









**CONTRATTO INTEGRATIVO
DEL "GRUPPO" COMPAGNIA DI SAN PAOLO**

Indice

PREMESSA SULLE RELAZIONI COLLETTIVE NEL "GRUPPO"	4	
<i>SEZIONE SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI</i>	4	
Art. 1 - Relazioni sindacali	4	
Art. 2 - Ambito di applicazione	5	
Art. 3 - Area contrattuale e ambito delle relazioni collettive	5	
Art. 4 - Decorrenza e durata	5	
Art. 5 - Inefficacia di accordi e regolamentazioni pregressi	6	
Art. 6 - Regime del rapporto di lavoro del personale già in forze a seguito dell'applicazione del C.C.N.L. Terziario e Contratto Integrativo qui rinnovato	6	
Art. 7 - Procedura della contrattazione aziendale	6	
Art. 8 - Verifica del contratto integrativo	6	
<i>SEZIONE WELFARE</i>	7	
Art. 9 - Previdenza complementare	7	
Art.10 - Assistenza sanitaria integrativa	7	
Art. 11 - <i>Check-up</i>	7	
Art. 12 - <i>Long term care</i>	7	
Art. 13 - Polizza infortuni extraprofessionali	7	
Art. 14 - Provvidenza annuale a favore del coniuge/partner dell'unione civile e/o di ciascun/ciascuna figlio/figlia in situazione di <i>handicap</i>	8	
Art. 15 - Contributo a favore del personale dipendente avente genitori affetti da gravi patologie certificate (genitori non autosufficienti)	8	
Art. 16 - Contributo asili nido	8	
Art. 17 - Contributo scuola materna e attività educative per giovani nella fascia 3-19 anni	8	
Art. 17 bis - Mobilità flessibile	9	
Art. 18 - Provvidenze per motivi di studio	9	
Art. 19 - Condizioni creditizie agevolate	9	
Art. 20 - Indennità di morte	9	
<i>SEZIONE DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO</i>	10	
Art. 21 - Modalità di lavoro agile	10	
Art. 22 - Part-time	10	
<i>SEZIONE SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO</i>	10	
Art. 23 - Tredicesima	10	
Art. 24 - Quattordicesima	10	
Art. 25 - Quota giornaliera	10	
Art. 26 - Quota oraria	10	
Art. 27 - Maggiorazione lavoro straordinario	11	
Art. 28 - Indennità di ruolo	11	
Art. 29 - Indennità di reperibilità	11	
Art. 30 - Indennità per centralinisti non vedenti	11	
Art. 31 - Buono pasto	11	



Art. 32 - Trattamento di fine rapporto	12
Art. 33 - Sistema incentivante – Produttività	12
Art. 34 - Orario di lavoro.....	12
Art. 35 - Intervallo	12
Art. 36 - Lavoro straordinario – Banca delle ore	13
Art. 37 - Rilevamento presenze – Flessibilità di ingresso	13
Art. 38 - Riposo settimanale e festività	13
Art. 39 - Ferie	14
Art. 39 bis - Ferie e permessi solidali	14
Art. 40 - Permessi per ex festività e riduzione orario.....	15
Art. 41 - Permessi retribuiti per motivi personali	15
Art. 41 bis - Permessi retribuiti per motivi di studio	16
Art. 42 - Aspettativa non retribuita.....	16
Art. 43 - Malattia	16
Art. 43 bis - Infortunio sul lavoro	17
Art. 44 - Periodo di comportamento.....	17
Art. 45 - Missioni	17
Art. 46 - Maternità e congedo parentale	17
Art. 46 bis - Congedo parentale: fruizione a ore	18
Art. 47 - Formazione	19
Art. 48 - Sviluppo professionale e di carriera	19
Art. 48 bis - Incarico di Responsabile di Missione	19
Art. 49 - Tutela legale	20

CLASSIFICAZIONE PERSONALE21

Art. 50 - Categorie e livelli	21
Art. 51 - Definizione e livelli di inquadramento	21
Art. 52 - Percorsi professionali.....	28











Il giorno 26 luglio 2024 presso la sede della Fondazione Compagnia di San Paolo in corso Vittorio Emanuele II, 75 a Torino

Tra

Fondazione Compagnia di San Paolo, rappresentata dal Segretario Generale dottor Alberto Francesco Anfossi, anche in nome e per conto dei seguenti soggetti giuridici:

PR.I.S.MA S.c.r.l.

Fondazione Ufficio Pio della Compagnia di San Paolo

Fondazione per la Scuola della Compagnia di San Paolo

Fondazione 1563 per l'Arte e la Cultura della Compagnia di San Paolo

Xké? ZeroTredici s.c.r.l.

di seguito congiuntamente definiti convenzionalmente "Gruppo Compagnia di San Paolo" ovvero il "Gruppo" ovvero la "Parte Datoriale"

E

FILCAMS-CGIL Torino - Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi, rappresentata da Filomena LAMACCHIA

FISASCAT/CISL Torino – Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo, rappresentata da Stefania ZULLO

UILTuCS-UIL Torino – Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi, rappresentata da Luca SANNA

con la partecipazione delle rispettive rappresentanze sindacali aziendali di "Gruppo", RSA FILCAMS-CGIL, RSA FISASCAT/CISL e RSA UILTuCS-UIL

di seguito congiuntamente definite anche le "Organizzazioni Sindacali"

si è concluso il rinnovo del

CONTRATTO INTEGRATIVO DEL "GRUPPO" COMPAGNIA DI SAN PAOLO

Nel rinnovo del presente Contratto Integrativo, le parti si sono impegnate nell'utilizzo di un linguaggio quanto più inclusivo possibile, prediligendo termini neutri o, laddove si è reso necessario, utilizzando sia il genere maschile che quello femminile. In alcuni casi, per le forme plurali è stato utilizzato il cosiddetto "maschile inclusivo" per riferirsi a una platea eterogenea, come ad esempio i responsabili, i dipendenti e/o i collaboratori, intendendo in questo modo includere ogni genere, al fine di evitare eccessive ripetizioni e possibili confusioni.

PREMESSA SULLE RELAZIONI COLLETTIVE NEL "GRUPPO"

La conclusione del Contratto Integrativo del "Gruppo" Compagnia di San Paolo nel 2016 ha rappresentato il punto di approdo di un percorso che durava da molti anni e che ha impegnato in particolare la Fondazione

Compagnia di San Paolo nello studio di ipotesi di revisione dell'assetto normativo dei rapporti di lavoro, con la scelta strategica del datore di lavoro di accedere al C.C.N.L. Terziario di cui il presente è un integrativo. L'esigenza che ha fondato questa iniziativa era rappresentata dalla necessità di adeguare il sistema contrattuale di riferimento al reale atteggiarsi dell'attività svolta, in coerenza con le regole che ne disciplinano la costituzione, dalla Fondazione Compagnia di San Paolo, la quale, unitamente agli altri soggetti che compongono il "Gruppo", opera in particolari attività del settore Terziario (no-profit).

*** **

SEZIONE SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - Relazioni sindacali

Le parti si danno atto che un corretto sistema di relazioni sindacali costituisce un importante elemento di consolidamento e sviluppo degli enti, nonché di tutela delle condizioni di lavoro all'interno del "Gruppo".

In particolare, rivestiranno un'importanza sempre crescente le occasioni di informazione preventiva e confronto, le quali dovranno essere vissute come da regole vigenti, in un clima generalizzato di correttezza, nel pieno riconoscimento delle reciproche autonomie e responsabilità ed al fine di realizzare intese su obiettivi condivisi, di prevenire l'insorgere di conflitti e per la possibile soluzione dei problemi posti dalle parti.

1.1 Diritti di informazione, confronto, consultazione ed esame congiunto

L'informazione, la consultazione e l'esame congiunto previsti dall'art. 3 del C.C.N.L. Terziario hanno ad oggetto sia le questioni di interesse del personale del "Gruppo" unitariamente inteso, sia le questioni di interesse dei singoli enti giuridici che lo compongono.

Il "Gruppo" si impegna a dare tempestiva e preventiva informazione, finalizzata al confronto e a conseguenti intese, relativamente alle seguenti tematiche:

- processi di riorganizzazione che abbiano effetti sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro;
- strategie aziendali e piani di sviluppo;
- dati occupazionali;
- condizioni e orari di lavoro;
- modalità di trattamento per trasferte e missioni;
- sistema premiante;
- *welfare* aziendale.

In ogni caso, il "Gruppo" si impegna ad organizzare almeno un incontro all'anno con le RSA entro il 30 giugno di ogni anno.

1.2 Diritti e agibilità sindacali

I diritti sindacali previsti dalla legge e dal C.C.N.L. Terziario in ambito aziendale si esercitano a livello di "Gruppo".

Ai fini dei diritti che sono stabiliti dalla legge e dal C.C.N.L. Terziario in capo alle RSA in rapporto alle dimensioni della "unità produttiva" ovvero dell'Ente/Società, si considera quale "unità produttiva" ovvero

Ente/Società, o comunque quale ambito organizzativo di riferimento, l'intero "Gruppo" Compagnia di San Paolo.

Le ore di permesso retribuito annue a disposizione delle RSA al fine di svolgere l'attività sindacale sono riconosciute nella misura di 2 ore per dipendente del "Gruppo".

Il monte ore annuo di permessi retribuiti, per partecipare alle assemblee sindacali, è definito nella misura stabilita dal C.C.N.L. Terziario

Il "Gruppo" renderà inoltre disponibili alle RSA i seguenti strumenti:

- lo spazio disco su sistemi aziendali Intranet come bacheca sindacale, per l'esercizio dei diritti sindacali previsti dal C.C.N.L. Terziario, da utilizzare nell'ambito dell'osservanza delle leggi in vigore sulla tutela della *privacy*;
- in caso di riunione, spazi interni per gli incontri con le rappresentanze territoriali, resi disponibili di volta in volta in seguito alla richiesta avanzata da parte delle RSA stesse;
- una casella di posta elettronica intestata alle RSA.

