavoratori introdotta dai Decreti, l'Azienda provvede al necessario aggiornamento informativo e alla formazione del personale in merito ai rischi presenti in azienda e alle misure di prevenzione ad essi connessi, diffondendo materiale illustrativo (anche on-line), promovendo incontri e organizzando esercitazioni pratiche da tenersi durante l'orario di lavoro.

Nell'ambito della tutela degli ambienti di lavoro e del rispetto delle normative igienico-sanitarie si ritiene oggetto di **attenzione** anche la prevenzione del mobbing secondo le normative vigenti e coerentemente al CCNL.

L'azienda si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di "stress da lavoro correlato", eventualmente con la definizione di un apposito "accordo di clima".

ARTICOLO 12 – RELAZIONI SINDACALI E DIRITTO DI INFORMAZIONE

Dopo l'approvazione del Bilancio d'esercizio da parte del Consiglio d'Amministrazione della Società, la Direzione aziendale convoca le OO.SS. per l'illustrazione del programma delle attività e del vigente piano industriale, con **particolare** riferimento alle ricadute occupazionali e **professionali** sul personale dipendente.

Quando la rilevanza degli eventi lo richiama, la Direzione aziendale si impegna a convocare le OO.SS. per appositi incontri di informazione e approfondimento.

Le decisioni della Direzione aziendale e/o del Consiglio d'Amministrazione che comportino ricadute economiche e normative per l'interesse generale del personale **dipendente**, come pure tutti i fatti di rilevanza e interesse collettivo in materia di rapporti di lavoro, potranno essere oggetto di incontri richiesti dalle OO.SS. firmatarie.

L'azienda si dichiara disponibile all'istituzione della bacheca sindacale elettronica per favorire la consultazione in tutte le sedi aziendali. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento al CCNL.

ARTICOLO 13 – VALIDITÀ DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il presente accordo si intende valido dal 1° luglio 2016 al 30/6/2019, mantenendo i suoi effetti fino al rinnovo.

Le parti concordano fin d'ora di sottoporlo a verifica, revisione e integrazione, con particolare riferimento a quanto disposto agli articoli 1, 2, 3 e 4.



Roma, 27 giugno 2016

per Lazio Innova spa

Il Direttore generale
Sig. Andrea Ciampalini



Il Responsabile Risorse umane e Sviluppo organizzativo
Sig. Roberto Colcerasa



per la RSA

FABI
Sig. Alessandro Coppola



FIRST CISL
Sig. Francesco D'Ambrosio



FISAC CGIL
Sig. Sergio Cecchini



UILCA
Sig. Maurizio Di Pasquale



UGL Credito
Sig. Andrea Lisi



UNISIN
Sig. Giuseppe Belli

