

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

CREDIAL ITALIA S.P.A.

Per il personale appartenente ai Quadri Direttivi ed alle Aree Professionali (dalla 1^a alla 3^a)

Firenze, 29 Ottobre 2004

Il giorno 29 ottobre 2004

Tra la delegazione aziendale rappresentata dall'avv. Edoardo Speranza, Presidente

E

La FABI in persona dei Sigg. Leonardo Comucci e Ilaria Zanolla

è stato stipulato il seguente accordo.

INDICE

<i>Disposizioni generali</i>	pag. 4
Art. 1 - Anzianità convenzionali.....	“ 5
Art. 2 - Assegno di anzianità.....	“ 5
Art. 3 - Buono pasto	” 5
Art. 4 - Addestramento-formazione-criteri di sviluppo professionale e di carriera-valutazione del personale.....	“ 6
Art. 5 - Fondo pensione.....	“ 8
Art. 6 - Mutui e prestiti.....	” 8
Art. 7 - Part time.....	” 9
Art. 8 - Permessi.....	” 12
Art. 9 - Polizza sanitaria.....	” 13
Art. 10 - Premio di rendimento.....	” 14
Art. 11 - Rimborsi chilometrici.....	” 15
Art. 12 - TFR (quota accantonata in azienda)	” 16
Art. 13 – Trasferimenti.....	” 17
Art. 14 – Missioni.....	” 17
Art. 15- Attività in turni e relative indennità.....	” 18
Art. 16- Custodia chiavi e valori.....	” 19
Art. 17 - Inquadramento del personale.....	” 20
Art. 18 – Premio Aziendale.....	” 20

DISPOSIZIONI GENERALI

Il rapporto di lavoro del personale di Credial Italia appartenente alle aree professionali dalla 1^a alla 3^a ed ai Quadri Direttivi è disciplinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro tempo per tempo vigenti per i Quadri Direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali, dai contratti complementari interni a detti contratti e dagli accordi nazionali, ad integrazione e complemento delle suindicate normative, dal presente contratto aziendale e dagli accordi interni di volta in volta siglati.

Il presente contratto decorre dalla data della sua stipulazione , salvo quanto stabilito in singole norme, e scadrà in occasione della stipula del prossimo CCNL.

ART. 1

ANZIANITA' CONVENZIONALI

A parziale deroga di quanto previsto dall'art. 37 del CCNL 11/7/99 si conviene di riconoscere l'anzianità convenzionale legata al conseguimento delle lauree specialistiche di cui all'art. 54 del CCNL19/12/94 per il personale in forza presso altre società del Gruppo Findomestic al 31/12/2001 anche se conseguite successivamente a tale data.

ART. 2

ASSEGNO DI ANZIANITA'

Nei confronti del personale assunto successivamente alla data di stipulazione del CCNL 19/12/94 ed inquadrato nella 2^a Area Professionale 3^o Livello e nella 3^a Area Professionale 1^o Livello viene riconosciuto, dopo 8 anni dal conseguimento dell'assegno mensile previsto dall'art. 117 lettera b) del CCNL 19/12/94, un assegno per anzianità di € 70,00 per 13 mensilità. Lo stesso assegno viene riconosciuto al personale già in servizio alla data del 19/12/94, dopo 8 anni dal conseguimento degli automatismi e/o benefici previsti dal sopraindicato art. 117 lettera a). Viene inoltre riconosciuto, al personale appartenente alla 2a Area professionale I^o e II^o livello retributivo, dopo 8 anni dal conseguimento del precedente assegno ex art. 117 CCNL 19/12/94, un ulteriore assegno di € 30,00. Tali assegni vengono riassorbiti in caso di passaggio all'inquadramento superiore.

ART. 3

BUONO PASTO

Le Parti stabiliscono in € 5,00 l'importo del buono pasto di cui all' art. 42 del CCNL 11/7/99, con decorrenza 1/7/2004. Tale buono pasto spetta a tutto il personale e viene corrisposto anche in caso di prestazioni in giornate festive o in altre giornate in cui non sia prevista la prestazione, purchè la prestazione stessa sia svolta con orario ordinario o con orario superiore alle 5 ore o nel caso in cui venga effettuato l'intervallo di cui all'art. 89 del CCNL 11/7/99.