1.3 RSA di "Gruppo"

In coerenza con la unicità dell'area contrattuale e di relazioni collettive di "Gruppo" e al fine di consentire la rappresentanza nei luoghi di lavoro anche relativamente al personale dipendente da datori di lavoro del "Gruppo" che occupano, singolarmente considerati, meno di 16 dipendenti, rappresentanze sindacali aziendali ("RSA") ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970, nonché degli artt. 22 e seguenti del C.C.N.L. Terziario, potranno essere costituite a livello di "Gruppo".

Le RSA di "Gruppo" subentrano nella titolarità dei diritti, delle tutele, dei compiti e delle funzioni delle Rappresentanze esistenti, e alle medesime RSA si applicano comunque tutte le regole, previste dalla legge e dal C.C.N.L. Terziario in capo alle RSA (ovvero RSU se deciso dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. Terziario) istituzionalmente previste a livello di ente.

Vista la peculiarità del "Gruppo", le Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. Terziario hanno diritto a 2 RSA per OO.SS.

Art. 2 - Ambito di applicazione

Il presente Contratto Integrativo si applica a tutto il personale del "Gruppo", titolare di contratto di lavoro subordinato, con esclusione del personale appartenente alla categoria dirigenziale.

Art. 3 - Area contrattuale e ambito delle relazioni collettive

Il personale dipendente dei datori di lavoro che compongono il "Gruppo" Compagnia di San Paolo rappresenta un'area contrattuale unitaria.

Le relazioni collettive si realizzano esclusivamente a livello di "Gruppo", potendo riguardare sia situazioni comuni al personale del "Gruppo", sia situazioni relative ad ambiti professionali più ristretti.

Art. 4 - Decorrenza e durata

Il presente Contratto Integrativo avrà decorrenza dal 26 luglio 2024 e durata triennale sia per la parte normativa sia per la parte economica. Il Contratto Integrativo continuerà ad essere efficace in tutte le sue parti anche oltre la scadenza, sia per la parte normativa sia per la parte economica, salvo disdetta che dovrà essere












comunicata per iscritto a mezzo raccomandata a/r con un preavviso di almeno 3 mesi. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto integrativo.

Art. 5 - Inefficacia di accordi e regolamentazioni pregressi

Premessa la generale applicazione del C.C.N.L. Terziario, ogni accordo e regolamentazione riguardanti condizioni di lavoro ovvero trattamenti economici, precedentemente in vigore nei soggetti giuridici che compongono il "Gruppo" e già dichiarato inefficace dalle Parti a decorrere dall'entrata in vigore del Contratto Integrativo qui rinnovato, la disciplina prevista in questo rinnovo sostituisce integralmente, sia per le parti obbligatorie, sia per le parti normative, qualunque altra disciplina pregressa compreso quella del medesimo Contratto Integrativo qui rinnovato.

Art. 6 - Regime del rapporto di lavoro del personale già in forze a seguito dell'applicazione del C.C.N.L. Terziario e Contratto Integrativo qui rinnovato

L'applicazione del Contratto Integrativo al personale in organico nei soggetti giuridici che compongono il "Gruppo" Compagnia di San Paolo ha comportato che gli assetti normativi e retributivi in essere sono stati riparametrati sulla base delle seguenti coordinate le quali permangono quale base di riferimento per i rinnovi qui previsti:

- inserimento nelle figure professionali previste dal presente Contratto Integrativo di tutti i dipendenti già operanti nel "Gruppo";
- conservazione della retribuzione individuale globale di fatto, con mantenimento della natura assorbibile ovvero non assorbibile delle singole voci già previste come tali, fermo restando quanto indicato nella allegata dichiarazione unilaterale sull'armonizzazione e riparametrazione al punto "Anticipazione aumenti futuri";
- conservazione dei livelli di copertura già previsti con riferimento alla previdenza complementare, alla previdenza integrativa, all'assistenza sanitaria integrativa.

Art. 7 - Procedura della contrattazione aziendale

L'ipotesi di rinnovo del Contratto Integrativo sottoscritta tra le Parti è stata sottoposta all'assemblea dei lavoratori. A fronte dell'approvazione da parte dell'assemblea è stato sottoscritto definitivamente il rinnovo del presente Contratto Integrativo di "Gruppo".

Art. 8 - Verifica del contratto integrativo

Le parti si incontreranno entro il 30 giugno di ogni anno al fine di verificare congiuntamente lo stato di applicazione nonché la funzionalità rispetto agli obiettivi fissati del presente rinnovo del Contratto Integrativo e per eventualmente individuare soluzioni alle problematiche che dovessero sorgere.

SEZIONE WELFARE

Art. 9 - Previdenza complementare

Il personale a tempo indeterminato può volontariamente iscriversi al fondo di previdenza complementare cui aderisce il datore di lavoro ovvero al Fondo Pensioni a contribuzione definita del Gruppo Intesa Sanpaolo, allo scopo di ottenere prestazioni pensionistiche complementari.

Fatte salve le regole in vigore nel predetto fondo di previdenza complementare, a favore del personale iscritto, il datore di lavoro contribuisce con un versamento pari al 2,5% degli elementi di retribuzione utili alla quantificazione del trattamento di fine rapporto. La contribuzione volontaria a carico del personale iscritto è determinata dalla persona stessa a suo giudizio, può essere variata e sarà calcolata con le stesse modalità.

Ogni 3 anni di anzianità di servizio, il datore di lavoro applicherà a favore del lavoratore o della lavoratrice un incremento della contribuzione a proprio carico nella misura dello 0,50%, per un massimo di 6 (sei) incrementi. L'aliquota massima a carico del datore di lavoro non potrà superare il 5,5%.

Il personale iscritto verserà al fondo di previdenza complementare cui aderisce il datore di lavoro il trattamento di fine rapporto maturato secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge.

Art.10 - Assistenza sanitaria integrativa

Il datore di lavoro garantisce al proprio personale dipendente, con contratto a tempo indeterminato ovvero con contratto a tempo determinato di durata pari almeno a 12 mesi, prestazioni sanitarie integrative mediante l'adesione al Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo oppure mediante l'adesione a specifiche coperture assicurative all'uopo sottoscritte dal datore di lavoro per equivalenti prestazioni, fermo restando quanto previsto dall'articolo 21 bis e 21 ter del C.C.N.L. Terziario.

Art. 11 - Check-up

Il datore di lavoro garantisce al proprio personale dipendente, con contratto a tempo indeterminato ovvero con contratto a tempo determinato di durata pari almeno a 12 mesi, la possibilità di effettuare, a scopo di prevenzione sanitaria e su base volontaria, secondo le convenzioni sottoscritte, una serie di accertamenti clinici e visite mediche con onere a carico dell'Ente/Società. Le ore di assenza sono considerate permesso retribuito extra monte ore permessi previsti da contratto.

Art. 12 - Long term care

Il datore di lavoro garantisce in favore del proprio personale dipendente in servizio a tempo indeterminato una copertura assicurativa per "long term care", in relazione all'insorgenza di eventi imprevisti ed invalidanti del lavoratore o della lavoratrice, tali da comportare uno stato di non autosufficienza.

Art. 13 - Polizza infortuni extraprofessionali

Il datore di lavoro garantisce al proprio personale dipendente in servizio a tempo indeterminato una copertura assicurativa per gli infortuni extraprofessionali.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top, a signature that appears to be 'Arbini', and several other initials and signatures below.

Handwritten signature at the bottom right corner.

Art. 14 - Provvidenza annuale a favore del coniuge/partner dell'unione civile e/o di ciascun/ciascuna figlio/figlia in situazione di *handicap*

Al coniuge non legalmente separato o alla parte dell'unione civile e a ciascun figlio/figlia o comunque ai minori affidati, facente parte della famiglia anagrafica (stato di famiglia) del lavoratore o della lavoratrice assunto/a a tempo indeterminato ovvero con contratto a tempo determinato di durata pari almeno a 12 mesi, che presenti grave menomazione fisica o psichica e risulti portatore di *handicap*, viene corrisposta una provvidenza fissata annualmente, con provvedimento del datore di lavoro previa condivisione con il "Gruppo".

Tale provvidenza viene corrisposta entro il mese di giugno di ciascun anno solare a presentazione, relativamente all'anno precedente, da parte degli interessati, di idonea certificazione rilasciata dalla competente struttura pubblica (verbale INPS) attestante, per l'anno di corresponsione, la sussistenza di un grave *handicap* (L. n. 104/1992, art. 3, comma 3).

Art. 15 - Contributo a favore del personale dipendente avente genitori affetti da gravi patologie certificate (genitori non autosufficienti)

Il datore di lavoro si impegna a riconoscere al proprio personale dipendente, con contratto a tempo indeterminato ovvero con contratto a tempo determinato di durata pari almeno a 12 mesi, un contributo mensile a copertura degli oneri sostenuti per la fruizione di servizi di assistenza a favore del singolo genitore affetto da gravi patologie certificate e pertanto non autosufficiente. Il riconoscimento del contributo, fissato annualmente con provvedimento del datore di lavoro previa condivisione con il "Gruppo", è vincolato, a decorrere dalla firma del presente Contratto, alla presentazione di un ISEE del dipendente o della dipendente non superiore a € 45.000 e di un ISEE del genitore non superiore a € 35.000. Tale contributo è inoltre subordinato alla presentazione da parte del personale dipendente interessato di idonea certificazione rilasciata dalla competente struttura pubblica attestante (verbale INPS), per l'anno di corresponsione, la sussistenza di una grave patologia (L. n. 104/1992, art. 3, comma 3).

Art. 16 - Contributo asili nido

Il datore di lavoro si impegna a riconoscere al proprio personale dipendente, con contratto a tempo indeterminato ovvero con contratto a tempo determinato di durata pari almeno a 12 mesi, un contributo mensile a copertura degli oneri sostenuti per la frequenza dell'asilo nido. Il limite massimo del contributo riconoscibile, per ciascun figlio/figlia o comunque minori affidati, viene fissato annualmente con provvedimento del datore di lavoro previa condivisione con il "Gruppo".

