

**ACCORDO DI RINNOVO DEL  
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE  
per il Personale delle Aree professionali e per i Quadri direttivi della SFIRS S.p.A.**

\* \* \* \*

**ART. 1  
DESTINATARI**

Il presente Contratto Integrativo si applica al personale **appartenente alle Aree professionali ed ai Quadri Direttivi**.

**ART. 2  
FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE DI CARRIERA**

L'Azienda si impegna ad assicurare a tutto il personale dipendente una formazione professionale adeguata nonché un aggiornamento continuativo finalizzati allo sviluppo professionale e di carriera.

A tal fine, programmerà annualmente corsi di formazione professionale, aperti alla partecipazione di tutti i dipendenti, che verranno ritenuti funzionali ed adeguati alla qualificazione del personale.

L'Azienda, inoltre, sulla base delle proposte dei responsabili delle Unità operative e di staff, programmerà anche corsi specialistici individuali, volti a rispondere a concrete esigenze di formazione e di qualificazione di ciascun lavoratore.

Le parti convengono sull'opportunità che i corsi citati siano specificatamente collegati a materie di immediata attualità, tali da consentire un costante adeguamento delle competenze all'evoluzione del contesto organizzativo, normativo, tecnologico ed operativo di riferimento.

Oltre ai corsi di cui sopra, le parti convengono in funzione dei programmi di sviluppo dell'Azienda e per garantire una chance di internazionalizzazione dell'attività sociale e una capacità di muoversi in contesti europei - sull'opportunità di programmare corsi di lingua straniera aperti alla partecipazione dei dipendenti interessati.

**ART. 3  
GIUDIZIO ANNUALE**

L'Azienda attribuisce annualmente al lavoratore/lavoratrice un giudizio professionale complessivo. Il giudizio di valutazione attualmente si articola come segue:

- non raggiunto;
- parzialmente raggiunto;
- raggiunto;
- superato;
- ampiamente superato.

Nel caso in cui le assenze del lavoratore/lavoratrice dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, servizio militare, attività sindacale o altra aspettativa legalmente o contrattualmente concessa siano di

durata tale da non consentire una valutazione al fine del giudizio professionale, si fa riferimento a tutti gli effetti contrattuali all'ultimo giudizio validamente conseguito dall'interessato.

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 68, 69 e 70 del CCNL 8.12.2007 (non modificati dalle previsioni dell'accordo di rinnovo 19.1.2012) si concorda fra le parti che per conferire trasparenza nella formulazione di detto giudizio, il Responsabile dell'Unità Organizzativa deve tenere almeno due colloqui con ciascun lavoratore, al fine di fornirgli precise e dettagliate indicazioni sulle "prestazioni attese" per ogni singola attività e sugli obiettivi dell'Unità Organizzativa di appartenenza, nonché di consentirgli di esporre le proprie considerazioni in merito. Il primo di tali colloqui dovrà esser effettuato entro il primo bimestre di ogni anno in concomitanza con la consegna degli obiettivi relativi all'anno di riferimento. Nel corso dei colloqui dovranno essere esaminati non solo gli obiettivi che ogni singolo lavoratore dovrà raggiungere, ma anche le prospettive professionali degli stessi in relazione ai progetti di formazione predisposti dall'Azienda.

#### **ART. 4 AVVICENDAMENTI**

Il lavoratore cui sia stato attribuito il giudizio di sintesi negativo può, a richiesta, ottenere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio. Si richiama, inoltre, quanto stabilito dall'art. 91 CCNL.

#### **ART. 5 INFORMATIVA SULLE PROMOZIONI**

L'Azienda renderà note, mediante comunicazione interna a tutto il personale, le promozioni di volta in volta attribuite ai singoli dipendenti.

#### **ART. 6 RISCHI PROFESSIONALI COPERTURA AZIENDALE**

Si richiama quanto stabilito dagli artt. 38 e 39 CCNL e relativa nota a verbale come modificati dall'intesa di rinnovo 19.1.2012 .

