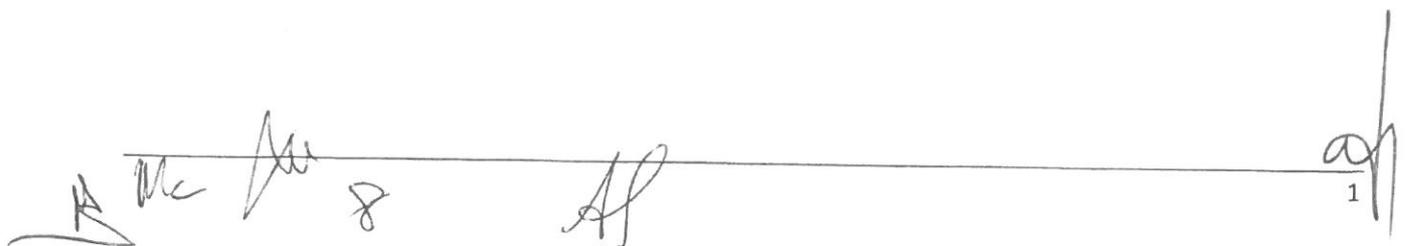


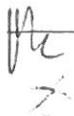
# CONTRATTO AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO

per i dirigenti, i quadri direttivi e il personale delle aree professionali  
dipendenti da Finlombarda S.p.A.

A horizontal line with several handwritten signatures and initials above it. From left to right, there is a signature that appears to be 'R. Mc', followed by a signature that looks like 'A. S.', then the number '8', then the initials 'AP', and finally a signature that looks like 'a. h.' with the number '1' written below it.

**INDICE del documento:**

PARTI STIPULANTI	pag. 3
PREMESSE	pag. 3
SEZIONE 1. QUADRI DIRETTIVI E AREE PROFESSIONALI	pag. 4
Art. 1 - POLIZZE ASSICURATIVE	pag. 4
Art. 2 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE	pag. 5
Art. 3 - BUONO PASTO	pag. 5
Art. 4 - ABBONAMENTO TRASPORTO PUBBLICO	pag. 6
Art. 5 - ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA'	pag. 6
Art. 6 - FLESSIBILITA ORARIA LAVORATORI PART TIME	pag. 7
Art. 7 - EX FESTIVITA'	pag. 7
Art. 8 - BANCA ORE E LAVORO STRAORDINARIO	pag. 7
Art. 9- PERMESSI RETRIBUITI	pag. 7
Art. 10 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	pag. 7
Art. 11 - BANCA DEL TEMPO	pag. 8
Art. 12 - ANTICIPAZIONE TFR	pag. 8
Art. 13 - PREMIO AZIENDALE	pag. 8
SEZIONE 2. DIRIGENTI	pag. 11
Art. 14 - POLIZZE ASSICURATIVE	pag. 11
Art. 15 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE	pag. 12
Art. 16 - BUONO PASTO	pag. 12
Art. 17 - ABBONAMENTO TRASPORTO PUBBLICO	pag. 12
Art. 18 - ANTICIPAZIONE TFR	pag. 12
SEZIONE 3. DISPOSIZIONI FINALI	pag. 13
Art. 19 - SMART WORKING (L. 81/2017)	pag. 13
Art. 20 - WELFARE	pag. 13
Art. 21 - DECORRENZA E DURATA	pag. 13
Art. 22 - DISPOSIZIONI FINALI	pag. 13

  
2

## PARTI STIPULANTI

Il giorno 5 dicembre 2018 a Milano

tra

Finlombarda Spa, di seguito denominata Società, rappresentata dal Direttore Generale, pro tempore, Filippo Bongiovanni

e

le Organizzazioni Sindacali rappresentate da Luciano Piccoli e Fabio Baldasseroni (RSA) per la FABI, Luca Natali e Mario Crotta (RSA) per la FISAC CGIL e Antonio Giacinto per la FIRST CISL

si è stipulato

il presente contratto aziendale di secondo livello per i dipendenti di Finlombarda Spa che avrà decorrenza dal 1 gennaio 2019.