Art. 17 - Contributo scuola materna e attività educative per giovani nella fascia 3-19 anni

Al fine di favorire una migliore conciliazione vita-lavoro, il datore di lavoro si impegna a riconoscere al proprio personale dipendente, con contratto a tempo indeterminato ovvero con contratto a tempo determinato di durata pari almeno a 12 mesi, con ISEE, a decorrere dalla firma del presente Contratto, non superiore a € 45.000, un contributo mensile a copertura degli oneri sostenuti per la fruizione di servizi di educazione e istruzione all'interno della fascia 3-19 anni, come disciplinato dall'art. 51, 2° comma, lett. f-bis) del T.U.I.R. Il limite massimo del contributo riconosciuto, per ciascun figlio/figlia o comunque minori affidati, viene fissato annualmente con provvedimento del datore di lavoro previa condivisione con il "Gruppo".

Art. 17 bis - Mobilità flessibile

Il datore di lavoro si impegna a riconoscere al proprio personale dipendente forme flessibili ed eco sostenibili di mobilità al fine di favorire l'efficienza, la produttività e rispondere ad esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro delle persone con disabilità. A tale proposito il "Gruppo" Compagnia di San Paolo sostiene buone pratiche e incentiva il personale dipendente degli Enti/Società a cui il presente contratto trova applicazione all'utilizzo di tali forme flessibili di mobilità. Il datore di lavoro, con provvedimento il cui contenuto rivalutato avrà efficacia a decorrere dalla firma del presente Contratto e previa condivisione con il "Gruppo", definisce le modalità di accesso e di sostegno di tali forme flessibili di mobilità.

Art. 18 - Provvidenze per motivi di studio

Il datore di lavoro si impegna a riconoscere al proprio personale dipendente a tempo indeterminato che consegue una laurea triennale o magistrale uno speciale premio di laurea di € 500. Il premio può essere riconosciuto una sola volta nella vita lavorativa.

Al personale dipendente a tempo indeterminato, genitore di figli/figlie che conseguono una laurea triennale o magistrale, con votazione a pieni voti, viene erogato uno speciale premio di laurea di € 500 a beneficio di ciascun figlio o figlia. Il premio verrà riconosciuto per il conseguimento della laurea triennale e, se successivamente conseguita, anche per quella magistrale. Non vengono premiate eventuali lauree in aggiunta alle prime sopra richiamate.

Art. 19 - Condizioni creditizie agevolate

Il datore di lavoro garantisce al proprio personale dipendente a tempo indeterminato la possibilità di beneficiare di condizioni creditizie agevolate in tema di mutui, finanziamenti personali, aperture di credito, conti correnti/depositi amministrati, secondo le convenzioni all'uopo stipulate.

Art. 20 - Indennità di morte

In caso di morte di un/una dipendente con contratto a tempo indeterminato, viene corrisposta un'indennità complessiva pari alla retribuzione annua lorda percepita dal medesimo/a al momento del decesso:

- (i) in presenza di figli minorenni ovvero maggiorenni a carico, o comunque di minori affidati: al genitore superstite non legalmente separato e presente nello stato di famiglia, o, in mancanza di questi, ai predetti figli o minori affidati;
- (ii) in assenza di figli minorenni ovvero maggiorenni a carico o comunque di minori a carico: al coniuge superstite non legalmente separato e presente nello stato di famiglia, comunque convivente da almeno dieci anni ovvero alla parte dell'unione civile superstite (certificazione anagrafica).

Al coniuge superstite, non legalmente separato, oppure al convivente di fatto che risulti presente nello stato di famiglia al momento del decesso, spetta inoltre una maggiorazione del 10% per ogni figlio/figlia fiscalmente a carico.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

SEZIONE DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21 - Modalità di lavoro agile

Lo sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consente maggiore flessibilità nel lavoro e può favorire l'efficienza, la produttività e rispondere ad esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro delle persone con disabilità. A tal proposito il datore di lavoro si impegna a riconoscere al proprio personale dipendente modalità di lavoro agile, la cui regolamentazione di riferimento sarà definita anche attraverso il confronto sindacale.

Art. 22 - Part-time

Nell'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale l'orario minimo settimanale, mensile o annuale è stabilito indipendentemente dal numero di dipendenti occupati presso i singoli Enti/Società. Il minimo settimanale di prestazione lavorativa è fissato in 19 ore in deroga a quanto stabilito dal C.C.N.L. Terziario.

I dipendenti a tempo parziale, secondo le disposizioni di cui al C.C.N.L. Terziario, hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 22 giorni lavorativi, pari a 165 ore per il personale a tempo pieno (da lunedì a venerdì), da riproporzionare alla modalità di part-time, restando salva la distribuzione dell'orario svolto.

Le ore di lavoro supplementare e/o straordinarie, eccedenti le prime 30 ore annuali che confluiranno nella c.d. banca delle ore di cui all'art. 36 del presente contratto, saranno retribuite come stabilito dal C.C.N.L. Terziario.

Per la determinazione della quota giornaliera della retribuzione e la quota oraria della retribuzione vengono utilizzati i divisori di cui agli artt. 25 e 26 del presente contratto.

SEZIONE SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23 - Tredicesima

La tredicesima mensilità sarà erogata, entro il 20 di dicembre, con le competenze del mese di dicembre.

Art. 24 - Quattordicesima

La quattordicesima mensilità sarà erogata con le competenze del mese di giugno.

Art. 25 - Quota giornaliera

In considerazione della distribuzione dell'orario settimanale su cinque giornate la quota giornaliera della retribuzione, sia normale sia di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore 22 anziché 26 (come previsto dal C.C.N.L. Terziario).

Art. 26 - Quota oraria

In considerazione dell'orario di lavoro settimanale di 37 ore e 30 minuti la quota oraria della retribuzione, sia normale sia di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore 163 anziché 168 (come previsto dal C.C.N.L. Terziario per orario di 40 ore settimanali).

Art. 27 - Maggiorazione lavoro straordinario

In considerazione dell'orario di lavoro settimanale di 37 ore e 30 minuti la maggiorazione per lavoro straordinario del 15% sarà calcolata per le prestazioni di lavoro oltre le 37 ore e 30 minuti e fino alla 48° ora settimanale.

Art. 28 - Indennità di ruolo

Il personale con Ruolo di Responsabile di struttura ovvero Vice Responsabile di struttura ha diritto, in relazione alle responsabilità di cui è titolare e all'impegno e per il tempo in cui ricopre i predetti ruoli, a una indennità di ruolo negli importi di seguito stabiliti:

Responsabile di struttura € 600,00 mensili

Vice Responsabile di struttura € 250,00 mensili

Detta indennità, da erogarsi in cifra fissa per nr. 14 mensilità, è utile ai fini della maturazione del TFR e verrà riproporzionata in relazione al regime orario in caso di part-time.

L'indennità rientrerà nella retribuzione di fatto trascorsi 24 mesi dall'assegnazione di uno dei predetti ruoli. In caso di perdita del ruolo entro 24 mesi dalla sua assegnazione, l'indennità non è più riconosciuta. In caso di perdita del ruolo trascorsi 24 mesi dalla sua assegnazione l'importo dell'indennità viene trasformato in un superminimo non assorbibile se non al passaggio alla qualifica di dirigente. L'indennità di cui sopra, se trasformata in superminimo non assorbibile, potrà essere assegnata una sola volta durante la vita lavorativa del dipendente o della dipendente.

Art. 29 - Indennità di reperibilità

Il datore di lavoro può richiedere al proprio personale dipendente titolare di specifiche mansioni (quali ad esempio nell'area IT e nell'area *facility*) di essere reperibile per la copertura di emergenze tecniche occorrenti al di fuori dall'orario di lavoro. La richiesta deve essere presentata in forma scritta al lavoratore o alla lavoratrice, che formalizzerà l'accettazione con la sottoscrizione della medesima.

La reperibilità non può essere richiesta durante i periodi di ferie, malattia, infortunio, aspettativa, maternità, paternità.

La reperibilità è retribuita con una indennità specifica pari a € 15 al giorno se la reperibilità è dalle ore 17 del lunedì alle ore 8,30 del sabato e € 30 al giorno dalle ore 8,30 del sabato alle ore 8,30 del lunedì e/o nei giorni festivi infrasettimanali.

Ove sia richiesto l'effettivo intervento dei dipendenti in reperibilità, verranno applicate le norme relative al lavoro straordinario, notturno o festivo, per il personale appartenente all'area impiegatizia.

Verrà inoltre riconosciuto il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso di intervento.

Art. 30 - Indennità per centralinisti non vedenti

L'indennità giornaliera per i centralinisti non vedenti prevista dalla legge n. 113 del 29 marzo 1985 è fissata in € 7.

Art. 31 - Buono pasto

Il datore di lavoro si impegna a riconoscere al proprio personale dipendente, in sostituzione del servizio di mensa, un buono pasto, a decorrere dalla firma del presente Contratto, pari a € 8 per ogni giornata di lavoro.

Stante quanto definito in materia, dall'art. 4 del D.M. del 7 giugno 2017, il buono pasto viene riconosciuto anche qualora l'orario di lavoro non preveda una pausa per il pasto (lavori a tempo parziale).

Il valore dei buoni erogati non è considerato utile ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto né ad ogni altro effetto contrattuale.

Per i buoni pasto in caso di missione oltre i 25 Km si fa riferimento al Regolamento interno sulle missioni.

Art. 32 - Trattamento di fine rapporto

La retribuzione annua utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 c.c. comprende tutte le erogazioni effettuate, a titolo non occasionale in base alla legge, al C.C.N.L. Terziario (ferme restando le esclusioni di cui all'art. 249 del medesimo C.C.N.L. Terziario), nonché al presente Contratto Integrativo.