ART. 4

ADDESTRAMENTO-FORMAZIONE-CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA-VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Le parti condividono che le competenze professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori/lavoratrici e per l'efficienza e la competitività dell'impresa, e che, insieme ai precedenti professionali, alla padronanza del ruolo, alle prestazioni, alle attitudini e potenzialità professionali, le stesse concorrono allo sviluppo di carriera del personale (artt. 53;54;55;56;66;70;81 del CCNL 11/7/99)

Ciò premesso, le parti concordano sull'opportunità di attivare specifici progetti aziendali atti a supportare lo sviluppo professionale dei lavoratori/lavoratrici in azienda, attraverso:

- A) La promozione di moduli formativi che, tenendo conto dei vari ruoli aziendali e delle specifiche competenze professionali, possano rappresentare uno strumento strategico di supporto allo sviluppo delle attività aziendali ed allo sviluppo delle competenze professionali del personale;

Le parti concordano altresì sull'opportunità di verificare le condizioni per attivare un progetto di valutazione delle competenze potenziali nonché sulla necessità di verificare le condizioni per

- B) l'attivazione di specifici percorsi professionali per determinate figure professionali, attraverso sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative, sia all'interno dell'area professionale 3, sia all'interno dei Quadri Direttivi, sia per favorire, ai profili più elevati della 3^a Area, la possibilità di accesso alla categoria dei Quadri Direttivi.

In relazione allo sviluppo di detti progetti aziendali, fondamentali per la gestione strategica delle risorse umane in azienda, la Direzione seguirà, laddove previsto, le procedure di confronto indicate dal CCNL 11/7/99 (art.58), garantendo alle rappresentanze sindacali l'informazione preventiva finalizzata a ricercare soluzioni condivise.

Per quanto riguarda la valutazione del personale, le Parti concordano sull'introduzione di una classificazione dei giudizi professionali basata su 4 voci e così definita:

LIVELLO	DECLARATORIA
A	La prestazione lavorativa è risultata molto positiva, evidenziando un impegno ed una motivazione oltre le attese
B	La prestazione lavorativa è risultata complessivamente in linea rispetto alle attese, denotando padronanza del ruolo
C	La prestazione lavorativa ha evidenziato aree di miglioramento e/o di discontinuità, che richiedono una maggior consapevolezza del ruolo ricoperto ed un maggior impegno
D	La prestazione lavorativa è risultata fortemente disallineata rispetto alle attese del ruolo ricoperto

Per i nuovi incarichi (incarico assunto tra aprile e settembre dell'anno di riferimento):

LIVELLO	DECLARATORIA
N	L'inserimento nel nuovo ruolo sta procedendo in maniera molto positiva, con risultati e tempi soddisfacenti
M	L'inserimento nel nuovo ruolo sta procedendo secondo le attese, sia per i risultati conseguiti, sia per i tempi impiegati
L	L'inserimento nel nuovo ruolo sta procedendo con qualche difficoltà, che richiedono una maggiore consapevolezza delle nuove responsabilità ed un maggior impegno.
H	L'inserimento nel nuovo ruolo è fortemente disallineato rispetto alle attese

considerato che nessun confronto potrà essere operato tra il giudizio assegnato con il CCNL,

Le Parti convengono sul fatto che tale metodologia trovi applicazione nei confronti del personale con contratto a tempo indeterminato appartenente alle aree professionali ed al 1° e 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi, restando esclusi i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello per i quali si potrà prevedere una nuova metodologia secondo le previsioni del CCNL, nonchè sul fatto che il giudizio sintetico venga notificato al personale interessato entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Si condivide altresì che nel caso in cui le assenze di cui all'art 57 c. 4 del CCNL 11/7/99 siano di durata superiore a 6 mesi, si farà riferimento, agli effetti di cui allo stesso art. 57 c. 4, all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato. Parimenti, non si procederà alla valutazione nel caso in cui l'interessato abbia prestato servizio per meno di 6 mesi nell'anno di riferimento.