#### **ART. 7 TRATTAMENTO FINE RAPPORTO**

L'accantonamento annuale al Fondo TFR, per il triennio 2012-2014, verrà determinato secondo i criteri e le modalità in essere alla data del 31.12.2011.

#### **ART. 8 ASSEGNI DI GRADO**

Ai dipendenti inquadrati nelle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi che abbiano maturato 5 anni dall'ultimo avanzamento e siano fermi nel grado viene riconosciuto un assegno di grado secondo la seguente tabella:

#### Quadri Direttivi Importi

2° livello	€ 115,69
1° livello	€ 101,23

#### 3° Area Professionale

4° livello	€ 87,80
3° livello	€ 75,92
2° livello	€ 68,69
1° livello	€ 57,84

#### 2° Area Professionale

3° livello	€ 50,61
1° e 2° livello	€ 40,00

Ai dipendenti con almeno 10 anni nello stesso grado, l'assegno in godimento sarà elevato rispettivamente:

- per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello e gli impiegati appartenenti alla 3° Area 4° Livello retributivo: **€ 206;**
- per gli Impiegati appartenenti alla 3° Area 3° livello: **€ 154;**
- per gli Impiegati appartenenti alla 3° Area 2° livello: **€ 129;**
- per gli Impiegati appartenenti alla 3° Area 1° livello: **€ 120;**
- per gli impiegati appartenenti alla 2° Area 3° livello: **€ 102;**
- per gli impiegati appartenenti alla 2° Area (1° e 2° livello): **€ 80.**

Tali assegni saranno corrisposti per tutte le mensilità e gratifiche contrattuali e potranno essere riassorbiti in caso di successive promozioni e/o miglior trattamento economico. In caso di successive promozioni e/o miglior trattamento economico, al fine di non penalizzare economicamente il lavoratore, detti assegni potranno essere riassorbiti fino alla concorrenza della retribuzione percepita in precedenza.

### **ART. 9**

#### **EMOLUMENTI EX ART 41 cc.5/6 CCNL 8.12.2007**

Per il personale inquadrato nelle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi che abbiano superato il periodo di prova e che abbia conseguito, per l'anno cui il premio si riferisce, un giudizio non inferiore a "parzialmente raggiunto", viene annualmente corrisposto entro il 30 aprile, una quota (parte extra standard dell'ex premio di rendimento) così determinata:

Per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello il premio è pari al 15% della retribuzione annua lorda percepita da ciascun dipendente nel corso dell'anno cui il premio si riferisce con esclusione delle voci non ricorrenti, della quota di premio di rendimento compresa nella voce stipendio di € 371,48 mensile, e delle voci previste nel CCNL per il Personale Direttivo 22 giugno 1995 relativamente a:

- indennità di rappresentanza, importo mensile € 301,71;
- somme erogate a titolo di Premio di produttività;
- indennità lavori in locali sotterranei;
- indennità di rischio;
- indennità festività abolite e ferie;
- indennità per motivi di studio;

- somme erogate a titolo di premio di rendimento;
- somme erogate per assegni familiari;
- rimborsi spese e diarie.

L'importo così ottenuto, maggiorato del 2% per ogni anno di anzianità di servizio, viene annualmente erogato entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di competenza al netto delle quote già erogate.

Per il personale inquadrato nelle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi 1° e 2°:

- Stipendio lordo mensile, riferito al mese di dicembre dell'anno a cui il premio si riferisce, al netto delle voci non ricorrenti, moltiplicato per 13 mensilità;
- Sull'importo così determinato viene calcolato il 6,5%;
- Il risultato, aumentato del 2% per ogni anno di anzianità effettiva, rappresenta la suddetta quota da corrispondere entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di competenza.