Sono escluse dalla retribuzione annua utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, ai sensi dell'art. 2120, 2° comma, c.c. e dell'art. 249, 3° comma del C.C.N.L. Terziario, le seguenti voci:

- indennità di reperibilità
- premi incentivanti – *bonus*
- indennità sostitutiva permessi rol
- indennità sostitutiva festività abolite.

Art. 33 - Sistema incentivante – Produttività

Il datore di lavoro prevede l'istituzione di premi incentivanti (bonus), la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, innovazione, efficienza organizzativa.

Il datore di lavoro stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attuazione ed i tempi di corresponsione in relazione agli obiettivi da ogni singolo Ente/Società stabiliti.

Gli anzidetti elementi, il budget ipotizzato nell'anno e i criteri per la fissazione degli obiettivi – che devono risultare oggettivi e trasparenti – sono oggetto di informazione preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali ed alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Integrativo.

Art. 34 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro settimanale è di 37 ore e 30 minuti da lunedì a venerdì, 7 ore e 30 minuti giornalieri, con intervallo di 1 ora. Il personale dipendente, appartenente alla categoria di Quadro, ferma restando la prestazione minima settimanale di 37 ore e 30 minuti, sarà libero di articolare il proprio orario di lavoro giornaliero all'interno della settimana, tenuto conto delle esigenze di lavoro.

Art. 35 - Intervallo

Il personale dipendente ha diritto ad un intervallo di 1 ora per la pausa pranzo.

Il personale appartenente alla categoria di impiegato può richiedere la riduzione della pausa pranzo a mezz'ora. In questo caso il termine dell'orario giornaliero è anticipato di 30 minuti. La richiesta è accolta compatibilmente con le esigenze di servizio. Ove si verificano nuove esigenze operative, la riduzione della

durata dell'intervallo può essere revocata da parte del datore di lavoro, con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi notificato per iscritto alla persona interessata.

Art. 36 - Lavoro straordinario – Banca delle ore

Le prestazioni di lavoro aggiuntive, fino a 30 ore nell'anno, a frazioni di 15 minuti, escluse quelle effettuate in giorno festivo e notturno, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario e danno diritto al recupero (c.d. "Banca delle ore"). La prestazione aggiuntiva dovrà essere concordata preventivamente con il proprio responsabile e da esso autorizzata, come previsto dall'art. 148 del C.C.N.L. del Terziario.

Il tetto annuo delle 30 ore di prestazioni aggiuntive in banca ore potrà, a domanda della persona interessata, essere innalzato a 50 ore annue. La richiesta, da presentare per iscritto entro il mese di dicembre a valere sull'anno successivo, potrà essere accolta solo in assenza di liquidazione nel mese di luglio, dell'anno in cui si presenta la richiesta, dei permessi di cui art. 40, che segue, del Contratto Integrativo.

Si considera lavoro straordinario quello effettuato oltre la trentesima/cinquantesima ora aggiuntiva di lavoro, a frazioni di 15 minuti, reso nell'anno e quello effettuato in giorno festivo/notturno sarà retribuito con le modalità previste dal C.C.N.L. Terziario. Il lavoro straordinario dovrà essere richiesto ed autorizzato preventivamente dal responsabile.

Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro, per le prestazioni aggiuntive maturate e non fruite viene corrisposto il compenso per lavoro straordinario con le maggiorazioni previste dal C.C.N.L. Terziario.

In ogni caso non è ammessa la prestazione di lavoro eccedente la 48° ora settimanale.

Il limite annuo delle prestazioni di lavoro aggiuntive di 30/50 ore non è riproporzionato in caso di assunzioni in corso d'anno o di contratti part time.

I riposi per compensare la prestazione aggiuntiva potranno essere fruiti a frazioni di 15 minuti.

Le ore cumulate in banca ore al 31 dicembre, dovranno essere fruite obbligatoriamente entro il mese di marzo dell'anno successivo. Le ore non utilizzate non verranno liquidate.

Art. 37 - Rilevamento presenze – Flessibilità di ingresso

L'orario giornaliero, di 7 ore e 30 minuti, è dalle ore 8.30 alle ore 17.00, con una flessibilità di ingresso, nei confronti del personale appartenente alla categoria di Impiegato, di 60 minuti. La flessibilità in ingresso effettivamente utilizzata deve essere recuperata all'interno del mese in corso, fermo restando il limite massimo di 9 ore e 30 minuti di prestazione all'interno della singola giornata.

Nel caso in cui il personale non effettui il recupero nei termini sopra indicati è applicata la deduzione di un numero di ore corrispondente dal monte ore permessi individuali/banca delle ore, ovvero ancora, in caso di loro insufficienza, la automatica deduzione dalla retribuzione.

L'ingresso oltre il limite dell'orario flessibile sarà considerato quale permesso di durata minima pari a 15 minuti e sarà dedotto dal monte ore permessi a disposizione.

Art. 38 - Riposo settimanale e festività

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica.

Qualora vi sia prestazione lavorativa straordinaria consecutiva nei giorni di sabato e domenica, oltre al pagamento dello straordinario per entrambi i giorni come previsto dal C.C.N.L. Terziario, al personale compete

Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'C. Palmi' and other illegible marks.

un riposo compensativo retribuito per l'attività lavorativa svolta la domenica, da fruire al massimo entro il mese successivo nella misura di 4 ore per prestazione lavorativa fino a 4 ore, ed in misura pari ad una giornata lavorativa per prestazioni lavorative di durata superiore a 4 ore.

Al personale con qualifica di Quadro, per la prestazione lavorativa svolta nella giornata di sabato, è riconosciuto il riposo compensativo nella misura di 4 ore per prestazione lavorativa fino a 4 ore, ed in misura pari ad una giornata lavorativa per prestazioni lavorative di durata superiore a 4 ore.

In aggiunta a quanto previsto dal C.C.N.L. Terziario sul tema festività la giornata del 24 dicembre è considerata festiva e la giornata del 31 dicembre semifestiva e per questa ultima l'attività lavorativa sarà pari a 4 ore, anche per i part-time.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al personale dipendente, qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione, nel caso in cui la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al personale stesso.

Conseguentemente all'adozione del metodo retributivo in ventiduesimi le festività cadenti di sabato non daranno diritto a retribuzione.

Art. 39 - Ferie

I giorni di ferie annuali sono in numero di 22, pari a 165 ore per il personale dipendente a tempo pieno e maturano da gennaio a dicembre.

Nel caso di part-time la maturazione delle ferie sarà riproporzionata in base all'effettivo orario di lavoro, fermo restando il diritto di fruire dei periodi minimi di calendario fissati dalle norme di legge.

Il computo delle ferie viene effettuato sulla base dei giorni lavorativi dal lunedì al venerdì.

Ai sensi del d.lgs. n. 66/2003 il personale dipendente dovrà di norma fruire di un minimo di 20 giornate di ferie nel corso dell'anno. Il periodo di godimento delle ferie dovrà di norma essere definito nel piano ferie entro il 31 marzo di ciascun anno. La programmazione dovrà riguardare tutto il montante ferie spettante nell'anno e la successiva fruizione dovrà rispettare la programmazione predefinita. In caso contrario il datore di lavoro avrà la facoltà di assegnare d'ufficio la fruizione delle ferie residue non godute, concordando i giorni con il lavoratore o la lavoratrice.

Il datore di lavoro stabilisce un periodo di chiusura collettiva (pari a cinque gg lavorativi consecutivi in una delle due settimane centrali di agosto) e, in accordo con i singoli uffici, ulteriori cinque giorni lavorativi consecutivi da fruire nelle restanti settimane di agosto o in alternativa nel periodo natalizio.

Le ferie tempo per tempo maturate, sia godute sia residue saranno esposte mensilmente ad ore nei cedolini paga dei singoli lavoratori/lavoratrici.

Art. 39 bis - Ferie e permessi solidali

Viene istituita la Banca delle ferie solidali. Il personale dipendente potrà volontariamente donare i giorni di ferie, le festività abolite e i permessi maturati e non goduti che risultino nella propria liberalità di gestione.

Come previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 66/2003 le ferie cedibili non possono intaccare il periodo delle 4 settimane di ferie obbligatorie per legge.

La donazione, nel rispetto della normativa privacy, potrà avvenire attraverso la sottoscrizione di apposito modulo.

La Banca delle ferie solidali sarà fruita dai dipendenti con comprovate difficoltà e che abbiano esaurito il proprio monte giorni ferie. Il "Gruppo" Compagnia di San Paolo, dopo le necessarie verifiche, attuerà tutti gli adempimenti necessari.

Per poter accedere alla Banca delle ferie solidali, il personale dipendente interessato dovrà aver soddisfatto le seguenti condizioni:

- aver esaurito il proprio monte ore di ferie ed aver fruito di tutti gli eventuali permessi di legge di cui è beneficiario;
- aver presentato formale richiesta allegando idonea documentazione comprovante una grave condizione che afferisca alla propria personale situazione o all'assistenza di familiari, o comunque minori affidati.

Tutte le richieste saranno valutate in ordine cronologico. Sarà inoltre istituita una commissione paritetica che valuterà le singole richieste dei sussidi solidali.

Art. 40 - Permessi per ex festività e riduzione orario

I permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite potranno essere fruiti a frazioni di 15 minuti.

In ragione della riduzione di orario settimanale da 40 ore previste dal C.C.N.L. Terziario alle 37 ore e 30 minuti previste dal presente contratto integrativo gli ulteriori permessi retribuiti previsti saranno riconosciuti nella misura di 56 ore annue indipendentemente dal numero di dipendenti occupati in ciascun Ente/Società; matureranno 28 ore all'anno per i primi quattro anni di lavoro.

I permessi del comma che precede potranno essere fruiti a frazioni di 15 minuti.