## PREMESSE

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 31 marzo 2015 applicato dalla Società, all'art. 6 comma 1, definisce un secondo livello di contrattazione con il contratto aziendale per le materie delegate, in tutto o in parte, dal CCNL o dalla legge;

in data 27 aprile 2001 è stato stilato un accordo tra la Società e i dipendenti, aggiornato in data 07 aprile 2003, che regola, sulla base di quanto demandato dal CCNL, per i dipendenti in forza, la previdenza complementare e l'assistenza;

il presente accordo viene applicato a tutti i dirigenti, i quadri direttivi e al personale delle aree professionali dipendenti dalla Società, che siano in forza;

preso atto della DGR 5447 del 25/7/16, Sez. IV e s.m.i. – Organizzazione e personale punto 4. Trattamento economico complessivo e contrattazione collettiva decentrata integrata, che precisa quanto segue: "L'art. 18 comma 2 bis del D.L. 112/2008, così come modificato dall'art. 3 comma 5 quinquies D.L. 90/2014 prevede che le società si attengano al principio di riduzione dei costi del personale, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e provvedano a recepire tale indirizzo in sede di contrattazione di secondo livello. Le società devono altresì assicurare il contenimento delle dinamiche retributive anche a livello di contrattazione aziendale";

preso atto che la Società, pur appartenendo al settore bancario ed adottando il CCNL di tale settore, presenta caratteristiche atipiche rispetto agli istituti di credito, essendo Società in house di Regione Lombardia e facente parte integrante del sistema regionale così come definito dalla l.r. 30/2006 e s.m.i. e soggetta alla disciplina del controllo analogo, così come definito nella DGR 6546 del 04/05/17.

Mc  
ES

A

9  
3

## SEZIONE 1.

### QUADRI DIRETTIVI E AREE PROFESSIONALI

#### **Art. 1 - POLIZZE ASSICURATIVE**

L'azienda si impegna a istituire un programma assistenziale integrativo attraverso la stipula delle seguenti polizze assicurative che manterrà in vigore, comunicando alle RSA le eventuali variazioni delle prestazioni previste, nell'ambito degli incontri definiti dal CCNL.

L'onere delle polizze sarà a totale carico dell'Azienda, fatto salvo quanto previsto dalla normativa rispetto al trattamento fiscale e previdenziale.

I beneficiari delle prestazioni sono tutti i dipendenti, che abbiano superato il periodo di prova, salvo esplicita richiesta di esclusione da tutte o parte delle coperture assicurative da parte del singolo dipendente che dovrà pervenire entro e non oltre il 30 settembre dell'anno precedente alla decorrenza delle polizze, fatte salve le polizze pertinenti l'annualità 2019.

- a) **POLIZZA CUMULATIVA INFORTUNI:** tale polizza, in sintesi, assicura un indennizzo ai dipendenti che in seguito ad infortuni professionali o extra-professionali abbiano avuto un'invalidità temporanea o permanente. Gli indennizzi sono previsti in misura pari a:
- per la categoria Quadri direttivi**
    - n. 5 volte la ral
    - n. 6 volte la ral in caso di invalidità permanente
  - per la categoria Aree professionali**
    - n. 5 volte la ral
    - n. 6 volte la ral in caso di invalidità permanente
- b) **POLIZZA VITA:** tale polizza garantisce la liquidazione di un capitale in caso di morte del dipendente aderente.  
Gli indennizzi sono previsti in misura pari a:
- per la categoria Quadri direttivi: € 103.291**
  - per la categoria Aree professionali: € 77.468**
- c) **POLIZZA INVALIDITA' PERMANENTE:** tale polizza ha lo scopo di garantire la liquidazione di un capitale in caso di invalidità permanente da malattia.
- per la categoria Quadri direttivi: € 154.937**
  - per la categoria Aree professionali: € 154.937**
- d) **POLIZZA SANITARIA**  
Tale polizza copre l'assicurato e il suo nucleo familiare inteso come:
- Dipendente;
  - Coniuge o convivente more-uxorio risultante da stato di famiglia;
  - Figli purché risultanti nello stato di famiglia del dipendente e quelli non conviventi purché fiscalmente a carico;
  - Genitori risultanti da stato di famiglia.

La polizza sanitaria rimborsa parte degli oneri che i dipendenti devono sostenere per le cure mediche. Sulla base della valutazione del costo storico e dell'andamento tecnico della sinistrosità da parte della compagnia assicurativa, il costo unitario della polizza sanitaria viene preliminarmente stimato, per la durata del presente accordo, in € 1.316 nel caso di copertura "single" e € 1.515 nel caso di copertura del nucleo familiare, maggiorata del 25% nel caso di estensione ai genitori all'interno dello stato di famiglia.