Resta inteso, infine, che tutto quanto previsto dal CCNL 11/7/99 come conseguenza dell'attribuzione di giudizio negativo, con particolare riferimento al Premio Aziendale ed al Premio di Rendimento, viene, nella nuova classificazione, applicato in caso di attribuzione dei livelli D e H .

ART. 5

FONDO PENSIONE

In attesa della costituzione di una apposita Cassa di previdenza, l'Azienda si impegna a versare a favore di ciascun dipendente assunto con contratto di lavoro di durata di almeno 5 mesi iscritto ad un fondo di previdenza complementare, un contributo pari al 3% della retribuzione imponibile utile ai fini della determinazione del TFR.

ART. 6

MUTUI E PRESTITI

MUTUI

Premesso che l'azienda non prevede tra le proprie attività quella di erogazione di mutui, la stessa si è attivata nei confronti di Findomestic Banca, al fine di ottenere l'estensione ai propri dipendenti delle condizioni di mutuo agevolato previste dalla Convenzione già stipulata dalla Banca stessa e la Cassa di Risparmio di Firenze. Per effetto di ciò, è stata realizzata l'estensione al personale di Credial Italia S.p.A. della suddetta Convenzione, tramite la quale vengono stipulati contratti di mutuo, erogato dalla Cassa di Risparmio di Firenze e finalizzato all'acquisto, ristrutturazione, costruzione ed ampliamento dell'abitazione principale, al tasso variabile pari al Tasso Ufficiale di Riferimento fornito dalla Banca Centrale Europea tempo per tempo vigente. Il tasso non potrà comunque essere inferiore a quello che la stessa Cassa applica ai propri dipendenti. Decorrenza 1/9/2004

FINANZIAMENTI

L'Azienda si impegna ad attivarsi per la realizzazione di una convenzione con Findomestic Banca S.p.A. che preveda l'estensione ai propri dipendenti delle medesime condizioni previste per i dipendenti della Findomestic Banca stessa in tema di finanziamenti. Decorrenza 1/9/2004

ART. 7

PART TIME

In applicazione dei principi stabiliti dalla normativa di riferimento nonché dal CCNL 11/7/99, la disciplina del part-time in azienda viene così regolamentata:

La durata del rapporto part-time è fissata in 12 o 24 mesi e vengono confermati i limiti di durata settimanale dell'orario di lavoro fissati tra le 15 e le 32 ore e mezzo.

L'Azienda favorirà il più possibile l'accoglimento delle richieste di part-time presentate dai dipendenti aventi motivazioni personali o familiari di rilevante gravità, compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive.

La valutazione di merito sarà effettuata semestralmente sulla base dei criteri e dei punteggi stabiliti nell'allegata tabella dei punteggi per la definizione della graduatoria; l'Azienda si impegna a dare risposta agli interessati entro 30 giorni dalla data di scadenza fissata per la presentazione delle domande: 31 maggio e 30 novembre, date che potranno essere rivedute concordemente per esigenze tecnico-organizzative.

Le domande non accolte potranno essere ripresentate alla luce di nuove circostanze comportanti un incremento di punteggio.

Fermo restando che le domande di part time devono essere richieste ed accordate nei tempi e modi indicati, è consentito presentarle anche fuori sessione e, se accettate, il periodo del part-time concesso scadrà alla prima sessione utile e il dipendente, qualora interessato alla prosecuzione, dovrà presentare nuova domanda nei termini previsti.

Tali richieste dovranno essere presentate almeno 15 giorni prima dell'inizio, tempo entro il quale l'Azienda si impegna a dare risposta.

Le parti concordano inoltre che, per favorire l'applicazione del part time l'Azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato allo scopo di integrare le posizioni di lavoro scoperte a seguito della concessione di part-time o di assenze per allattamento. L'Azienda potrà ricorrere ad un'unica continuativa assunzione a tempo determinato, qualora il personale interessato usufruisca, senza interruzione, del permesso per allattamento e del part time. Le percentuali per il ricorso a tali assunzioni a tempo determinato rientrano in quelle individuate allo scopo da CCNL tempo per tempo vigente. Quando possibile, si darà priorità ad assunzioni da liste di mobilità.