Art. 41 - Permessi retribuiti per motivi personali

In aggiunta ai permessi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, il personale dipendente ha comunque diritto di beneficiare di permessi retribuiti nei seguenti casi e limiti:

- un giorno in occasione di traslochi, in concomitanza di cambio di residenza, da documentare;
- due giorni in occasione della nascita o dell'adozione/affidamento di figli/minori, da fruire entro il primo mese di vita o di adozione/affidamento dei medesimi;
- le ore necessarie ad effettuare visite mediche documentate nel limite massimo di tre ore giornaliere;
- un giorno di permesso retribuito in caso di morte di affini (cognato/cognata e suocero/suocera);
- fino a un massimo di 15 ore annue per visite mediche per i figli minori e genitori ultrasessantacinquenni, supportate da opportuna documentazione. Le ore di permesso sono riconosciute anche in presenza, per figli minori, di patologie specificate nella Legge 170/2010.

Il personale dipendente che abbia superato il periodo di prova ha diritto di ottenere permessi non retribuiti nel limite massimo di dieci giorni lavorativi per singolo anno solare. Detti permessi dovranno essere concordati con il Responsabile o la Responsabile, non riducono l'anzianità di servizio e devono essere fruiti a giorni.

I permessi previsti dall'art. 4 della legge n. 53/2000 si applicano anche alle famiglie di fatto. Per famiglia di fatto si intende quella composta da soggetti conviventi presso il medesimo domicilio.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]



Art. 41 bis - Permessi retribuiti per motivi di studio

Fermo restando quanto disposto dall'art. 10 della legge n. 300/70 e in aggiunta a quanto previsto dal C.C.N.L. Terziario, artt. 93 e 166, al personale dipendente che è iscritto a corsi universitari sono concessi, a fronte di specifica richiesta documentata, permessi retribuiti per motivi di studio nella misura di seguito indicata:

- 7 giornate all'anno (pari ad ore 52,5) per la preparazione delle prove di esame, da riproporzionare in caso di part time, fruibili a giorni interi e previa esibizione dei documenti relativi alla prova di esame;
- 5 giorni di permesso retribuito in occasione della preparazione dell'esame di laurea triennale;
- 5 giorni di permesso retribuito in occasione della preparazione dell'esame di laurea magistrale o specialistica.

Art. 42 - Aspettativa non retribuita

Il personale dipendente che abbia superato il periodo di prova può richiedere un'aspettativa non retribuita per giustificati motivi di famiglia o per altri motivi di natura privata.

Detta aspettativa deve essere richiesta di norma con un mese di preavviso e la sua concessione è valutata dal Responsabile delle Risorse Umane/Direttore dell'Ente/Società, tenuto conto delle esigenze interne. Essa non può eccedere la durata complessiva di un anno nella vita lavorativa.

L'aspettativa per qualunque motivo concessa comporta la sospensione del trattamento economico per il relativo periodo di fruizione.

I periodi di aspettativa non retribuita di cui ai commi che precedono non sono computabili agli effetti dell'anzianità di servizio.

Per i periodi di aspettativa inferiori a giorni quindici nell'anno non verranno operate riduzioni sulla tredicesima/quattordicesima, sul piano incentivi né si avranno ripercussioni sullo scatto di anzianità.

Art. 43 - Malattia

Fermo restando quanto previsto dalla normativa di legge e dal C.C.N.L. Terziario in caso di malattia, i dipendenti possono autocertificare l'assenza per malattia fino al massimo di una giornata e fino alla concorrenza di 10 giornate all'anno (1° gennaio – 31 dicembre).

Nel caso del perdurare della malattia il personale interessato dovrà presentare, entro il secondo giorno di assenza, un certificato medico che attesti lo stato di malattia: nel caso di visita ambulatoriale il certificato coprirà l'assenza dal giorno stesso della visita e l'assenza nel precedente giorno lavorativo sarà considerata malattia autocertificata; nel caso di visita domiciliare il personale medico potrà riconoscere anche il giorno precedente la data della visita e in tale caso, per il primo giorno di assenza, non sarà richiesta l'autocertificazione.

Si rammenta che il fine settimana non interrompe lo stato di malattia e pertanto, nel caso in cui il primo giorno di assenza cada di venerdì e il lunedì perduri lo stato di malattia, occorrerà presentare adeguato certificato medico come sopra specificato.

Per tutto il periodo di malattia, opportunamente certificata, si riconoscerà un'integrazione all'indennità a carico dell'INPS, fino a quando l'INPS riconosce detta indennità, a concorrenza del 100% della retribuzione giornaliera netta, indipendentemente dal numero di eventi morbosi verificatisi nell'anno solare (gennaio/dicembre).

Art. 43 bis - Infortunio sul lavoro

In caso di infortunio sul lavoro il datore di lavoro integrerà fino a concorrenza del 100% il trattamento economico previsto dal comma 2, art. 189 del C.C.N.L. Terziario.

Art. 44 - Periodo di comporto

Come condizione di miglior favore, rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L. Terziario, per patologie oncologiche (fatto salvo quanto previsto dall'art. 91 per la documentazione che attesta lo stato di ridotta capacità lavorativa) o altre gravi malattie che comportino il riconoscimento di una invalidità lavorativa minima del 74%, al personale dipendente verrà riconosciuto quanto segue:

- a) retribuzione al 100% per i primi 18 mesi dall'insorgere della malattia;
- b) retribuzione al 50% per ulteriori 18 mesi;
- c) la sola conservazione del posto di lavoro per il periodo restante fino alla guarigione.

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicati, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima, ecc.).

Ai fini del calcolo del periodo di comporto, il datore di lavoro informerà il proprio personale dipendente interessato dell'approssimarsi del raggiungimento del 150° giorno di assenza per malattia o del superamento di detto limite.

Art. 45 - Missioni

In caso di missione, al personale dipendente interessato saranno rimborsate le spese sostenute come previsto dall'art. 179, comma 2 punti 1-2-3, nonché il rimborso delle spese di vitto e alloggio secondo quanto previsto dall'art 179 del C.C.N.L. Terziario e secondo le modalità ed entro i limiti di spesa e di orario previsti dalla normativa interna in materia.

Al personale che, per ragioni di servizio, venga inviato in missione con partenza/rientro nella giornata di domenica/festivi (senza attività lavorativa) viene concesso il riposo compensativo nelle seguenti misure:

- partenza di domenica: riposo compensativo di 4 ore, di un successivo giorno lavorativo, da individuarsi di massima nel periodo di tempo previsto dalle disposizioni di legge in materia, ove la partenza per la missione di cui trattasi sia avvenuta tra le ore 15 e le 19 della domenica; riposo compensativo per un intero giorno lavorativo, sempre individuato come sopra indicato, se la missione in questione sia iniziata prima delle ore 15 della domenica;
- rientro di domenica: riposo compensativo per l'intera giornata, da individuarsi di massima nel periodo di tempo previsto dalle disposizioni di legge in materia, ove il rientro per la missione di cui trattasi sia avvenuto dopo le ore 12.

Art. 46 - Maternità e congedo parentale

Per tutto il periodo di congedo di maternità, l'indennità, prevista a carico dell'INPS e anticipata dal datore di lavoro, verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile lorda cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

In caso di astensione anticipata dal lavoro per maternità, sussistendone i presupposti, verrà riconosciuto il medesimo trattamento economico previsto per il congedo di maternità.

Relativamente all'eventuale fruizione di un periodo di congedo parentale da parte della madre o del padre, il datore di lavoro riconoscerà al dipendente interessato un'integrazione del 20% della retribuzione lorda dovuta. Per ottenere l'integrazione, la fruizione di detto congedo parentale deve essere richiesta e avvenire in mesi interi e consecutivi senza interruzioni dal momento in cui decorre il congedo parentale, entro i limiti riconosciuti dalla legge e non oltre il 12° mese di vita del bambino.

Per la madre, terminato il congedo di maternità, la fruizione del congedo parentale, con l'integrazione di cui sopra, può essere richiesta anche in seguito a un periodo di ferie consecutivo al congedo di maternità; per il padre la fruizione del congedo parentale può essere richiesta subito dopo il parto ed anche in concomitanza con quello di maternità, oppure in seguito.

La disposizione legata al riconoscimento di una integrazione del 20% della retribuzione lorda, di cui sopra, è applicabile in alternativa alla contribuzione per la frequenza dell'asilo nido.

Il personale dipendente interessato può richiedere in forma scritta un periodo di aspettativa non retribuita ulteriore rispetto a quanto previsto dalle disposizioni di legge in occasione della nascita del figlio. Detto periodo, pari ad un massimo di tre mesi, può essere richiesto sino al compimento del 6° anno di età del figlio medesimo.

In caso di parto gemellare o plurigemellare, tale periodo di aspettativa può essere esteso sino a 6 mesi.

L'aspettativa può avere inizio in qualsiasi momento dei 6 anni successivi alla nascita e per la durata minima di 15 giorni consecutivi di calendario.

Il disposto del presente articolo trova applicazione anche in caso di adozione di minori.

Art. 46 bis - Congedo parentale: fruizione a ore

La fruizione del congedo parentale, ferme per ogni altro aspetto le previsioni di legge in materia, è consentita secondo le seguenti modalità:

- il congedo orario potrà essere fruito, sia dal personale dipendente a tempo pieno sia dal personale dipendente a tempo parziale, per periodi minimi di un'ora giornaliera (a frazioni successive minime di 30 minuti) la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo corrisponda comunque a giornate intere;
- ai fini dell'esercizio di tale facoltà il personale dovrà presentare al datore di lavoro – con un preavviso non inferiore a 2 giorni lavorativi – una domanda in forma scritta unitamente alla documentazione inoltrata all'INPS, indicando la durata del periodo richiesto, il numero di giornate equivalenti alle ore richieste, le giornate e la collocazione nella giornata che, per ragioni di carattere organizzativo è prevista solo in anticipo rispetto all'orario di uscita. Le domande pervenute oltre il termine di preavviso suddetto non potranno essere prese in considerazione così come previsto dall'art. 32, comma 3, secondo periodo, del d.lgs. n. 151/2001;
- la prestazione lavorativa giornaliera non potrà comunque essere inferiore a 4 ore;
- oltre che nei casi stabiliti dalla legge, è esclusa la cumulabilità nella medesima giornata della fruizione oraria del congedo parentale con altri permessi retribuiti (rol o ex festività) e banca ore previsti dalla contrattazione collettiva;

- la paga oraria e giornaliera è calcolata secondo la disposizione dell'art. 26 che precede. Il monte ore corrispondente alla giornata lavorativa intera è confermato in 7 ore e 30 minuti per il personale a tempo pieno e per il personale a tempo parziale "misto".

