

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**

**FINDOMESTIC LEASING S.P.A.**

**Per il personale appartenente ai Quadri Direttivi ed alle Aree Professionali (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>)**

**Firenze, 30 gennaio 2003**

Il giorno 30 gennaio 2003

Tra la delegazione aziendale rappresentata dall' Avv. Edoardo Speranza, Presidente e dal Dott. Carlo Fioravanti, Consigliere con delega

E

La FIBA/CISL in persona dei Sigg. Giampaolo Caglianone e Alessandro Poggi

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 Aziendale.....	” 14
Art. 11 - Premio di rendimento.....	” 18
Art. 12 - Rimborsi chilometrici.....	” 20
Art. 13 - TFR (quota accantonata in azienda) .....	” 21
Art. 14 – Trasferimenti.....	” 22
Art. 15 – Missioni.....	” 22
Art. 16 - Attività in turni e relative indennità.....	” 23
Art. 17 - Custodia chiavi e valori.....	” 24
Art. 18 - Inquadramento del personale.....	” 25

## **DISPOSIZIONI GENERALI**

Il rapporto di lavoro del personale di Findomestic Leasing appartenente alle aree professionali dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>) 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 il 31 dicembre 2003.

## **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 CCNL 19/12/94 per il personale in forza 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<sup>a</sup> Area Professionale 3<sup>o</sup> Livello e nella 3<sup>a</sup> Area Professionale 1<sup>o</sup> 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 2<sup>a</sup> Area professionale I<sup>o</sup> e II<sup>o</sup> 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 1/1/2002. 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;
- B) l'attivazione di una metodologia di valutazione del personale che, attraverso un maggiore scambio comunicativo tra responsabile e collaboratore, vada oltre la formale e annuale trasmissione del giudizio di merito e conferisca la più ampia trasparenza relativamente ai criteri ed ai fattori oggetto di valutazione.

Le parti concordano in proposito sull'introduzione di una classificazione dei giudizi professionali basata su cinque voci e così definita:

- a) Largamente Superiore
- b) Superiore
- c) Adeguato
- d) Parzialmente Adeguato
- e) Non adeguato

Le parti concordano inoltre quanto segue:

tutto quanto previsto nel CCNL 11/7/99 come conseguenza dell'attribuzione di giudizio di sintesi negativo, (premio di rendimento, premio aziendale etc.) viene, nella presente classificazione, applicato alla sola nota "Non Adeguato", essendo considerata la nota "Parzialmente Adeguato" già come attribuzione di giudizio favorevole.

Nel caso di attribuzione di giudizio "Non Adeguato", il lavoratore potrà, entro 15 giorni dalla comunicazione, richiedere alla Direzione Aziendale un incontro per illustrare la propria posizione. Potrà, altresì, presentare un esposto alla Direzione stessa e farsi assistere, nella procedura, da un dirigente delle organizzazioni sindacali interne.

Il giudizio favorevole, comunque espresso (da "Parzialmente Adeguato" a "Largamente Superiore"), essendo formulato in relazione allo svolgimento della mansione disimpegnata, non comporta di per sé stesso giudizio di idoneità per le promozioni.

Nei casi di cambiamento di mansione e/o di ufficio, il preposto alla valutazione sarà individuato sulla base del maggior periodo prestato.

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

C) 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<sup>a</sup> 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.

## **ART. 5**

### **FONDO PENSIONE**

In attesa della costituzione di una Cassa di previdenza specifica per il personale di Findomestic Leasing, 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, parallelamente a Findomestic Banca, al fine di individuare strutture esterne che possano offrire tali servizi a condizioni agevolate a favore dei propri dipendenti. E' stata pertanto realizzata una convenzione con la Cassa di Risparmio di Firenze tramite la quale vengono stipulati contratti di mutuo finalizzato all'acquisto, ristrutturazione, costruzione ed ampliamento dell'abitazione principale dei dipendenti di Findomestic Leasing e del loro nucleo familiare, 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.