Per i part-time che svolgono attività di formazione oltre il proprio orario di lavoro, il personale interessato potrà scegliere tra il pagamento delle ore eccedenti con l'importo previsto per la normale paga oraria od il recupero compensativo.

NOTA A VERBALE

Le OOSS richiedono all'azienda che nella fase di individuazione delle risorse da assumere si dia priorità alle risorse che hanno già prestato attività lavorativa a tempo determinato in Azienda.

Allegato all'art. 8

Tabella dei punteggi per la definizione della graduatoria part time.

1) Figli

- a) per i figli in età:
 - fino a 3 anni punti 7
 - da 3 a 6 anni punti 5
 - da 6 a 11 anni punti 4
 - da 11 a 14 anni punti 2

- b) per ogni figlio con provate e gravi situazioni di salute di carattere non temporaneo: punti 20

- c) figli senza un genitore:
(in caso di separazione/divorzio il figlio dovrà risultare a carico del dipendente e convivere con lo stesso a prescindere dalla corresponsione degli alimenti)
Attribuzione di: punti 4
da aggiungere alla sommatoria dei punteggi assegnati in relazione all'età ed al numero dei figli.

- d) figli in cura ed assistenza per disintossicazione da dipendenze da droghe o da alcool: punti 10

2) Condizioni di salute del dipendente

Tale punteggio è attribuito al dipendente che, per il tipo di invalidità o inabilità posseduta, abbia necessità di assistenza sanitaria e/o familiare: punti 10

3) Coniuge/genitori/fratelli/sorelle

Per ogni congiunto con provato grave stato di malattia:

punti 3 (max punti 6)

4) Pendolari

Ai lavoratori residenti in comune non limitrofo a quello in cui è situata l'unità produttiva:

punti 1

5) Lavoratori studenti

Il punteggio è attribuito in favore dei dipendenti che frequentano corsi di studio per il conseguimento dei titoli contemplati dai CCNL vigenti per la attribuzione delle provvidenze di studio: non cumulabili con altri punteggi ad esclusione dell'anzianità di servizio.

punti 2

6) Anzianità di servizio

Per ogni anno intero di servizio calcolato dalla data di assunzione:

punti 0,25

N.B.: si cumulano gli anni di servizio maturati in precedenti rapporti di lavoro con aziende del gruppo.

Per quanto attiene alle situazioni comprese nel presente regolamento che prevedono l'assegnazione di punteggio in relazione a condizioni di grave malattia e/o assistenza a figli, coniuge, genitori, fratelli, nonché del lavoratore stesso, è necessario che la domanda di trasformazione del rapporto sia corredata da apposita attestazione medico specialistica rilasciata da strutture pubbliche che certifichi, oltre allo stato di malattia, anche la necessità che tale situazione trovi beneficio da una collocazione in part time del dipendente.

ART. 8

PERMESSI

Ad integrazione di quanto già previsto dalle disposizioni in vigore, si conviene che ai lavoratori interessati siano concessi i seguenti permessi:

Permessi retribuiti:

- a) 3 giorni annui per il primo decesso nell'anno di coniuge o convivente o parente entro 2° grado
- b) 2 giorni per i successivi decessi nell'anno dei seguenti parenti:
Genitori, Fratelli, Figli, Nonni, Coniugi o Conviventi.
- c) 1 giorno per il decesso dei seguenti parenti o affini:
Zii, Nipoti e Suoceri.
- d) 3 giorni annui complessivi per grave infermità documentata di coniuge o convivente o parenti entro il 2° grado (legge 53/2000)
- e) 2 giorni per la nascita di ogni figlio
- f) 10 ore annue per cure fisioterapiche (comprehensive del tempo di viaggio) dietro presentazione della relativa documentazione medica e dietro preavviso di almeno 5 giorni lavorativi al diretto responsabile

Relativamente alle visite mediche, l'azienda concede permessi retribuiti per il tempo trascorso presso la struttura sanitaria, dietro certificazione dell'assenza in cui sia indicata anche la durata della visita, nonché per il tempo di viaggio nella misura massima di 30 minuti per l'andata e 30 minuti per il ritorno.