Art. 47 - Formazione

La formazione del personale dipendente, alla luce della rilevante importanza che la caratterizza quale strumento strategico di valorizzazione e crescita delle risorse in connessione all'evoluzione dell'operatività e dei contesti interni ed esterni di riferimento, costituisce fondamentale supporto per l'applicazione dei nuovi modelli organizzativi, delle figure professionali e del piano di sviluppo delle professionalità. Tale ottica è ispirata, in linea generale, a principi di:

- modularità degli interventi, strutturati in programmi formativi ed in corsi suddivisi per aree tematiche ed argomenti;
- diversificazione delle modalità di offerta, con utilizzo anche dei più avanzati strumenti telematici e tecnologici;
- accessibilità programmata in funzione dei differenti contenuti dei moduli formativi e delle specifiche caratteristiche delle risorse interessate.

Costituisce formazione la partecipazione a corsi, convegni, iniziative in aula, seminari, incontri di studio, ad eccezione dei casi in cui la partecipazione avvenga in qualità di relatore o di relatrice.

Qualora le iniziative formative siano tenute nella giornata di sabato, domenica/festivi, è riconosciuto per il personale con inquadramento nella categoria di Impiegato o di Quadro il riposo compensativo nella misura di 4 ore per una durata dell'intervento formativo fino a 4 ore e in misura pari ad una giornata lavorativa per interventi formativi di durata superiore a 4 ore.

Art. 48 - Sviluppo professionale e di carriera

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per il personale dipendente e per il datore di lavoro.

Pertanto, il datore di lavoro si impegna a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le proprie scelte strategiche ed esigenze organizzative, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche e dei bisogni formativi del personale.

Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:

- una formazione adeguata;
- l'esperienza pratica di lavoro;
- la "mobilità" su diverse posizioni di lavoro: a questo fine il Datore di Lavoro potrà promuovere anche il reperimento di opportunità professionali presso enti e soggetti collegati;
- il conferimento di incarichi, anche temporanei, connessi alla realizzazione di adeguamenti di strumenti e processi sviluppati in ambito di gestione e valorizzazione del personale.

Art. 48 bis - Incarico di Responsabile di Missione

Nell'ambito della valorizzazione delle professionalità il datore di lavoro assegna incarichi come Responsabile di Missione al personale dipendente avente competenze specifiche.

Tale incarico comporta l'attribuzione, relativamente alla Missione assegnata, delle seguenti funzioni:

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

- gestione del budget definito per Missione dai Responsabili di Obiettivo;
- pianificazione e progettazione, laddove opportuno, supervisione e monitoraggio dei progetti assegnati alla Missione, favorendo un approccio intersettoriale;
- partecipazione alla predisposizione di proposte da sviluppare nell'ambito della Programmazione Pluriennale, Annuale e Operativa;
- partecipazione alla predisposizione della proposta dell'ordine del giorno delle sedute di Comitato;
- coinvolgimento nello sviluppo e nella crescita delle persone facenti parte del gruppo di lavoro.

L'incarico: è (I) aggiuntivo nel rispetto delle mansioni affidate, (II) temporaneo, anche tenuto conto della durata strutturalmente temporanea della Missione, ed è, dunque, revocabile (III) non comporta il conferimento di una posizione gerarchica, ma solo un coordinamento funzionale.

Il personale dipendente con incarico di Responsabile di Missione ha diritto, per il periodo della relativa durata, a una Indennità di incarico di Missione, pari a € 500,00 lordi mensili per nr. 14 mensilità. La predetta indennità è utile ai fini della maturazione del TFR e verrà riproporzionata in relazione al regime orario in caso di part-time.

Al personale con ruolo di Vice Responsabile che alla data di entrata in vigore dell'art. 48 bis sia titolare dell'indennità di ruolo prevista dall'art. 28 del presente Contratto integrativo, con il conferimento dell'incarico di Responsabile di Missione viene erogata la relativa Indennità di incarico, con integrazione di quanto in precedenza percepito; tale indennità conserva la natura, temporanea o permanente, ai sensi dell'art. 28, avente all'atto dell'assunzione del nuovo ruolo.

Art. 49 - Tutela legale

Qualora al personale della categoria di Impiegato o di Quadro vengano notificati provvedimenti o nei loro confronti vengano avviate azioni o richieste in ordine a responsabilità civili, amministrative o penali, per cause non dipendenti da colpa grave o dolo, accertati con sentenza definitiva, in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle funzioni svolte e/o per lo svolgimento di incarichi quale membro degli organi consultivi, di indirizzo, amministrazione, di controllo o di vigilanza ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 di soggetti giuridici diversi dal datore di lavoro, assunti su designazione o comunque nell'interesse del datore di lavoro e in tal caso dal medesimo autorizzati, le spese relative a sanzioni pecuniarie, assistenza giudiziale e legale e risarcimenti sono a carico del datore di lavoro. L'assistenza legale è garantita attraverso la messa a disposizione, da parte del datore di lavoro, di figure professionali nell'ambito dei quali il lavoratore o la lavoratrice opera la sua scelta.

Nei casi in cui operi una copertura assicurativa in capo al personale, il datore di lavoro sarà surrogato in tutti i diritti spettanti al personale in questione.

CLASSIFICAZIONE PERSONALE

Art. 50 - Categorie e livelli

Il personale in forza sarà inquadrato nelle seguenti categorie e livelli.

I profili professionali previsti negli articoli che seguono descrivono le principali mansioni e responsabilità dei diversi ruoli associati ai singoli livelli, talvolta distinti nelle due aree operative "Istituzionale" e "Staff" integrando quanto già previsto dal C.C.N.L. Terziario.

Categoria Quadri:

Quadro *Senior*

Quadro

Categoria Impiegati:

Impiegato I livello

Impiegato II livello

Impiegato III livello

Impiegato IV livello

Impiegato V livello

Impiegato VI livello

Art. 51 - Definizione e livelli di inquadramento

Quadri

Nell'ambito del presente contratto di secondo livello, la categoria di Quadro è articolata su due livelli, corrispondenti ai profili professionali propri rispettivamente delle aree operative "Istituzionale" e "Staff" descritti di seguito.

QUADRO SENIOR

Aree "Istituzionale" e "Staff"

Responsabile di struttura

Principali mansioni e responsabilità di ruolo:

- Propone per il proprio ambito di attività azioni finalizzate alla realizzazione degli obiettivi strategici assunti dagli Organi di indirizzo e/o di gestione;
- Indirizza l'operatività della struttura di cui è responsabile verso il perseguimento delle azioni definite;
- Pianifica, organizza e affida le attività ai propri collaboratori, garantendo equilibrio e saturazione dei carichi di lavoro;
- Supervisiona la qualità dei risultati prodotti all'interno della propria struttura;

- Aggiorna le proprie competenze professionali in modo da garantire innovazione e coerenza con le esigenze e l'evoluzione del contesto interno ed esterno;
- Diffonde presso i collaboratori e testimonia con il proprio comportamento la missione e gli obiettivi strategici del datore di lavoro, in modo da consolidare il senso di appartenenza alla sua struttura organizzativa e facilitare la capacità di autoregolamentazione dei propri collaboratori;
- Gestisce i propri collaboratori, favorendone lo sviluppo della professionalità, la motivazione e la capacità di collaborare con le altre strutture;
- Rappresenta il datore di lavoro nell'attività di relazione con i responsabili di direzione interni e con gli attori esterni nell'ambito del mandato ricevuto.

Vice Responsabile di struttura

Principali mansioni e responsabilità di ruolo:

- Supporta il Responsabile di struttura, per il proprio ambito di attività, nella definizione delle azioni finalizzate alla realizzazione degli obiettivi strategici assunti dagli Organi di indirizzo e/o di gestione;
- Supporta il Responsabile di struttura nell'indirizzare l'operatività della struttura verso il perseguimento delle azioni definite;
- Supporta il responsabile nella pianificazione, nell'organizzazione e nell'affidamento delle attività alle risorse della struttura garantendo equilibrio e saturazione dei carichi di lavoro;
- Supporta il responsabile nell'attività di supervisione della qualità dei risultati prodotti all'interno della struttura di appartenenza;
- Favorisce, con il proprio comportamento e in collaborazione con il responsabile, la diffusione tra le risorse della mission e degli obiettivi strategici del datore di lavoro, in modo da consolidare il senso di appartenenza alla sua organizzazione e facilitare la capacità di autoregolamentazione dei propri collaboratori;
- Rappresenta il datore di lavoro nell'attività di relazione con gli Organi responsabili di direzione interni e con gli attori esterni nell'ambito del mandato ricevuto;
- Supporta il responsabile nella gestione delle risorse dell'ufficio, favorendone lo sviluppo della professionalità, la motivazione e la capacità di collaborare con le altre strutture;
- Aggiorna le proprie competenze professionali in modo da garantire innovazione e coerenza con le esigenze e l'evoluzione del contesto interno ed esterno.