#### **FINANZIAMENTI**

Premesso che l'azienda non prevede tra le proprie attività quella di erogazione di prestiti personali, aperture di credito e finanziamenti in forma diversa dal leasing, questa 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.



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

#### ***NOTA A VERBALE***

Le O.O.S.S. sottolineano la necessità di pervenire all'individuazione di identiche condizioni per tutte le categorie di dipendenti.

## **ART. 10**

### **PREMIO AZIENDALE**

Le Parti concordano la definizione di una procedura di calcolo del Premio Aziendale.

Il tetto massimo erogabile è pari a 2 mensilità calcolate sulla base della tredicesima mensilità definita secondo i criteri previsti dalla riforma della retribuzione dell'1/1/2000 introdotta dal CCNL 11/7/99.

Il premio non viene erogato nel caso in cui il bilancio di esercizio dell'anno di riferimento non dia un risultato netto positivo (comprensivo del Premio Aziendale).

Il premio verrà erogato secondo quanto stabilito nella "definizione dei criteri e del metodo", riportata nelle pagine seguenti.

**PREMIO AZIENDALE DI FINDOMESTIC LEASING - DEFINIZIONE DEI CRITERI E DEL METODO**

Descrizione	Riferimento	Dati 2001 (in Mln)
-------------	-------------	--------------------

**Criterio 1: Margine/Encours medio annuale Findomestic Leasing**

**Determinazione del margine**

Interessi attivi e proventi assimilati	voce 10 bilancio 2001(ricavi)	0,082
+ Dividendi e altri proventi	voce 20 bilancio 2001(ricavi)	0,000
+ Commissioni attive	voce 30 bilancio 2001(ricavi)	0,330
+ Profitti da operazioni finanziarie	voce 40 bilancio 2001(ricavi)	0,000
+ Altri proventi di gestione	voce 70 bilancio 2001(ricavi)	17,933
- Interessi passivi e oneri assimilati	voce 10 bilancio 2001(costi)	1,528
- Commissioni passive	voce 10 bilancio 2001(costi)	0,419
- Perdite da operazioni finanziarie	voce 10 bilancio 2001(costi)	0,000
- Rettifiche di valore su immobilizzazioni (beni concessi in locazione finanziaria)	incluso nella voce 50 bil. 2001	15,548
<b><i>Totale margine</i></b>		<b>0,850</b>

**Determinazione dell' encours medio**

**27,656**

Media di tutti gli encours di fine mese al lordo di eventuali svalutazioni e accantonamenti per rischi, da fine dicembre n-1 a fine dicembre n, composti da:

Crediti verso la clientela	voce 40 bilancio 2001(attivo)
Immobilizzazioni materiali (esclusi beni di proprietà)	inclusi nella voce 100 bil 2001 (attivo)

***Margine/Encours medio*** **3,07%**

***Valore di base del rapporto:*** **X** (definito come media tra il rapporto 2001 (3,07%) e quello che risulterà per il 2002)

***Ponderazione:*** **50%**

***Impatto ponderato:***

Per determinare l'impatto ponderato si calcolerà la differenza tra il rapporto Margine/Encours medio come definito sopra, ed il valore di base di X%. Dieci centesimi in più o in meno rispetto al valore di base daranno il 2% in più o in meno sulla ponderazione (quindi più o meno 1 centesimo sul valore di base = più o meno 0,2% sulla ponderazione.

*Esempio (per il 2002):* *Per un rapporto 2002 (ipotesi) di 4,49% quindi 4,49%-3,78% (ipotesi per X) = 0,71% sul valore di base. L'impatto ponderato sarà quindi: 50% + (71 x 0,2%) = 64,2%.*

## **Criterio 2: Encours Medio annuale Findomestic Leasing/Dipendenti Medi**

### **Determinazione dell' encours medio**

Come sopra indicato **27,656**

***Determinazione dei dipendenti medi*** **9,00**

**Dipendenti medi:** Media da fine dicembre n-1 a fine dicembre n del numero dei dipendenti di Findomestic Leasing a fine mese. Si considerano i dipendenti in forza a fine mese con contratto a tempo indeterminato, contratto di formazione, contratto a tempo determinato. Non si considera il personale con contratto di lavoro temporaneo. Per i dipendenti part time, le Parti concordano di considerarle al 50% indipendentemente dal numero di ore lavorate.