Permessi non retribuiti:

- a) 2 giorni annui per rilevanti interessi di famiglia e gravi motivi di indole privata, fruibili anche ad ore
- b) Alla lavoratrice/lavoratore che abbia effettiva necessità di assistere i figli ammalati di età compresa fra i 3 e gli 8 anni, vengono concessi permessi per la durata al massimo della malattia, comprovata da certificazione medica
- c) Alla lavoratrice/lavoratore che abbia effettiva necessità di assistere i figli ammalati di età compresa fra gli 8 ed i 12 anni, vengono concessi permessi per la durata al massimo di 5 giorni lavorativi annui, con possibilità di frazionarli e comprovati da certificazione medica.

Permessi per festività soppresse e festività civili coincidenti con la domenica

Le parti concordano che, a parziale deroga dell'art. 47 del CCNL 11/7/99, i permessi in argomento potranno essere fruiti durante l'intero arco dell'anno.

Relativamente alle festività civili di cui all'art. 45 del CCNL 11/7/99 (25 aprile, 1 maggio, 2 giugno) le parti concordano che nel caso queste coincidano con la domenica, daranno luogo, nell'anno di riferimento, a corrispondenti permessi da gestire secondo i criteri previsti per le festività soppresse, ivi compresa la fruizione durante l'intero arco dell'anno.

ART. 9

POLIZZA SANITARIA

Le parti concordano sull'istituzione di una copertura sanitaria a carico dell'Azienda a favore di tutto il personale , con estensione della copertura al nucleo familiare del dipendente.

Il contributo massimo a carico dell'Azienda ad oggi è individuato nel modo seguente:

Impiegato senza nucleo	€ 227
Impiegato con nucleo	€ 336
Quadro Direttivo senza nucleo	€ 310
Quadro Direttivo con nucleo	€ 465

Per nucleo familiare si intende il coniuge o convivente e i figli, anche non fiscalmente a carico.

La decorrenza è fissata al 1/1/2005

ART. 10

PREMIO DI RENDIMENTO

In relazione alla quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, sono individuati, per il solo personale in servizio al 31/12/99 presso Findomestic Banca, i seguenti criteri e misure:

- 1) La suddetta quota è associata al singolo inquadramento ed agli scatti di anzianità e determinata secondo gli importi riportati nella tabella alla pagina successiva. Le quote formano una base di calcolo rivalutata secondo gli indirizzi dei CCNL tempo per tempo vigenti.
- 2) Tale quota viene corrisposta nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
- 3) La quota non compete al personale cui, per il servizio prestato nell'anno di riferimento del premio medesimo, sia stata assegnato giudizio professionale inferiore a C e L.
- 4) All'eventuale personale con contratto a tempo parziale la quota viene erogata in proporzione all'orario di lavoro prestato.
- 5) Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, la quota compete in proporzione ai mesi interi di servizio prestato, considerando come mese intero anche la frazione uguale o superiore ai 15 gg. di calendario, qualora l'ultimo giudizio professionale non sia inferiore a C e L e sempre che la cessazione dal servizio non sia avvenuta per giustificato motivo o per giusta causa.
- 6) Nel caso di assenza dal servizio il premio viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza comprendendo come mese intero anche le porzioni uguali o superiori a 15 gg. di calendario. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica:
 - per i periodi di ferie;
 - se l'assenza non supera i tre mesi;
 - per i primi tre mesi in caso di assenze per un periodo superiore, salvo che l'assenza duri per l'intero anno;
 - per un periodo di 5 mesi, relativamente ai periodi di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza e puerperio.
- 7) Il premio concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto e fondo previdenza aziendale.