Area istituzionale

Senior program manager

Principali mansioni e responsabilità di ruolo:

- Gestisce un rilevante numero di gruppi di lavoro e/o di progetti prevalentemente caratterizzati dalla presenza di numerosi elementi di complessità quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, rilevanza economica, numerosità di attori e partner coinvolti, innovatività del tema o dell'approccio, intersettorialità, ecc.;
- Gestisce in autonomia i progetti assegnati, assumendo tutte le decisioni necessarie a condurre il progetto e/o indirizzare il datore di lavoro verso modifiche al progetto;

- Favorisce l'approccio intersettoriale ai progetti e partecipa proattivamente alla definizione delle strategie del datore di lavoro traducendole in piani di intervento;
- Programma per sé e per i gruppi di lavoro e/o per i diversi attori coinvolti all'interno dei progetti le attività e ne definisce priorità e urgenze;
- Garantisce un risultato finito del lavoro assegnatogli/le anche con modalità innovative;
- Gestisce in autonomia eventuali problemi riscontrati nell'ambito dell'attività assegnata con una forte attenzione ai risvolti economici (valutazione costi/benefici) delle decisioni assunte;
- Monitora e valuta con sistematicità e in maniera strutturata la qualità dei soggetti beneficiari degli interventi e dei risultati ottenuti nell'ambito dei progetti e/o realizzati dai gruppi di lavoro, valutandone anche l'impatto sulle strategie dell'area istituzionale/struttura di riferimento e apportando eventuali correttivi;
- Rappresenta il datore di lavoro presso enti di rilievo sul territorio con autonomia decisionale nell'ambito del mandato ricevuto;
- Forma i colleghi e le colleghe più giovani attraverso il loro coinvolgimento nelle attività di relazione con Enti esterni al fine di favorirne la crescita professionale.

Area Staff

Esperto senior

Principali mansioni e responsabilità di ruolo:

- Presidia con marcata capacità di innovazione tematiche specialistiche ad elevato contenuto professionale;
- Riconduce eventi imprevedibili verso soluzioni coerenti con la cultura, i regolamenti e le procedure del datore di lavoro;
- Definisce autonomamente priorità e urgenza delle attività assegnate non solo per sé, ma anche per i diversi attori coinvolti all'interno dei processi;
- Gestisce il rapporto con gli interlocutori, rilevando i loro bisogni e raggiungendo gli obiettivi con modalità innovative;
- Garantisce un risultato finito del lavoro assegnatogli/le anche con modalità innovative, collaborando con i diversi attori coinvolti all'interno dei processi;
- Gestisce in autonomia eventuali problemi operativi riscontrati nell'ambito dell'attività assegnata con una forte attenzione ai risvolti economici (valutazione costi/benefici) delle decisioni assunte;
- Forma i colleghi e le colleghe più giovani, attraverso il loro coinvolgimento nelle attività al fine di favorirne la crescita professionale.

QUADRO

Area istituzionale

Program manager

Principali mansioni e responsabilità di ruolo:

- Gestisce un rilevante numero di gruppi di lavoro e/o di progetti caratterizzati ciascuno dalla presenza di almeno un elemento di complessità quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, rilevanza

R

A

C

B

A

M

O

R

F

E

economica, numerosità di attori e partner coinvolti, innovatività del tema o dell'approccio, intersettorialità, ecc.;

- Gestisce in autonomia i progetti assegnati, assumendo tutte le decisioni necessarie a condurre il progetto e/o indirizzare le modifiche al progetto in corso d'opera;
- Favorisce l'approccio intersettoriale ai progetti e partecipa proattivamente alla definizione delle strategie dell'area di appartenenza;
- Programma per sé e per i gruppi di lavoro e/o per i diversi attori coinvolti all'interno dei progetti le attività e ne definisce priorità e urgenze;
- Monitora e valuta con sistematicità e in maniera strutturata la qualità dei soggetti beneficiari degli interventi e dei risultati ottenuti nell'ambito dei progetti e/o realizzati dai gruppi di lavoro, anche in riferimento all'andamento dell'evoluzione del filone istituzionale/ambito di competenza e apportando eventuali correttivi;
- Garantisce un risultato finito del lavoro assegnatogli/le anche con modalità innovative;
- Gestisce in autonomia eventuali problemi riscontrati nell'ambito dell'attività assegnata con una forte attenzione ai risvolti economici (valutazione costi/benefici) delle decisioni assunte. In tale ambito, verifica la congruenza e la copertura economica delle pratiche di erogazione predisposte;
- Gestisce in autonomia i rapporti con gli enti beneficiari/partner, partecipa attivamente ai tavoli di lavoro dei progetti seguiti e assume le eventuali decisioni operative che nascono nell'ambito dei tavoli stessi, favorendo la crescita dei beneficiari e la loro eventuale integrazione;
- Forma i colleghi e le colleghe più giovani, attraverso il loro coinvolgimento nelle attività di relazione con Enti esterni al fine di favorirne la crescita professionale.

Area Staff

Esperto

Principali mansioni e responsabilità di ruolo:

- Presidia tematiche specialistiche ad elevato contenuto professionale;
- Riconduce eventi imprevedibili verso soluzioni coerenti con la cultura, i regolamenti e le procedure del datore di lavoro;
- Definisce priorità e urgenza delle attività assegnate non solo per sé, ma anche per i diversi attori coinvolti all'interno dei processi;
- Gestisce il rapporto con gli interlocutori, rilevando i loro bisogni e raggiungendo gli obiettivi con modalità innovative;
- Garantisce un risultato finito del lavoro assegnatogli/le anche con modalità innovative, collaborando con i diversi attori coinvolti all'interno dei processi;
- Gestisce eventuali problemi operativi riscontrati nell'ambito dell'attività assegnata con attenzione ai risvolti economici (valutazione costi/benefici) delle decisioni assunte;
- Forma i colleghi e le colleghe più giovani, attraverso il loro coinvolgimento nelle attività al fine di favorirne la crescita professionale.

Impiegati

PRIMO LIVELLO

In aggiunta alle figure già previste dalla declaratoria del C.C.N.L. Terziario si elencano di seguito le specificità individuate per il personale di questo livello:

Area istituzionale

Senior program officer

Principali mansioni e responsabilità di ruolo:

- Gestisce e/o coordina gruppi di lavoro e/o un certo numero di progetti alcuni caratterizzati da elementi di complessità quali, a titolo esemplificativo e non esauriente, rilevanza economica, numerosità di attori e partner coinvolti, innovatività del tema o dell'approccio, intersettorialità;
- Gestisce in autonomia i progetti assegnati, assumendo tutte le decisioni necessarie a condurre il progetto e/o indirizzare le modifiche al progetto in corso d'opera;
- Programma per sé e per i gruppi di lavoro e/o per i diversi attori coinvolti all'interno dei progetti le attività e ne definisce priorità e urgenze, confrontandosi con il proprio responsabile;
- Monitora e valuta con sistematicità e in maniera strutturata la qualità dei soggetti beneficiari degli interventi e dei risultati ottenuti nell'ambito dei progetti e/o realizzati dai gruppi di lavoro, suggerendo e/o apportando eventuali correttivi;
- Garantisce un risultato finito del lavoro assegnatogli/le anche con modalità innovative;
- Gestisce in autonomia eventuali problemi riscontrati nell'ambito dell'attività assegnata con una forte attenzione ai risvolti economici (valutazione costi/benefici) delle decisioni assunte. In tale ambito, verifica la congruenza e la copertura economica delle pratiche di erogazione predisposte;
- Favorisce lo scambio di informazioni e dati con le altre aree istituzionali su tematiche trasversali o di interesse comune;
- Gestisce in autonomia i rapporti con gli enti beneficiari/partner, partecipa attivamente ai tavoli di lavoro dei progetti seguiti e assume le eventuali decisioni operative che nascono nell'ambito dei tavoli stessi;
- Collabora con i colleghi e le colleghe dell'area e/o del gruppo di lavoro di appartenenza;
- Affianca i colleghi e le colleghe con meno esperienza nelle attività affidate.

Area Staff

Senior professional

Principali mansioni e responsabilità di ruolo:

- Gestisce ambiti operativi complessi caratterizzati a titolo esemplificativo dal coinvolgimento delle competenze di più uffici, dall'elaborazione e integrazione di molte informazioni, dalla forte rilevanza che il risultato assume per il datore di lavoro;
- Definisce autonomamente priorità e urgenza delle attività assegnate non solo per sé, ma anche per i diversi attori coinvolti dai processi, confrontandosi con il proprio responsabile;
- Verifica che le procedure siano coerenti con le esigenze del datore di lavoro e propone/implementa miglioramenti;
- Gestisce il rapporto con gli interlocutori per la puntualizzazione di aspetti tecnico-professionali e la raccolta di dati e informazioni sulle attività affidate;

- Riconduce eventi imprevedibili verso soluzioni coerenti con la cultura, i regolamenti e le procedure del datore di lavoro;
- Garantisce un risultato finito del lavoro assegnatogli/le anche con modalità innovative;
- Gestisce in autonomia eventuali problemi riscontrati nell'ambito dell'attività assegnata con una forte attenzione ai risvolti economici (valutazione costi/benefici) delle decisioni assunte.

SECONDO LIVELLO

In aggiunta alle figure già previste dalla declaratoria del C.C.N.L. Terziario si elencano di seguito le specificità individuate per il personale di questo livello:

Area istituzionale

Program officer / Operatore Senior

Principali mansioni e responsabilità di ruolo:

- Gestisce nella loro interezza progetti ricorrenti negli anni e collabora su singole attività/fasi circoscritte di progetti complessi;
- Definisce autonomamente priorità e urgenza delle attività assegnate, confrontandosi con il proprio responsabile;
- Monitora e valuta la qualità dei soggetti beneficiari degli interventi e la qualità dei risultati ottenuti nell'ambito dei progetti e/o realizzati dai gruppi di lavoro, seguendo linee guida e modelli predefiniti e suggerendo e/o apportando eventuali correttivi;
- Garantisce un risultato finito del lavoro assegnatogli/le;
- Favorisce lo scambio di informazioni e dati con le altre aree istituzionali su tematiche trasversali o di interesse comune;
- Intrattiene costanti rapporti con i beneficiari esterni/partner nell'ambito della gestione di aspetti tecnico-professionali;
- Supporta colleghi e colleghe esperti nelle relazioni con Enti esterni al fine di favorire la propria crescita professionale e approfondire la conoscenza degli interlocutori;
- Predisporre le pratiche di erogazione secondo le indicazioni ricevute e nei limiti di budget assegnati;
- Collabora con i colleghi dell'area e/o del gruppo di lavoro di appartenenza;
- Affianca colleghi e colleghe con meno esperienza nelle attività affidate.