#### **NOTA A VERBALE**

**In considerazione dell'attuale fase congiunturale negativa, la citata maggiorazione del 2% non verrà applicata per il triennio 2012/2014.**

Nel caso di personale part-time, il suddetto premio è proporzionale all'orario di lavoro osservato.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, il premio di rendimento viene corrisposto in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali è stato corrisposto il trattamento stesso.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il premio di rendimento spetta in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

#### **ART. 10**

##### **ELEMENTO DELLA RETRIBUZIONE TABELLARE NON RIASSORBIBILE**

L'assegno speciale Sfirs viene convertito in elemento della retribuzione tabellare non riassorbibile, da riconoscere a tutto il personale in organico alla data di approvazione del presente CIA.

#### **ART. 11**

##### **POLIZZA SANITARIA E LONG TERM CARE**

La Società si impegna a stipulare, d'intesa col Sindacato, un'apposita "Polizza Sanitaria" a favore dei dipendenti che non possono essere iscritti al FASI, affinché possano usufruire delle prestazioni erogate dal suindicato fondo integrativo sanitario o di prestazioni equivalenti.

Si darà inoltre attuazione a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. in tema di Long Term Care.

**ART. 12**  
**SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO**

L'Azienda garantisce una adeguata tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro e assicura l'adeguato confort delle postazioni di lavoro.

Il responsabile della sicurezza apprende le proposte formulate dal personale attraverso il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e le porta all'attenzione della Direzione Generale per gli opportuni provvedimenti.

In particolare, con riferimento al D.Lgs. 81/08 e seguenti, la Società si impegna a porre in essere gli eventuali adeguamenti resi necessari dal rispetto della normativa richiamata.

**ART. 13**  
**C.R.A.L. AZIENDALE**

L'Azienda erogherà annualmente al CRAL, la somma di € 3.615,00 al fine di favorirne l'attività sociale.

**ART. 14**  
**MUTUO ALLOGGIO**

L'Azienda si impegna a stipulare una apposita convenzione con un Istituto di Credito finalizzato a all'erogazione di un credito per l'acquisizione e/o la ristrutturazione del primo alloggio. La convenzione sarà oggetto di confronto fra le OO.SS. e l'Azienda.

**ART. 15**  
**PRESTITI PERSONALI**

L'Azienda si impegna a stipulare, sentite le Organizzazioni Sindacali, una apposita convenzione con un Istituto di Credito finalizzata all'erogazione di un prestito personale in favore dei dipendenti.

**ART. 16**  
**AGEVOLAZIONI AI LAVORATORI STUDENTI**

Fermo restando quanto previsto dal vigente C.C.N.L., ai lavoratori studenti di cui all'art. 10 L. 20 maggio 1970 n. 300, compresi quelli universitari, spettano permessi retribuiti – oltre che per le giornate in cui devono sostenere prove di esame – anche per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esami qualora non sussista la possibilità di sostenere i medesimi in quella di lavoro. Ai lavoratori iscritti a corsi di laurea, inoltre, spetta, una sola volta per ciascun esame previsto dal piano di studi della facoltà, un ulteriore giorno di permesso retribuito, da fruire nella giornata lavorativa precedente a quella in cui è prevista la prova di esame.

Ai lavoratori studenti che sostengono esami di idoneità o di licenza di scuola media inferiore o superiore – presso scuole statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o in ogni caso abilitate al rilascio di titoli di studio aventi valore legale, con esclusione di quelle a carattere artistico – ovvero che sostengono l'esame di laurea, spetta, in aggiunta ai permessi di cui al precedente comma e per una sola volta, un permesso retribuito di 10 giorni lavorativi; tale permesso è usufruibile a richiesta degli interessati, da presentare alla Direzione con almeno cinque giorni di anticipo.

Ai lavoratori iscritti a corsi di studio in scuole di istruzione secondaria di primo e secondo grado (comprese le scuole di qualificazione professionale) statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legale – con esclusione di quelle a carattere artistico – oppure iscritti a corsi di

laurea, spetta un permesso retribuito di 30 ore l'anno. Tale permesso va richiesto dagli interessati alla Direzione con almeno cinque giorni di anticipo e spetta per ciascun anno di corso legale degli studi previsto, dai rispettivi ordinamenti, più due, per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria.