ART. 11

RIMBORSI CHILOMETRICI

Al personale cui venga richiesto dall'azienda l'uso del proprio autoveicolo per motivi di servizio è corrisposto, per ogni chilometro percorso, un rimborso spese nelle seguenti misure:

Auto di cilindrata pari o inferiore a 1300	€ 0,31
Auto di cilindrata compresa fra 1300 e 1500	€ 0,36
Auto di cilindrata superiore a 1500	€ 0,41

Gli importi di cui sopra sono ridotti del 15% per le autovetture a gasolio e gas.

Nessun rimborso sarà riconosciuto a fronte di scelte personali del dipendente senza autorizzazione preventiva della Direzione di competenza.

Laddove il dipendente richieda, preventivamente, per motivi personali l'utilizzo dell'auto propria per l'effettuazione di missioni di cui all'art. 52 CCNL 11/7/99, l'azienda potrà autorizzare tale utilizzo a fronte del quale corrisponderà il rimborso delle spese vive così intese: eventuali pedaggi e carburante calcolato sulla base dei chilometri effettuati per la missione secondo le risultanze previste dalle tabelle ACI relativamente ai "costi analitici del carburante".

ART. 12

TFR (quota accantonata in Azienda)

Ad integrazione di quanto previsto dalla normativa di riferimento viene concordato quanto segue:

Riduzione a 5 anni dell'anzianità minima di servizio valida ai fini della richiesta;

Possibilità di richiedere fino al 100% del maturato, per

- spese sanitarie per il dipendente, coniuge/convivente e parenti di 1° grado
- acquisto prima casa /terreno edificabile per dipendente, coniuge/convivente e parenti di 1° grado
- sostegno al reddito familiare per gravi motivi (a titolo esemplificativo: perdita del lavoro, decesso del coniuge, separazione)

Possibilità di richiedere fino al 80% del maturato per:

- ristrutturazioni o lavori nella casa di proprietà del dipendente, coniuge/convivente risultante da certificazione anagrafica e parenti di 1° grado o dove il dipendente ha residenza anagrafica o domicilio fiscale
- Eventuale acquisto di azioni del gruppo con l'impegno a trattenerle per almeno 1 anno.

Laddove una delle causali che danno diritto alla richiesta di anticipo TFR intervenga prima della maturazione dell'anzianità di servizio minima richiesta, il dipendente, per beneficiare dell'anticipo, provvederà ad effettuare comunque la richiesta al momento del verificarsi della causale, fermo restando il diritto all'effettivo ottenimento dell'anticipo solo al momento della maturazione dell'anzianità richiesta.

ART. 13

TRASFERIMENTI

In considerazione della struttura organizzativa di Credial Italia, caratterizzata da un'unica sede operativa localizzata in Firenze, le parti concordano di non prevedere, al momento, una specifica disciplina in tema di trasferimenti.

Laddove si dovesse rendere necessario il ricorso all'istituto in esame, le parti concordano tuttavia che, in materia di trasferimenti, si farà riferimento alla disciplina del CCNL e del CIA di Findomestic Banca tempo per tempo vigenti.

ART. 14

MISSIONI

A integrazione di quanto previsto dall'art. 52 CCNL 11/7/99 viene previsto quanto segue:

Al personale che effettua meno di 5 giornate di missione nel corso di un mese di calendario, escluse quelle cosiddette a corto raggio, compete, in aggiunta al rimborso delle spese di trasporto, per la consumazione dei pasti principali e per il pernottamento, una indennità pari a € 15,49 lordi per le aree professionali dalla 1^a alla 3^a e a € 30,99 lordi per i Quadri Direttivi, nel caso in cui la missione abbia inizio prima delle ore 7:00 o termini oltre le ore 22:00, nonché in tutti i casi in cui i criteri stabiliti dal CCNL 11/7/99 per le missioni superiori a 4 giornate prevedono il riconoscimento di almeno 2/3 di diaria, con esclusione del terzo relativo al pernottamento (esempio: inizio primo giorno di missione ore 12:30 → spettanza giornaliera 3/3 meno 1/3 per il pernottamento = 2/3 → spetta indennità; inizio primo giorno di missione ore 17:30 → spettanza giornaliera 2/3 meno 1/3 per il pernottamento = 1/3 → non spetta indennità).