L'Azienda s'impegna a coprire l'intero costo della polizza e a garantire analogo livello assicurativo negli anni di vigenza dell'accordo sindacale, per il tramite di adesione a una cassa di assistenza.

A horizontal line is drawn across the page, with several handwritten signatures and initials written below it. From left to right, there are initials 'R 8', a signature 'Mc', another signature, the initials 'AS', and a signature '4'.

Laddove, a seguito dell'incremento della sinistrosità riscontrata dalla compagnia assicurativa, si riscontri un conseguente incremento dei premi stimati, la Società dovrà valutare una differente copertura assicurativa al fine di ridurre l'incremento del premio atteso, dandone preventiva informativa alle RSA o, in alternativa, individuare, in accordo con le RSA, le necessarie compensazioni tra l'eventuale maggior costo delle polizze e la diminuzione di altri oneri derivanti dal presente accordo o le possibili soluzioni alternative; ciò fermo restando i vincoli derivanti dal contratto in essere con il fornitore del servizio.

Il dettaglio delle coperture viene determinato in seguito all'espletamento di gara avente oggetto tale servizio o tramite strumenti d'acquisto regionali e/o nazionali, così come previsto dalla normativa aziendale degli acquisti.

Di seguito, si riporta, per macro voci, l'elenco delle coperture previste (per ciascuna di esse il massimale di copertura sarà definito dalla compagnia sulla base di quanto sopra descritto):

- Ricoveri con o senza intervento chirurgico;
- Trasporto ambulanza, aereo o treno per ammalato;
- Parto naturale e cesareo;
- Diaria sostitutiva in caso di ricovero in regime di servizio sanitario nazionale;
- Visite mediche specialistiche, spese domiciliari ed ambulatoriali, day hospital;
- Esami diagnostici e di laboratorio;
- Visite e interventi oculistici, lenti correttive e montature;
- Ticket sanitari;
- Farmaci e parafarmaci (con prescrizione medica), protesi ortopediche ed acustiche;
- Trattamenti fisioterapici e riabilitativi effettuati da specialisti iscritti all'albo;
- Medicina preventiva.

## **Art. 2 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

L'adesione al programma previdenziale integrativo è su base volontaria.

Il fondo di previdenza integrativa adottato volontariamente dall'Azienda e dai dipendenti a partire dal 1995 è il Previgen Fondo Pensione.

Le Parti, preso atto del contratto in essere, confermano l'adesione al Previgen Fondo Pensione; concordano altresì di incontrarsi, non meno di sei mesi prima della scadenza dell'attuale contratto con Previgen, o comunque in tempo utile, per valutare eventuali alternative che risultino maggiormente vantaggiose.

Di seguito le caratteristiche principali della contribuzione:

- Contributo a carico dell'Azienda pari al 2,5% della base di calcolo del TFR per tutti i dipendenti;
- Contributo a carico del dipendente dal 0,5% al 5,5% della base di calcolo del TFR a scelta del dipendente e suscettibile di variazione (con scarto di un punto percentuale tra una fascia e l'altra), su scelta del dipendente, da esercitarsi una volta l'anno a dicembre.
- Quota TFR in base alle regole previste dalla normativa in materia.

## **Art. 3 - BUONO PASTO**

Il buono pasto viene riconosciuto a tutto il personale dipendente con orario full time che lavori almeno 5 ore nella giornata, con obbligo di effettuare la pausa pranzo. Il diritto al buono pasto è legato all'effettiva presenza al lavoro, restando escluso il personale che già fruisce del rimborso del pasto per essere in trasferta o per altro motivo.

Nel caso di fruizione delle ore di allattamento previste dalla normativa, le modalità di erogazione del buono pasto seguono quelle previste per i lavoratori full time.

Ai lavoratori part time, per le giornate con orario continuato, il numero di buoni pasto spettanti viene rapportato alla percentuale di orario part time -che deve essere pari o maggiore al 53% (4 ore gg) dell'orario ordinario- non essendo possibile modificare il valore nominale del buono, in quanto legato

*Mc*  
*AS*

*AS*

5 *an*

ad una convenzione Consip. Si specifica che il riconoscimento del buono pasto è vincolato al rispetto dell'orario di lavoro giornaliero concordato individualmente.

Il valore nominale del buono pasto giornaliero è di 7€, fatte salvo eventuali variazioni a seguito di interventi normativi.

Il buono pasto viene riconosciuto, laddove previsto dalla convenzione Consip, nel formato elettronico, anche al fine di poter usufruire dell'agevolazione contributiva e fiscale prevista dalla normativa. Il valore del buono pasto non può, in alcun caso, essere monetizzato in busta paga.