Inoltre, è facoltà dei lavoratori di cui al precedente comma ottenere – una sola volta per ciascun ciclo di studi (scuola di istruzione secondaria di primo e secondo grado, Università) e, quindi, al massimo per tre volte – un permesso straordinario non retribuito sino a 30 giorni di calendario, fruibile in non più di due periodi; le relative richieste dovranno essere presentate dagli interessati alla direzione con almeno trenta giorni di anticipo.

L'Azienda agevola i dipendenti iscritti a master post laurea, master universitari, corsi specialistici, corsi di perfezionamento, corsi di alta formazione, dottorati di ricerca e corsi di lingua straniera all'estero, consentendogli di usufruire di un permesso straordinario non retribuito sino a 30 giorni di calendario complessivi; tale permesso va richiesto dagli interessati alla Direzione con almeno 20 giorni di anticipo rispetto alla programmazione iniziale. Il permesso relativo a eventuali spostamenti di data delle singole date dei corsi va richiesto di volta in volta con almeno 5 giorni di anticipo.

L'Azienda valuterà, in caso di più richieste in contemporanea, i modi ed i termini delle relative autorizzazioni.

#### **ART. 17 PREMIO DI ANZIANITÀ**

Sarà corrisposto ai dipendenti in servizio, che hanno compiuto **25 anni di anzianità** di effettivo servizio, un premio di anzianità, una tantum, pari *al 24% della retribuzione annua lorda* calcolata al 31 dicembre dell'anno precedente, con esclusione delle voci non ricorrenti e dei premi aziendale e incentivante.

Il premio, come sopra calcolato, sarà corrisposto anche ai lavoratori con oltre 20 anni di anzianità collocati in quiescenza prima del compimento dei 25 anni di servizio. Analoga disposizione si applica anche in caso di premorienza del lavoratore con almeno 20 anni di anzianità.

#### **ART. 18 BUONI PASTO**

Il Buono Pasto spettante ai sensi del vigente C.C.N.L. viene fissato in € 6,00 al giorno.

I Buoni verranno corrisposti il mese successivo a quello di riferimento.

Ai lavoratori in missione, ai quali spetta la diaria relativa al pranzo, non sarà corrisposto il "buono pasto" mentre ai dipendenti in part-time lo stesso spetterà in misura percentuale all'orario di lavoro effettuato.

#### **ART. 19 DOTAZIONE DEI COMMESSI**

Ai Commessi sono assegnati i seguenti capi di vestiario:

- una divisa estiva ed una invernale, entrambe con doppi pantaloni, ogni anno;
- un paio di scarpe estive ed un paio invernali, ogni anno;
- quattro cravatte, ogni anno;
- sei camicie, ogni anno;
- un cappotto o un impermeabile ogni due anni.

Le divise e le camicie dovranno essere di materiale non sintetico

## ART. 20

### PROVVIDENZE AGLI STUDENTI FIGLI DI LAVORATORI E AI LAVORATORI STUDENTI

Ai figli o persone equiparate – a carico dei lavoratori – iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree valide ad ogni effetto di legge, sono corrisposti annualmente dei contributi spese di istruzione nelle misure ed alle condizioni seguenti:

- a – agli studenti di scuola elementare **€ 200,00**;
- b – agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado: **€ 206,00**;
- c – agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado: **€ 310,00**;
- d – agli studenti universitari: **€ 413,00**.

Le somme indicate nei precedenti punti sub b) e c) vengono elevate del 50% nei confronti degli studenti che – per mancanza di scuola di istruzione secondaria o di Università del tipo prescelto, nel luogo ove opera l'unità produttiva dell'Azienda presso la quale il lavoratore presta servizio – frequentano corsi di studio in località diversa.