***Encours medio/dipendenti medi*** **3,073**

**Valore di base del rapporto:** **Y** (definito come la media tra il rapporto del 2001 (3,073) e quello che risulterà per il 2002. Per gli anni successivi il valore trovato come indicato, verrà aggiornato in base all'inflazione calcolata come variazione media annua dell'indice ISTAT del costo della vita.

**Ponderazione:** **50%**

### ***Impatto ponderato:***

Per determinare l'impatto ponderato si prenderà la ponderazione sopra indicata (50%) alla quale si aggiungerà: ((Encours medio per dipendenti medi aggiornato ISTAT)/(Valore di base Y))-1

*Esempio (per il 2002):*  $Encours\ pro\ capite\ aggiustato\ (ipotesi\ 2002) = 3.925\ k€ \times I$   
(indice ISTAT per il primo anno).

$L'impatto\ ponderato\ sarà\ quindi: 50\% + (3925/3545(ipotesi\ per\ Y)) - 1 = 60,7\%$

Una volta calcolati questi due criteri, si sommeranno i due impatti ponderati ottenuti (arrotondati con due decimali) e si otterrà un ***impatto ponderato totale***

Per definizione le parti concordano che ad un risultato di totale ponderato del 100% corrisponde a 1 mensilità della tredicesima per tutto il personale appartenente alla categorie dei Quadri Direttivi ed alle Aree Professionali dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>.

Si stabilisce convenzionalmente che, per l'anno 2002, il premio sarà pari a 1,25 mensilità, indipendentemente dal valore dell'impatto ponderato totale.

Il risultato non potrà superare il tetto massimo di 2 mensilità della tredicesima per i Quadri Direttivi e per le Aree Professionali.



L'erogazione del premio avviene nel mese di giugno e interessa tutto il personale che abbia superato il periodo di prova al 31 dicembre dell'anno a cui il premio si riferisce sulla base dell'inquadramento della data medesima.

All'eventuale personale con contratto a tempo parziale il premio viene erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno il premio compete in proporzione ai mesi di servizio prestato computando come mese intero anche le frazioni uguali o superiori ai 15 gg. di calendario.

Nel caso di assenza dal servizio il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, computando come mese intero anche le frazioni 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 dal servizio per gravidanza e puerperio.

Al personale assunto con contratto a tempo determinato ed il cui rapporto abbia avuto durata superiore a 1 mese compete, in proporzione al servizio prestato, una somma ragguagliata alla misura del premio aziendale corrisposto al personale assunto a tempo indeterminato della medesima categoria e grado.

Il premio concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto e del fondo pensione aziendale.

Il premio non compete al personale con giudizio inferiore a "parzialmente adeguato" nonché al personale con contratto di lavoro interinale.

## ART. 11

### **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 assegnata nota di qualifica inferiore a "parzialmente adeguato".
- 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'ultima nota di qualifica conseguita non sia inferiore a "parzialmente adeguato" 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.

*Tabella premio rendimento*

## ART. 12

### 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. 13**

### **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. 14**

### **TRASFERIMENTI**

In considerazione della struttura organizzativa di Findomestic Leasing, 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 rilevanti cambiamenti organizzativi dovessero 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. 15**

### **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<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> 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. 16**

### **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.  
Per il personale già beneficiario di trattamenti precedentemente definiti in tal senso, tale indennità è pari a € 30.

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.

Le parti si danno atto che, in relazione alle indennità definite al punto 5, non vengono applicate le rivalutazioni volta per volta previste dai CCNL nel biennio 1/1/02-31/12/03 in quanto dette indennità sono da intendersi, in misura forfettaria, già comprensive di tali rivalutazioni.

## **ART. 17**

### **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 Findomestic Leasing 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. 18**

### **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.