#### **Art. 4 - ABBONAMENTO TRASPORTO PUBBLICO**

Le Parti concordano che il costo dell'abbonamento annuo che i dipendenti acquistano tramite convenzione aziendale sarà trattenuto in 12 rate mensili, a decorrere dai nuovi abbonamenti.

#### **Art. 5 - ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA'**

Il seguente orario di lavoro si applica al personale full time.

L'articolazione dell'orario è orientata alla massima flessibilità su base settimanale, finalizzata a perseguire gli obiettivi di miglioramento qualitativo delle prestazioni di lavoro.

La flessibilità consiste nella possibilità di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà.

Il monte ore teorico settimanale è quello corrispondente all'articolazione dell'orario di lavoro in 7,45 ore giornaliere, dal lunedì al giovedì e in 6,30 il venerdì, corrispondenti a 37,30 settimanali.

Il limite massimo della prestazione giornaliera è fissato in 9,45 ore con uscita entro le 19.15, con una tolleranza sulle ore giornaliere standard di 2 ore in più o in meno.

Le fasce d'ingresso, pranzo e di uscita, salvaguardate puntuali esigenze di servizio, sono così definite:

Fascia oraria di ingresso:	08.00 / 09.30
Pausa pranzo:	12.30 / 14.30
Fascia oraria di uscita:	16.30 / 18.00 dal lunedì al giovedì 15.15 / 16.45 il venerdì

La pausa pranzo ha una durata minima di 45 minuti fino ad un massimo di 1h e 15 minuti e potrà essere effettuata tra le 12.30 e le 14.30 (orario massimo di rientro). In caso di mancata timbratura, viene automaticamente considerata la fruizione della pausa minima di 45 minuti.

Le fasce di presenza obbligatorie sono: dalle 9.30 alle 12.30 e dalle 14.30 alle 16.30 dal lunedì al giovedì e sino alle 15.15 il venerdì.

Eventuali ritardi rispetto alla fascia oraria di ingresso o alla pausa pranzo verranno trattenuti e la somma dei ritardi a livello mensile verrà arrotondata al quarto d'ora per eccesso e scalata dalla retribuzione.

Su specifica richiesta del dipendente, via e mail al Servizio Personale, in copia il dirigente verranno utilizzate le ROL o la banca ore accumulata, calcolate con la medesima modalità.

L'azienda e le OO.SS. si impegnano a monitorare l'andamento del nuovo orario di lavoro e della flessibilità ad esso applicata, nell'ambito degli incontri previsti dal CCNL. In tali occasioni, decorso un anno dalla sua entrata in vigore, potranno essere prese in considerazione anche ulteriori modalità migliorative.

Il nuovo orario di lavoro verrà formalizzato con comunicazione del Direttore generale entro il 31 gennaio 2019.

#### **Art. 6 - FLESSIBILITA ORARIA LAVORATORI PART TIME**

Si stabilisce che ai lavoratori con orario part time viene concessa una flessibilità di 30 minuti giornalieri rispetto all'orario di ingresso e di uscita concordati.

#### **Art. 7- EX FESTIVITA'**

Al lavoratore spetta annualmente un numero di permessi giornalieri retribuiti corrispondente a quello delle giornate non più riconosciute come festività, secondo quanto stabilito dal CCNL, art. 56. I permessi per ex festività saranno fruibili dal 2 gennaio al 15 dicembre di ogni anno.

#### **Art. 8 - BANCA ORE E LAVORO STRAORDINARIO**

L'eventuale accumulo in banca ore delle ore eccedenti il normale orario di lavoro, così come previsto dall'art. 106 del ccnl, dovrà essere preventivamente e formalmente autorizzato dal dirigente gerarchicamente responsabile con apposito modulo.

La frazione minima di accumulo è fissata in 15 minuti, fatta salva la prima frazione che non potrà essere inferiore a 30 minuti; rispetto all'orario ordinario giornaliero fissato in 7,45 dal lunedì al giovedì e in 6.30 il venerdì.

Per quanto riguarda le modalità di utilizzo delle ore così accumulate in banca ore, si fa riferimento a quanto previsto all'art. 106 del CCNL.