Le provvidenze di cui sopra, che non possono essere corrisposte per un numero di anni superiore alla durata del corso legale degli studi previsto, dai rispettivi ordinamenti, per le scuole di istruzione secondaria, per i conservatori e per ciascuna facoltà universitaria, spettano:

- agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo e secondo grado e di conservatorio non ripetenti;
- agli studenti universitari previa presentazione della documentazione attestante l'avvenuta iscrizione a ciascun anno accademico.

La corresponsione delle provvidenze di cui trattasi viene effettuata previa presentazione, entro e non oltre sei mesi dall'inizio dell'anno scolastico o accademico (pena la decadenza del beneficio), dei documenti attestanti il sussistere delle condizioni richieste. La relativa liquidazione sarà corrisposta entro i due mesi successivi a quello della presentazione.

Tali provvidenze spettano anche per i figli a carico del coniuge del dipendente previa presentazione di un'autocertificazione da cui risulti che lo stesso coniuge non benefici di analoghe provvidenze.

Al conseguimento della laurea, **con valutazione non inferiore a 100/110**, viene, inoltre, corrisposto una somma ottenuta moltiplicando **€ 413,00** per il numero degli anni previsto nel corso legale della laurea conseguita.

Le provvidenze di cui sopra si applicano anche nei confronti dei lavoratori studenti purché si riferiscano a corsi di studio o specializzazione documentati preventivamente ed accettati come di interesse aziendale.

## ART. 21

### PREMIO AZIENDALE

In recepimento delle indicazioni dell'art. 46-bis del CCNL ABI 19.01.2012, in sostituzione del vecchio premio aziendale si conviene fra le parti l'istituzione di due premi, uno denominato "di risultato" e l'altro denominato "incentivante" come da successivi artt. 22 e 23.

**ART. 22**  
**PREMIO DI RISULTATO**

Con riferimento a ciascun bilancio approvato, l'Azienda si impegna ad erogare, entro il mese successivo all'assemblea di approvazione, un **premio di risultato** al raggiungimento di almeno 3 dei 5 indici sotto riportati:

**1. Indicatore di redditività:**

*IR = risultato lordo di gestione corretto per il rischio/totale attivo: positivo*

Il risultato lordo della gestione operativa rappresentato nel Conto economico dovrà essere maggiorato delle rettifiche su crediti e partecipazioni (voci 100a e 100b del Conto Economico) e delle componenti di spesa straordinarie quantificate **in oltre 100.000 euro**.

**2. Indicatore di efficienza:**

*IE = costi operativi/margine di intermediazione < 1*

Per costi operativi si intendono quelli risultanti dalla somma algebrica delle voci 110, 120, 130, 140 e 160 del Conto Economico depurata delle componenti di spesa straordinarie **quantificate in oltre 100.000 euro**.

**3. Indicatore di produttività:**

*IP = margine di intermediazione/n. dipendenti >= 100.000 euro*

Per numero di lavoratori dipendenti si intende quello risultante dalla sommatoria delle voci b e c della tabella 9.2 della parte C della nota integrativa.

**4. Indicatore di marginalità:**

*Margine di interesse >= 250.000 euro*

**5. Indicatore di operatività con fondi di terzi in amm.ne:**

*Totale Fondi Pubblici gestiti dentro e fuori Bilancio > 50 milioni euro*

L'ammontare dei Fondi Pubblici in gestione viene desunto dal totale generale della tabella 3.2 sezione H della parte D della Nota integrativa, **dagli atti di affidamento e dalla sommatoria della dotazione dei singoli fondi**.

(Le tabelle di bilancio utilizzate quale riferimento, sono quelle definite alla data del 01/01/2012).

L'ammontare del premio sarà calcolato in misura pari **al 65% della retribuzione lorda mensile** percepita nel mese precedente all'erogazione del premio stesso. Si terrà conto, a tal fine, di tutte le voci della busta paga come risultanti dal CCNL con esclusione delle voci non ricorrenti (quali ad es. missioni, straordinari, ecc...).