Per le missioni in caso di incontri di formazione e/o altre iniziative a carattere informativo/formativo, trova applicazione quanto previsto dall'art. 52 del CCNL 11/7/99, ad eccezione dei giorni iniziale e finale, per i quali si prevede quanto indicato al comma che precede.

ART. 15

ATTIVITA' IN TURNI E RELATIVE INDENNITA'

Al fine di uniformare la disciplina relativa al personale il cui orario sia articolato in turni e/o con struttura oraria 6x6 si definisce il seguente trattamento:

1. Orario di lavoro settimanale: 36 ore
2. Pausa di 30 minuti come da art.87 comma 4° CCNL 11/7/99
3. Corresponsione del buono pasto
4. Indennità di turno indipendentemente dalla fascia oraria
5. Indennità per ogni sabato lavorato pari a €15.

Le parti concordano che le indennità definite saranno rivalutate tempo per tempo della stessa percentuale determinata per il rinnovo della parte economica dei CCNL tempo per tempo vigenti laddove le stesse indennità non siano automaticamente rivalutate dagli stessi CCNL ovvero non previste dagli stessi.

ART. 16

CUSTODIA CHIAVI E VALORI

Al dipendente incaricato della custodia sia delle chiavi degli uffici sia di quelle della cassaforte e armadi, cassette etc, non possono essere imputate responsabilità in riferimento all'uso delle stesse, anche in caso di smarrimento o di furto delle chiavi in questione e per eventuali fatti delittuosi legati all'evento con conseguente esclusione di rivalsa dell'Azienda nei confronti del personale per i fatti suddetti (tali garanzie non avranno effetto nel caso in cui il comportamento del dipendente sia riconducibile ad un fatto doloso).

Per quanto attiene la gestione degli incassi, le parti stabiliscono inoltre che: a fronte di effetti falsificati o scoperti oppure di contante falso e più in generale a fronte di ammanchi di cassa, sempre che ciò non sia riconducibile ad un fatto doloso del dipendente, (nel qual caso l'Azienda intraprenderà le azioni previste dalla legge e dalle norme contrattuali), il dipendente incaricato di questa mansione non sarà ritenuto responsabile di tale avvenimento e pertanto l'Azienda non avrà diritto di rivalsa nei confronti del medesimo. Le parti, inoltre, sottolineano che la girata dei titoli e la firma per depositare i valori presso le banche incaricate, viene effettuata solo per conto della Società e che i dipendenti incaricati di tale compito sono esonerati dalla responsabilità diretta. Le parti concordano, altresì, che a fronte di furti effettuati da terzi dei suddetti valori sia all'interno degli uffici che durante il trasporto degli stessi alla banca incaricata di ricevere i versamenti, i dipendenti incaricati di tali operazioni non saranno ritenuti responsabili e quindi l'Azienda non si rivarrà su di essi, sempre che il comportamento di questi ultimi non sia riconducibile ad un atto doloso nel qual caso l'Azienda adotterà le procedure sopracitate.

Viene concordato, infine, che, avendo Credial Italia adottato il principio di non rivalsa aziendale nei confronti dei dipendenti per tutte le situazioni legate alla gestione dei valori, non si debba procedere, da parte dell'Azienda, ad alcun tipo di erogazione a titolo di indennità di rischio prevista dal CCNL vigente.

ART. 17

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Considerata la particolare situazione dell'Azienda, di recente costituzione e caratterizzata pertanto da un assetto organizzativo in fase di evoluzione, le Parti concordano che si incontreranno in occasione della nascita di nuove figure e/o ruoli professionali allo scopo di definire gli specifici inquadramenti.

ART. 18

PREMIO AZIENDALE

In virtù della particolare situazione dell'Azienda, recentemente entrata nel mercato di riferimento e considerata anche l'attuale fase di valutazione e verifica dei più opportuni indicatori della performance aziendale con riferimento ai fini in oggetto, le Parti concordano di rinviare ad un momento successivo il confronto relativo alle modalità di determinazione ed erogazione del Premio Aziendale attraverso confronti tecnici da tenersi nel primo trimestre del 2005.