#### **Art. 9 – PERMESSI RETRIBUITI**

In aggiunta a quanto previsto dal CCNL e/o dalla normativa vigente, sono riconosciuti permessi retribuiti per i seguenti motivi personali:

Assenze per nascita o adozione figli: l'azienda riconosce al padre una giornata di permesso retribuito coincidente il giorno della nascita se questo coincide con una giornata lavorativa.

Il dipendente è tenuto a produrre idonea certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria.

Permessi per visite mediche: permessi retribuiti per visite mediche sino al limite massimo di 8 ore all'anno per tutti i dipendenti, non cumulabili l'anno successivo. Tale monte ore è comprensivo del tempo necessario per raggiungere il luogo della visita.

Il dipendente dovrà produrre idonea giustificazione rilasciata dalla struttura sanitaria con indicazione di orario di inizio e fine della visita.

Permessi partecipazione corso parto: Alle lavoratrici in gravidanza, l'azienda riconosce il diritto a permessi retribuiti, nel limite di 12 ore, per la partecipazione al corso di preparazione al parto presso strutture pubbliche o private, ove il medesimo debba necessariamente tenersi in coincidenza con l'orario di lavoro. L'effettiva partecipazione andrà documentata dalla struttura competente.

#### **Art. 10 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

L'azienda accoglierà, oltre a quanto già previsto dall'art. 8 del D. Lgs. 81/2015, le richieste di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai dipendenti che giustificino tale istanza sulla base di gravi motivi di salute, documentati da idonea certificazione medica, che, senza compromettere l'idoneità fisica al lavoro, richiedano un impiego temporaneamente ridotto.

L'azienda inoltre, compatibilmente alle esigenze di servizio, valuterà le richieste di concessione di lavoro a tempo parziale dei dipendenti sulla base dei seguenti presupposti:

1. Determinazione di un numero massimo di rapporti di lavoro nella misura del 20%, arrotondato all'unità superiore se il decimale è pari ad almeno 0,5 o all'unità decimale inferiore in caso contrario, del totale del personale a tempo pieno;

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

2. Durata semestrale o annuale, a scelta del richiedente, con orario da concordare secondo quanto previsto dal CCNL e decorrenza dal 1° giorno del mese;
3. Necessità di accudire i figli minorenni (fino al compimento del sesto anno di età);
4. Necessità di prestare assistenza ai familiari (nell'ordine: figli, coniuge, genitori, fratelli e sorelle, altri familiari conviventi, ivi compresi i componenti della famiglia di fatto) gravemente ammalati, diversamente abili e/o affetti da patologie limitanti;
5. Motivi di studio e altri motivi degni di obiettiva considerazione.

#### **Art. 11 - BANCA DEL TEMPO**

Le Parti stabiliscono che, nel caso di gravi e comprovati motivi di salute legati alla situazione personale e/o familiare, qualora un dipendente interessato abbia la necessità di usufruire di permessi/ferie aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal ccnl, il Servizio Personale potrà gestire, rispetto al caso specifico, la cessione, a titolo gratuito, di giornate di ferie o permessi da parte di altri colleghi, entro un numero massimo di tre giorni ciascuno.

Si specifica che la cessione di ferie o permessi deve avvenire a titolo gratuito e comporta l'estinzione a tutti i fini, diretti ed indiretti, di qualsivoglia diritto nei confronti della Società e del lavoratore beneficiario.

#### **Art. 12 - ANTICIPAZIONE TFR**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2120 del codice civile, così come modificato dalla L. n. 297 del 29/5/82, si stabilisce che la Società concederà un anticipo del TFR complessivamente fino al 75%, per tutti i casi previsti dalla normativa in vigore, oltre che per ulteriori necessità.

Di seguito si riepilogano i motivi alla base della richiesta, che in ogni caso deve essere opportunamente documentata:

- eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture sanitarie;
- acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli;
- spese durante il congedo parentale (ex maternità facoltativa);
- spese durante i congedi per la formazione extra-lavorativa o per la formazione continua;
- spese di ristrutturazione abitazione principale (anche in affitto) per sé o per i figli, certificate da idonea documentazione (atto di proprietà o contratto di affitto, preventivo lavori, fatture);
- decurtazione o estinzione spese mutuo ipotecario (legato all'acquisto prima casa per sé o per i figli).

Si specifica che, in alcun caso, l'importo richiesto a titolo di anticipazione potrà essere superiore all'importo della spesa da sostenere.

L'anticipazione può essere ottenuta al massimo per due volte nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto complessivo.