Area Staff

Professional

Principali mansioni e responsabilità di ruolo:

- Gestisce nella loro totalità processi ricorrenti e non complessi o fasi di processi complessi;
- Definisce autonomamente priorità e urgenza delle attività assegnate, confrontandosi con il proprio responsabile;
- Applica le procedure e suggerisce eventuali miglioramenti;
- Gestisce il rapporto con gli interlocutori per la puntualizzazione di aspetti tecnico professionali e la raccolta di dati e informazioni sulle attività affidate;
- Garantisce un risultato finito del lavoro assegnatogli/le.

TERZO LIVELLO

In aggiunta alle figure già previste dalla declaratoria del C.C.N.L. Terziario si elencano di seguito le specificità individuate per il personale di questo livello:

Area Istituzionale

Junior program officer / Operatore

Principali mansioni e responsabilità di ruolo:

- Gestisce attività esecutive o compiti definiti nell'ambito di progetti;
- Individua e risolve, eventualmente supportato/a, problemi operativi emergenti dalle attività progettuali di competenza, nel rispetto delle procedure standard;
- Applica correttamente le procedure predefinite;
- Garantisce un risultato finito del lavoro assegnatogli/le;
- Gestisce i rapporti con gli enti beneficiari/partner e recepisce dagli enti beneficiari/partner tutte le informazioni necessarie a sviluppare le attività affidategli;
- Supporta colleghi e colleghe più esperti nelle relazioni con Enti esterni al fine di favorire la propria crescita professionale e approfondire la conoscenza degli interlocutori;
- Predispose le pratiche di erogazione secondo le indicazioni ricevute e nei limiti di budget assegnati;
- Collabora con i colleghi e le colleghe dell'area e/o del gruppo di lavoro di appartenenza.

Area Staff

Junior professional

Principali mansioni e responsabilità di ruolo:

- Gestisce compiti circoscritti di natura professionale nell'ambito di processi ricorrenti e non complessi;
- Individua e risolve, eventualmente supportato/a, problemi operativi emergenti dalle attività di competenza, nel rispetto delle procedure standard;
- Applica correttamente le procedure predefinite;
- Garantisce un risultato finito del lavoro assegnatogli/le;
- Intrattiene limitati rapporti con gli interlocutori circoscritti al proprio ambito di attività.

QUARTO LIVELLO

In aggiunta alle figure già previste dalla declaratoria del C.C.N.L. Terziario si elencano di seguito le specificità individuate per il personale di questo livello:

Addetto specializzato

Principali mansioni e responsabilità di ruolo:

- Garantisce in autonomia il presidio delle attività assegnate di natura non professionale, anche caratterizzate da un discreto livello di complessità, avendo maturato un'adeguata esperienza sul campo;
- Individua e risolve, in autonomia, problemi operativi emergenti dalle attività di competenza, nel rispetto delle procedure *standard* e suggerisce eventuali miglioramenti operativi;
- Applica correttamente le procedure predefinite;

- Intrattiene rapporti anche con un numero significativo di interlocutori per la gestione dell'attività operativa affidata;
- Garantisce un risultato finito del lavoro assegnatogli/le.

Addetto

Principali mansioni e responsabilità di ruolo:

- Gestisce attività semplici di natura non professionale per l'esercizio delle quali è sufficiente un limitato periodo di pratica operativa e/o conoscenze di tipo elementare;
- Individua e risolve, eventualmente supportato/a, problemi operativi emergenti dalle attività di competenza, nel rispetto delle procedure *standard*;
- Applica correttamente le procedure predefinite;
- Intrattiene limitati rapporti con gli interlocutori circoscritti al proprio ambito di attività;
- Garantisce un risultato finito del lavoro assegnatogli/le.

QUINTO LIVELLO

[Non differenzia da C.C.N.L. Terziario]

SESTO LIVELLO

[Non differenzia da C.C.N.L. Terziario]

Art. 52 - Percorsi professionali

In relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane, il datore di lavoro può prevedere percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedono sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.

Torino, 26 luglio 2024

Fondazione Compagnia di San Paolo, rappresentata dal Segretario Generale dottor Alberto Francesco Anfossi, anche in nome e per conto dei seguenti soggetti giuridici:

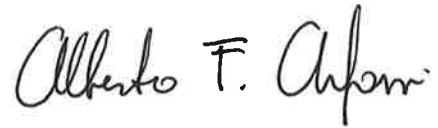
PR.I.S.MA S.c.r.l.

Fondazione Ufficio Pio della Compagnia di San Paolo

Fondazione per la Scuola della Compagnia di San Paolo

Fondazione 1563 per l'Arte e la Cultura della Compagnia di San Paolo

Xké? ZeroTredici s.c.r.l.



FILCAMS-CGIL Torino - Filomena LAMACCHIA



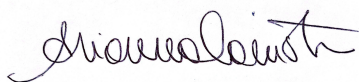
FISASCAT/CISL Torino - Stefania ZULLO



UILTuCS-UIL Torino - Luca SANNA



RSA FILCAMS-CGIL, RSA FISASCAT/CISL e RSA UILTuCS-UIL di "Gruppo"



DICHIARAZIONE UNILATERALE DELLA PARTE DATORIALE SULL'ARMONIZZAZIONE E RIPARAMETRAZIONE RELATIVAMENTE AL CONTRATTO QUI MODIFICATO

1. Scatti di anzianità

Ai lavoratori della Compagnia di San Paolo, già in forze alla data del 31 agosto 2015, in ragione della riparametrazione del loro assetto retributivo attuato al momento in ottemperanza al C.I.A. qui rinnovato, mantiene la condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L. Terziario. Vengono riconosciuti gli scatti di anzianità come segue:

Codice	Importo mensile (x 14 mensilità)	Descrizione
C7	102	nr. massimo 7 ex scatti di anzianità triennali
C9	102	nr. massimo 9 ex scatti di anzianità triennali
C8	46	nr. massimo 8 ex scatti di anzianità triennali
C12	46	nr. massimo 12 ex scatti di anzianità triennali
C8B	32	nr. massimo 8 ex scatti di anzianità triennali

Voce "ex scatti di anzianità"

Importo corrisposto in sostituzione di quanto previsto dal C.C.N.L. Terziario a titolo di "Scatti di anzianità" a tutti i dipendenti della Compagnia di San Paolo in servizio alla data del 31/08/2015 e appartenenti alle categorie di Quadri, Impiegati ed Addetti.

Il codice che individua l'importo "ex scatti di anzianità" è fisso, non varia in caso di passaggi di livello e sono indicati con specifica voce nel cedolino: il codice, il numero degli ex scatti di anzianità e la data dello scatto successivo.

2. Consolidamento del **TARGET BONUS** nella **RAL**

Permane per i lavoratori della Compagnia di San Paolo, già in forze alla data del 31 gennaio 2016, in ragione della riparametrazione del loro assetto retributivo, la condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L. Terziario. Verrà quindi mantenuto il consolidamento nella RAL di un importo pari al 50% della media degli importi dei target Bonus degli ultimi tre anni dalla data della sottoscrizione del C.I.A. qui rinnovato, sotto la dizione "premio consolidato". L'importo suddetto non è assorbibile.

3. Cassa di previdenza integrativa per il Personale dell'Istituto Bancario San Paolo di Torino con fideiussione

Premesso che l'attuale ordinamento assicura la conservazione dell'iscrizione alla Cassa di Previdenza Integrativa per il Personale dell'Istituto Bancario San Paolo di Torino, il datore di lavoro si attiverà, per quanto di sua pertinenza, per ogni adempimento occorrente per la gestione del rapporto previdenziale integrativo.

4. Inquadramenti

I lavoratori della Compagnia di San Paolo, già in forze alla data del 31 agosto 2015, in ragione della riparametrazione del loro assetto normativo sono stati re-inquadrati in base ai ruoli ricoperti.

5. Premio di anzianità

Ai lavoratori della Compagnia di San Paolo, già in forze alla data del 31 agosto 2015, in ragione della riparametrazione del loro assetto normativo, è stato erogato un importo pari ai ratei dei premi di anzianità per i 25° e 35° anni di servizio maturati al 2016 a titolo di "anzianità consolidata".

6. Residui banca ore

Ai lavoratori della Compagnia di San Paolo, già in forze alla data del 31 agosto 2015, in ragione della riparametrazione del loro assetto normativo, sono state liquidate le ore accantonate nella c.d. banca delle ore residue alla data del 31 gennaio 2016.

7. Anticipazione aumenti futuri

Le somme attualmente erogate a titolo di "anticipazione aumenti futuri", le quali nelle tornate contrattuali precedenti non sono state assorbite, sono state considerate come facenti parte della retribuzione individuale e pertanto conservate nell'assetto retributivo individuale e corrisposte quale "superminimo non assorbibile".

In caso di attribuzione di livello superiore a valle dell'applicazione del presente Contratto Integrativo qui rinnovato (e cioè effettuata l'armonizzazione e praticati i necessari adeguamenti di livello), il personale ha conservato a titolo di superminimo non assorbibile gli importi che sono loro attualmente corrisposti a livello individuale con la denominazione "anticipazione aumenti futuri".

Eventuali trattamenti retributivi non previsti dal C.C.N.L. Terziario dovranno essere conformi alle linee guida che verranno stabilite dal "Gruppo".

Torino, 26 luglio 2024

Fondazione Compagnia di San Paolo - Segretario Generale della Fondazione Compagnia di San Paolo dottor Alberto Francesco Anfossi

Stampato in cinque copie e firmato in cinque originali.

Alberto F. Anfossi