**ART.23**  
**PREMIO INCENTIVANTE**

Con riferimento a ciascun esercizio, ed entro il mese di marzo, l'Azienda si impegna ad erogare un premio incentivante in funzione del giudizio annuale di cui all'art. 3 rilasciato a ciascun dipendente. L'ammontare del premio sarà parametrizzato **al giudizio e alla retribuzione lorda percepita nel mese di febbraio** di ciascun anno secondo la tabella sotto riportata:

<i>parzialmente raggiunto</i>	<i>45% della retribuzione</i>
<i>raggiunto</i>	<i>55% della retribuzione</i>
<i>superato</i>	<i>60% della retribuzione</i>
<i>ampiamente superato</i>	<i>70% della retribuzione</i>

Nel calcolo della retribuzione si terrà conto di tutte le voci della busta paga come risultanti dal CCNL con esclusione delle voci non ricorrenti (quali ad es. missioni, straordinari etc...).

**ART. 24**  
**INQUADRAMENTI E RUOLI CHIAVE**

In riferimento ai demandi di cui agli articoli 76, 80 e 84 del CCNL 8.12.2007 come modificato dall'intesa di rinnovo 19.01.12, le parti si impegnano ad incontrarsi almeno una volta all'anno per:

- a) verificare ed eventualmente individuare il corretto inquadramento delle figure professionali presenti attualmente in azienda;
- b) verificare ed eventualmente individuare tempo per tempo le nuove figure professionali - e relative declaratorie e inquadramento professionale - che potrebbero delinearci successivamente alla stipula del presente Contratto Integrativo;
- c) verificare ed eventualmente individuare i c.d. "ruoli chiave" secondo le previsioni degli artt. 76 ed 80 del CCNL 8.12.2007 come modificato dall'intesa di rinnovo del 19.01.12.

**ART.25**  
**PART-TIME**

L'azienda favorisce, compatibilmente alle esigenze organizzative ed ai carichi di lavoro, l'applicazione dello strumento del part-time quale elemento di flessibilità lavorativa; il part-time potrà diventare uno strumento di sostegno in caso di grave malattia, in caso di assistenza di familiari o per necessità collegate alla cura dei figli.

L'azienda valuterà caso per caso le diverse richieste formulate dai dipendenti. La prestazione di lavoro a tempo parziale non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro ed in particolare ai fini del giudizio e dello sviluppo professionale e degli automatismi.

**ART.26**  
**RIMBORSI CHILOMETRICI E MISSIONI**

Per quanto attiene alla disciplina delle diarie e dei rimborsi si rimanda a quanto previsto nel CCNL.

Relativamente ai rimborsi chilometrici si riconosce, ai dipendenti che utilizzano la propria auto, un rimborso pari ad euro 0,35 a Km; in alternativa verrà utilizzata l'auto aziendale e/o una vettura a noleggio.

**ART.27  
PREVIDENZA INTEGRATIVA**

La forma assicurativa per il trattamento di fine rapporto dei dipendenti resta confermata nelle forme e modalità attualmente in essere.

**ART. 28  
DECORRENZA E SCADENZA**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale – che sostituisce ad ogni effetto e per ogni sua parte il precedente C.I.A. - si applica a tutto il personale in servizio alla data di stipula del Contratto stesso o assunto successivamente.

Esso avrà efficacia dalla data di stipula (salvo quanto disposto diversamente dai singoli articoli, in particolare le determinazioni di cui all'art. 7). Per il suo rinnovo si seguiranno le scadenze previste dal CCNL.

**Art. 29  
INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO**

Le controversie aventi ad oggetto l'interpretazione di norme del presente Contratto aziendale devono essere congiuntamente esaminate dalle parti stipulanti per la loro definizione.

Agli incontri parteciperanno i Segretari delle RSA aziendali ed i Segretari Territoriali delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Contratto.

CAGLIARI 30 LUGLIO 2012

SFIRS SPA

Il Direttore Generale  
Gianfranco Farre

Organizzazioni Sindacali

FISAC CGIL

FIBA CISL