#### **Art. 13 - PREMIO AZIENDALE**

Il presente articolo regola il Premio aziendale ex art. 48 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali:

- a. L'erogazione del premio di cui al presente accordo avviene nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del presente accordo, con riferimento ai risultati ottenuti nell'esercizio precedente; qualora non fosse tecnicamente possibile effettuare l'erogazione con tale mensilità, la Società ne informerà tempestivamente le organizzazioni sindacali.
- b. Per l'intero periodo di vigenza del presente accordo il premio aziendale verrà determinato secondo i seguenti criteri:

Mc  
AS  
8

- 1) l'importo di riferimento del premio aziendale (espresso in valori assoluti) viene determinato sulla base della seguente tabella:

Livello di inquadramento	Premio aziendale di riferimento lordo (in €)
A2	1.640
A3/1	1.840
A3/2	1.940
A3/3	2.050
A3/4	2.190
QD1	2.490
QD2	2.640
QD3	2.840
QD4	3.170

- 2) gli indicatori di efficienza e produttività individuati per l'attribuzione del premio aziendale sono i seguenti:

- i. incremento, nell'anno che precede l'erogazione del premio, del rapporto tra impieghi creditizi (valore lordo dei crediti per finanziamenti più valore dei titoli in portafoglio per i quali è stata svolta istruttoria di merito creditizio) e costi operativi (voce 210 del Conto Economico: spese amministrative – personale e altre spese amministrative –, rettifiche sulle immobilizzazioni materiali ed immateriali, altri oneri/proventi di gestione) di almeno l'1% rispetto alla media del triennio precedente;
- ii. incremento, nell'anno che precede l'erogazione del premio, del valore del deliberato (ammontare complessivo dei finanziamenti deliberati sia positivamente che negativamente – per la seconda tipologia si fa riferimento all'importo richiesto) a valere su fondi propri di almeno il 10% rispetto alla media del triennio precedente.

Il premio viene riconosciuto se si verifica il raggiungimento dei risultati previsti, considerando i termini temporali di riferimento indicati, in almeno uno dei due indicatori di cui sopra.

Inoltre il premio di riferimento si riduce in base al numero di reclami ricevuti dalla Società nel corso dell'anno che precede l'erogazione, come da Rendiconto redatto ai sensi della vigente normativa di vigilanza in tema di trasparenza e relazione con la clientela di cui alle disposizioni Bankit; ciò avverrà alle seguenti modalità:

- i. il premio non si riduce con una variazione fino a 2 (due) reclami superiore alla media di reclami ricevuti nel triennio precedente (media arrotondata all'unità inferiore con decimale fino a 0,499 o a quella superiore con decimale da 0,5);
- ii. il premio si riduce del 2% per un numero di reclami superiore alla media di reclami ricevuti nel triennio precedente, con una variazione maggiore a 2 (due) ma inferiore a 5 (cinque) rispetto ad essa;
- iii. il premio si riduce del 5% per un numero di reclami superiore alla media di reclami ricevuti nel triennio precedente, con una variazione uguale o maggiore a 5 (cinque) ma inferiore a 10 (dieci);
- iv. il premio si riduce del 10% per un numero di reclami superiore alla media di reclami ricevuti nel triennio precedente, con una variazione uguale o maggiore a 10 (dieci).

Nel caso di operazioni societarie straordinarie o di modifiche della mission aziendale, la Società e le RSA si incontreranno per valutare gli eventuali impatti su quanto definito nel presente punto 2.

- c. L'erogazione del premio aziendale è subordinata all'ottenimento da parte di Finlombarda S.p.A. di un risultato delle attività ordinarie positivo (cfr. art. 48, c. 6 del vigente CCNL), prendendo come riferimento il bilancio dell'esercizio di riferimento precedente a ciascuna annualità del premio (voce 260 del conto economico: utile dell'attività corrente al lordo delle imposte).
- d. Il premio aziendale viene corrisposto al personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente l'erogazione, che abbia superato il periodo di prova e che non abbia riportato, per il medesimo esercizio, un giudizio professionale di sintesi negativo.
- e. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno che precede l'erogazione, il premio aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.
- f. Il premio spettante viene attribuito tenendo conto dell'inquadramento del dipendente interessato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'erogazione.
- g. Il premio aziendale per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.
- h. Nei casi di assenza dal servizio durante il corso dell'anno che precede l'erogazione, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, secondo quanto previsto dall'art. 48 comma 9 e comma 10 del vigente CCNL, sia per i dirigenti che per i quadri direttivi e il personale delle aree professionali.
- i. Il premio aziendale non verrà corrisposto ai dipendenti che abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari, ad esclusione del rimprovero verbale e scritto, nel corso dell'esercizio precedente l'erogazione.
- j. Il premio aziendale non viene computato nel trattamento di fine rapporto.
- k. Al premio sarà applicata la tassazione prevista dall'art. 1, commi 182 a 190 della L. 208/2015 e s.m.i., se e alle condizioni ivi previste, e salvo espressa rinuncia del lavoratore.
- l. Per tutto quanto non indicato nel presente accordo, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 48 del vigente CCNL.

Mc  
8

Al

## SEZIONE 2.

### DIRIGENTI

#### **Art. 14 - POLIZZE ASSICURATIVE**

L'azienda si impegna a istituire un programma assistenziale integrativo attraverso la stipula delle seguenti polizze assicurative che manterrà in vigore, comunicando alle OO.SS. le eventuali variazioni delle prestazioni previste.

L'onere delle polizze sarà a totale carico dell'Azienda, fatto salvo quanto previsto dalla normativa rispetto al trattamento fiscale e previdenziale.

I beneficiari delle prestazioni sono tutti i dirigenti, che abbiano superato il periodo di prova, salvo esplicita richiesta di esclusione da tutte o parte delle coperture assicurative da parte del singolo dirigente che dovrà pervenire entro e non oltre il 30 settembre dell'anno precedente alla decorrenza delle polizze, fatte salve le polizze pertinenti l'annualità 2019.

- a) **POLIZZA CUMULATIVA INFORTUNI:** tale polizza, in sintesi, assicura un indennizzo ai dirigenti che in seguito ad infortuni professionali o extra-professionali abbiano avuto un'invalidità temporanea o permanente. Gli indennizzi sono previsti in misura pari a:
- i. 5 volte la ral
  - ii. n. 6 volte la ral in caso di invalidità permanente
- b) **POLIZZA VITA:** tale polizza garantisce la liquidazione di un capitale in caso di morte del dirigente aderente. Gli indennizzi sono previsti in misura pari a **€ 154.937**
- c) **POLIZZA INVALIDITA' PERMANENTE:** tale polizza ha lo scopo di garantire la liquidazione di un capitale in caso di invalidità permanente da malattia. Gli indennizzi sono previsti in misura pari a **€ 258.228**
- d) **POLIZZA SANITARIA**  
Tale polizza copre l'assicurato e il suo nucleo familiare inteso come:
- Dipendente;
  - Coniuge o convivente more-uxorio risultante da stato di famiglia;
  - Figli purché risultanti nello stato di famiglia del dipendente e quelli non conviventi purché fiscalmente a carico;
  - Genitori risultanti da stato di famiglia.

La polizza sanitaria rimborsa parte degli oneri che i dirigenti devono sostenere per le cure mediche. Sulla base della valutazione del costo storico e dell'andamento tecnico della sinistrosità da parte della compagnia assicurativa, il costo unitario della polizza sanitaria viene preliminarmente stimato, per la durata del presente accordo, in € 2.500 nel caso di copertura "single" e € 2.900 nel caso di copertura del nucleo familiare, maggiorata del 25% nel caso di estensione ai genitori all'interno dello stato di famiglia.

L'Azienda s'impegna a coprire l'intero costo della polizza e a garantire analogo livello assicurativo negli anni di vigenza dell'accordo sindacale, per il tramite di adesione a una cassa di assistenza.

Laddove, a seguito dell'incremento della sinistrosità riscontrata dalla compagnia assicurativa, si riscontri un conseguente incremento dei premi stimati, la Società dovrà valutare una differente copertura assicurativa al fine di ridurre l'incremento del premio atteso, dandone preventiva informativa alle OO.SS. o, in alternativa, individuare, in accordo con le OO.SS., le necessarie compensazioni tra l'eventuale maggior costo delle polizze e la

Mc  
R 8/10

AS

10

diminuzione di altri oneri derivanti dal presente accordo o le possibili soluzioni alternative; ciò fermo restando i vincoli derivanti dal contratto in essere con il fornitore del servizio.

Il dettaglio delle coperture viene determinato in seguito all'espletamento di gara avente oggetto tale servizio o tramite strumenti d'acquisto regionali e/o nazionali, così come previsto dalla normativa aziendale degli acquisti.

Di seguito, si riporta, per macro voci, l'elenco delle coperture previste (per ciascuna di esse il massimale di copertura sarà definito dalla compagnia sulla base di quanto sopra descritto):

- Ricoveri con o senza intervento chirurgico;
- Trasporto ambulanza, aereo o treno per ammalato;
- Parto naturale e cesareo;
- Diaria sostitutiva in caso di ricovero in regime di servizio sanitario nazionale;
- Visite mediche specialistiche, spese domiciliari ed ambulatoriali, day hospital;
- Esami diagnostici e di laboratorio;
- Visite, prestazioni ed interventi odontoiatrici, ortodonzia;
- Visite e interventi oculistici, lenti correttive e montature;
- Ticket sanitari;
- Farmaci e parafarmaci (con prescrizione medica), protesi ortopediche ed acustiche;
- Trattamenti fisioterapici e riabilitativi effettuati da specialisti iscritti all'albo;
- Medicina preventiva.

#### **Art. 15 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Il programma previdenziale integrativo aziendale per il personale dirigente è regolato secondo quanto previsto dalla sezione 1 (quadri direttivi e aree professionali), art. 2, del presente contratto aziendale di secondo livello, per quanto applicabile.

#### **Art. 16 - BUONO PASTO**

Il valore nominale del buono pasto giornaliero è di 7€, fatte salvo eventuali variazioni a seguito di interventi normativi.

#### **Art. 17 - ABBONAMENTO TRASPORTO PUBBLICO**

Le Parti concordano che il costo dell'abbonamento annuo che i dirigenti acquistano tramite convenzione aziendale sarà trattenuto in 12 rate mensili, a decorrere dai nuovi abbonamenti.

#### **Art. 18 - ANTICIPAZIONE TFR**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2120 del codice civile, così come modificato dalla L. n. 297 del 29/5/82, l'anticipazione del TFR per il personale dirigente è regolato secondo quanto previsto dalla sezione 1 (quadri direttivi e aree professionali), art. 12, del presente contratto aziendale di secondo livello, per quanto applicabile.

*M.L.*  
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

### SEZIONE 3.

#### DISPOSIZIONI FINALI

##### **Art. 19 - SMART WORKING (L. 81/2017)**

Le Parti condividono la volontà di approfondire il tema dello smart working come strumento di maggior flessibilità e conciliazione vita – lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative della Società.

A tal fine, le Parti stabiliscono di incontrarsi entro maggio 2019 e che, dopo una concordata fase di analisi e di approfondimento, verrà attivato un progetto pilota di smart working sulla base di criteri e modalità operative condivise.

##### **Art. 20 – WELFARE**

La Società si impegna a valutare forme di welfare aziendale, a partire dal 2020, compatibilmente con le politiche di contenimento dei costi e con la possibilità di utilizzo di piattaforme di gestione rese disponibili dalle centrali acquisti regionali o nazionali.

##### **Art. 21 - DECORRENZA E DURATA**

La validità del presente accordo decorre dal 1° gennaio 2019 con durata triennale e scadrà il 31 dicembre 2021. Il presente accordo si intenderà prorogato, nelle more della procedura di rinnovo del nuovo accordo.

Il presente Accordo verrà depositato entro 30 giorni dalla stipula presso la Direzione Territoriale del Lavoro al fine di poter applicare le disposizioni normative in tema di detassazione dei premi di risultato previsti dall'art.1, commi 182-190, della L. 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016) e successive modificazioni e integrazioni.

##### **Art. 22 - DISPOSIZIONI FINALI**

Si conviene che le Parti si incontreranno per riadattare il presente contratto aziendale nel caso in cui l'applicazione degli istituti ivi regolamentata non risulti compatibile con le normative applicabili a Finlombarda. Il presente contratto integrativo aziendale abroga tutti i precedenti accordi e intese.

Milano, 5 dicembre 2018

**Letto, firmato e sottoscritto**

Per Finlombarda S.p.A.:

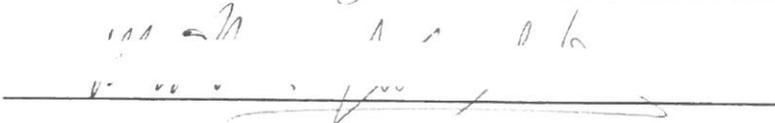


COPIA FIRMATA  
DISPONIBILE CO  
FINLOMBARDA SPA

Per la FABI:



Per la FISAC CGIL:



Per la FIRST CISL:



