



Contratto Integrativo Aziendale

2014 - 2015 – 2016

**Per i quadri direttivi
e le aree professionali
dipendenti di**

State Street Bank S.p.A.



STATE STREET.

SOMMARIO

PREMESSA.....	4
PARTE I – ASSETTI CONTRATTUALI	6
1.1 Ambito Di Applicazione.....	6
1.2 Decorrenza E Durata	6
1.3 Regime Di Prorogatio E Procedura Di Rinnovo	6
1.4 Coordinamento Con Normative E Fonti Precedenti	6
PARTE II – MATERIE DEMANDATE DALL'ART. 28 DEL CCNL 19/01/2012	8
2.1 Premio Aziendale.....	8
2.2 Garanzie Volte Alla Sicurezza Del Lavoro E Tutela Delle Condizioni Igienico Sanitarie	11
2.2.1 Concorso Alle Maggiori Spese Sostenute.....	12
2.2.2 Formazione	12
2.2.3 Eventi Criminosi.....	12
2.2.4 Permessi Retribuiti Per Gli Rls.....	13
2.2.5 Regolamento Per L'elezione Degli Rls.....	13
2.2.6 Durata In Carica Degli Rls	13
2.2.7 Cessazione Dall'incarico Di Rls	13
2.3 Assistenza Sanitaria	13
2.4 Previdenza Complementare	15
2.5 Inquadramento Del Personale, Percorsi Professionali, Promozioni	16
PARTE III – ALTRE MATERIE.....	16
3.1 Premi Fedeltà.....	16
3.2 Ticket Pasto.....	17
3.3 Trasferimenti e Mobilità Interna	17
3.4 Sistema Incentivante e Sistema di Valutazione	17
3.5 Part-Time, Maternità e Paternità, Aspettativa	17
3.5.1 Part-Time	17
3.5.2 Maternità, paternità.....	18
3.5.3 Aspettativa Per Giustificati Motivi	19
3.5.4 Aspettativa Per Malattia	19
3.6 PERMESSI RETRIBUITI E NON RETRIBUITI	19
3.6.1 Permessi Retribuiti	19
3.6.2 Permessi Non Retribuiti Per Adempimento Cure Familiari.....	20
3.7 PROVVIDENZE PER MOTIVI DI STUDIO	21

3.8	Orario Lavorativo, Pausa Pranzo e Flessibilità	22
3.9	Turni, Reperibilità, Intervento, Prestazioni Nelle Giornate Di Sabato, Domenica E Festività	
	Infrasettimanali, Calendario Target	22
3.9.1	Turni	22
3.9.2	Reperibilità	22
3.9.3	Interventi	22
3.9.4	Prestazioni in giornate non feriali, calendario target	23
3.9.5	Prestazioni in giornate SEMIFESTIVE E PREFESTIVE	24
3.10	Provvidenze Per Familiari Portatori Di Handicap	24
3.11	Anticipazione sul TFR	24
3.12	mobilità nelle aree urbane e mobility manager	24
	appendice 1 Condizioni Agevolate	26
	appendice 2 ASSISTENZA SANITARIA SANINT	38
	appendice 3 Assicurazione Infortuni Professionali E Extraprofessionali	41
	appendice 4 Accordi Art. 4 Legge 300/70	40
	Allegato A Verbale di Accordo Sindacale Ex Art. 4, Comma 2 Stat. lav. sull'uso del Personal Computer, di Internet e della Posta Elettronica	40
	Allegato A Verbale di Accordo Sindacale Videosorveglianza	50
	appendice 5 Agibilità Sindacali	53
	Allegato A Verbale di Accordo 11 Marzo 2010	58

La presente premessa costituisce parte integrante del CIA, il quale preserva la validità di tutti gli accordi precedentemente firmati anche non esplicitamente riportati nel presente documento.

Premessa

In data 27/05/2014, presso la sede di Milano di State Street Bank SpA, in Via Ferrante Aporti 10, 20125 Milano, si sono incontrati:

per State Street Bank SpA (di seguito Banca):

- il sig. Giampiero D'URZO, Direttore Risorse Umane

per le rappresentanze Sindacali (di seguito OOSS):

- per la FABI i Sigg.ri Massimo CASCHILI e Luca BROCCHIN, r.s.a. Milano e Maddalena CATINO r.s.a. Torino
- per la FIBA/CISL i Sigg.ri Davide BEVILACQUA, r.s.a. Milano e Rita DE TOMMASO, r.s.a. Torino;
- per la FISAC/CGIL il Sig. Luca DE FILIPPIS, r.s.a. Milano;

(la Banca e le OOSS congiuntamente, in seguito, le Parti)

Luca Bevilacqua

Le Parti si danno atto che il presente Contratto Integrativo Aziendale (d'ora in avanti CIA) si inserisce nel solco tracciato dal precedente CIA sottoscritto tra le Parti il 16 febbraio 2011 ed è quindi frutto di un iter negoziale volto ad assicurare un trattamento omogeneo ai dipendenti della Banca anche a seguito dell'intervenuto ingresso nella realtà aziendale degli ex dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo S.p.A. addetti al ramo d'azienda Securities Services di Intesa Sanpaolo S.p.A. trasferito alla Banca con accordo 11 marzo 2010 e decorrenza 17 maggio 2010 (di seguito gli ex dipendenti ISP) e anche a seguito dell'intervenuto ingresso dei dipendenti assunti tramite acquisizione dei rami d'azienda State Street GMBH, Morgan Stanley Bank International Limited, Milan Branch ed Ersel Asset Management S.p.A.

Sia le norme contenute nel presente CIA che le norme ulteriori applicabili ai dipendenti di State Street Bank S.p.A. in base ad accordi previgenti o anche successivi alla data di entrata in vigore del presente CIA resteranno valide ed applicabili anche nel caso in cui ci siano operazioni societarie che cambino l'assetto dell'attuale S.p.A.

Nel caso si verificassero operazioni societarie, la Banca si impegna ad informare le OOSS nel minor tempo possibile, in particolare nel caso in cui fosse necessario stipulare accordi specifici per il mantenimento degli accordi previgenti, compreso il presente.

Tutte le materie non regolamentate dal presente contratto di 2° livello restano regolate dalla legge e dall'attuale CCNL del 19/01/2012 e successivi rinnovi.

La presente premessa costituisce parte integrante del CIA, il quale preserva la validità di tutti gli accordi precedentemente firmati anche non esplicitamente riportati nel presente documento.

Premessa

In data 27/05/2014, presso la sede di Milano di State Street Bank SpA, in Via Ferrante Aporti 10, 20125 Milano, si sono incontrati:

per State Street Bank SpA (di seguito Banca):

- il sig. Giampiero D'URZO, Direttore Risorse Umane

per le rappresentanze Sindacali (di seguito OOSS):

- per la FABI i Sigg.ri Massimo CASCHILI e Luca BROCCCHIN, r.s.a. Milano e Maddalena CATINO r.s.a. Torino
- per la FIBA/CISL i Sigg.ri Davide BEVILACQUA, r.s.a. Milano e Rita DE TOMMASO, r.s.a. Torino;
- per la FISAC/CGIL il Sig. Luca DE FILIPPIS, r.s.a. Milano;

(la Banca e le OOSS congiuntamente, in seguito, le Parti)

Le Parti si danno atto che il presente Contratto Integrativo Aziendale (d'ora in avanti CIA) si inserisce nel solco tracciato dal precedente CIA sottoscritto tra le Parti il 16 febbraio 2011 ed è quindi frutto di un iter negoziale volto ad assicurare un trattamento omogeneo ai dipendenti della Banca anche a seguito dell'intervenuto ingresso nella realtà aziendale degli ex dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo S.p.A. addetti al ramo d'azienda Securities Services di Intesa Sanpaolo S.p.A. trasferito alla Banca con accordo 11 marzo 2010 e decorrenza 17 maggio 2010 (di seguito gli ex dipendenti ISP) e anche a seguito dell'intervenuto ingresso dei dipendenti assunti tramite acquisizione dei rami d'azienda State Street GMBH, Morgan Stanley Bank International Limited, Milan Branch ed Ersel Asset Management S.p.A.

Sia le norme contenute nel presente CIA che le norme ulteriori applicabili ai dipendenti di State Street Bank S.p.A. in base ad accordi previgenti o anche successivi alla data di entrata in vigore del presente CIA resteranno valide ed applicabili anche nel caso in cui ci siano operazioni societarie che cambino l'assetto dell'attuale S.p.A.

Nel caso si verificassero operazioni societarie, la Banca si impegna ad informare le OOSS nel minor tempo possibile, in particolare nel caso in cui fosse necessario stipulare accordi specifici per il mantenimento degli accordi previgenti, compreso il presente.

Tutte le materie non regolamentate dal presente contratto di 2° livello restano regolate dalla legge e dall'attuale CCNL del 19/01/2012 e successivi rinnovi.

Le Parti convengono e si danno reciprocamente atto che tutti gli importi monetari indicati nel presente CIA si intendono al lordo delle opportune e dovute ritenute fiscali e previdenziali, salvo quanto diversamente ed espressamente specificato.

Tutti i permessi e benefits concessi alle coppie eterosessuali sono parimenti estesi alle coppie omosessuali secondo i criteri riportati nel corpo del documento.



Parte I – Assetti Contrattuali

1.1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente CIA si applica, salvo diversa espressa previsione, ai quadri direttivi ed al personale appartenente alle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) in servizio alla data di stipulazione del contratto stesso o assunto successivamente dalla Banca.

1.2 DECORRENZA E DURATA

Il CIA decorre dal 1° gennaio 2014 e scadrà sia per la parte economica sia per la parte normativa il 31 dicembre 2016.

Salvo l'invio di apposita disdetta, da consegnare tra le Parti almeno 3 mesi prima della scadenza con raccomandata RR o fax o mail con avviso di ricezione, il CIA si intende tacitamente rinnovato per ulteriori tre anni, senza limite massimo al numero dei possibili rinnovi taciti.

1.3 REGIME DI PROROGATIO E PROCEDURA DI RINNOVO

Nel caso di tempestivo invio della disdetta di cui all'art. 1.2, il contenuto del CIA resterà applicabile in regime di prorogatio fino al 30 Giugno dell'anno successivo alla scadenza naturale del contratto.

1.4 COORDINAMENTO CON NORMATIVE E FONTI PRECEDENTI

Fatti salvi gli obblighi in capo a soggetti diversi dalla Banca, e con particolare riferimento all'esatta applicazione in ogni sua parte dell'Accordo 11 marzo 2010, il presente CIA sostituisce integralmente quanto contenuto in preesistenti contratti collettivi aziendali di lavoro, fatti salvo singoli accordi con le OOSS, prassi ed usi aziendali e negoziali, nonché, con riferimento alle materie regolate dal presente CIA, regolamenti aziendali e policies interne:

- applicabili ai dipendenti della Banca e agli ex dipendenti ISP;
- in vigore o in forza presso il gruppo bancario ISP incluse Intesa Sanpaolo S.p.A., Intesa Sanpaolo Servizi Transazionali S.p.A. e Intesa Sanpaolo Group Services S.C.R.L.;
- applicabili ai dipendenti assunti dalla Banca tramite acquisizione dei rami di azienda State Street Bank GMBH, Morgan Stanley Bank International Limited, Milan Branch ed Ersel Asset Management S.p.A.

Il presente CIA regola gli istituti espressi nel presente documento, fatta eccezione per le sole condizioni più favorevoli stabilite espressamente dal Contratto Nazionale di Categoria e da leggi tempo per tempo vigenti. Il presente CIA rappresenta una normativa unitaria ed inscindibile con gli effetti di cui al comma precedente.

Fermo restando quanto previsto dall'accordo 11 marzo 2010 secondo cui il Personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto di inserimento trasferito alla Banca (di seguito gli ex dipendenti ISP), nel corso del mese di dicembre 2015, potrà formulare a Intesa Sanpaolo (di seguito ISP) una richiesta di rientro che ISP si impegna in ogni caso ad accogliere a partire dal 1 gennaio 2017 ed entro il 1° luglio 2017, l'Azienda si impegna ad applicare al Personale che abbia optato per tale rientro - e per tutto il periodo di permanenza in State Street successivo alla presentazione della domanda a ISP - le stesse condizioni previste nel presente CIA per il Personale che non abbia optato per il rientro in ISP, senza disparità di trattamento.

Ogni dipendente che formulerà richiesta di rientro in ISP e per il quale ISP abbia formalmente accettato tale richiesta di reintegro dovrà essere considerato ancora in forza a State Street sino alla data effettiva di reintegro in ISP.



Parte II – materie demandate dall'art. 28 del CCNL 19/01/2012

2.1 PREMIO AZIENDALE

il Premio di Produttività Aziendale (ex VAP) viene qualificato come emolumento da escludersi dal calcolo della retribuzione utile ai fini del calcolo del Trattamento di fine Rapporto (TFR).

Le parti, esaminato l'andamento complessivo aziendale dell'esercizio 2013, tenuto anche conto della situazione economica complessiva e di quella specifica del Settore, si sono date atto che sussistono le condizioni per il riconoscimento di un Premio Aziendale, che fa riferimento al VAP 2012, al netto delle decurtazioni riportate in tabella.

In particolare, in linea con le pratiche di mercato, le parti hanno approfondito la possibilità di individuare strumenti diversi che possano tutelare il potere d'acquisto del premio di produttività aziendale. A tal fine si è deciso di istituire il piano "VAP sociale", che darà la possibilità ai dipendenti di destinare una parte o la totalità del premio ad una serie di iniziative di welfare.

La parte di premio destinato al "VAP sociale" **non** subirà le decurtazioni percentuali riportate nella seguente Tabella A.

Il dipendente potrà scegliere di destinare al "VAP Sociale" una percentuale pari allo 0%, 50% oppure 100% del premio di produttività aziendale spettante, come da tabella sotto riportata. Nel caso di percentuale pari allo 0% e 50%, sulla parte non erogata sotto forma di VAP sociale, saranno applicate le percentuali di decurtazione specificate.

Tabella A

		VAP 2013, 2014, 2015, 2016 da erogarsi rispettivamente a: Luglio 2014, Giugno 2015, Giugno 2016, Giugno 2017					
		% RIDUZIONE rispetto al VAP 2012	OPZIONE 1 100% CASH	OPZIONE 2: 50% CASH - 50% VAP SOCIALE			OPZIONE 3 100% VAP SOCIALE
				PARTE CASH	PARTE SOCIALE	TOTALE	
Categoria Contrattuale	Riferimento VAP 2012	VAP CASH	IMPORTO SOGGETTO A TASSAZIONE	IMPORTO SOGGETTO A TASSAZIONE	IMPORTO NETTO NON SOGGETTO A TASSAZIONE *	TOTALE	IMPORTO NON SOGGETTO A TASSAZIONE*
Quadro direttivo 4° liv.	3.116,00	20%	2.492,80	1.246,40	1.558,00	2.804,40	3.116,00
Quadro direttivo 3° liv.	2.661,00	15%	2.261,85	1.130,93	1.330,50	2.461,43	2.661,00
Quadro direttivo 2° liv.	2.390,00	15%	2.031,50	1.015,75	1.195,00	2.210,75	2.390,00
Quadro direttivo 1° liv.	2.257,00	13%	1.963,59	981,79	1.128,50	2.110,29	2.257,00
3° Area professionale - 4° liv.	2.147,00	10%	1.932,30	966,15	1.073,50	2.039,65	2.147,00
3° Area professionale - 3° liv.	2.017,00	10%	1.815,30	907,65	1.008,50	1.916,15	2.017,00
3° Area professionale - 2° liv.	1.920,00	10%	1.728,00	864,00	960,00	1.824,00	1.920,00
3° Area professionale - 1° liv.	1.835,00	10%	1.651,50	825,75	917,50	1.743,25	1.835,00
2° Area professionale - 3° liv.	1.741,00	10%	1.566,90	783,45	870,50	1.653,95	1.741,00
2° Area professionale - 2° liv.	1.686,00	10%	1.517,40	758,70	843,00	1.601,70	1.686,00
2° Area professionale - 1° liv.	1.648,00	10%	1.483,20	741,60	824,00	1.565,60	1.648,00
1° Area professionale — G	1.588,00	10%	1.429,20	714,60	794,00	1.508,60	1.588,00
1° Area professionale — LU	1.554,00	10%	1.398,60	699,30	777,00	1.476,30	1.554,00

*: entro i limiti e le condizioni vigenti e comunque riportate nella tabella B

OPZIONE 1: Scelta pagamento VAP 2013 al 100% CASH (importo calcolato sul VAP 2012 decurtato della riduzione relativa al livello di appartenenza, al lordo delle trattenute)

OPZIONE 2: Scelta pagamento del 50% del VAP 2013 pagato Cash e del 50% da destinare alla richiesta di Rimborso Spese Mediche, di Istruzione e/o da versare al Fondo Pensione.

- Il 50% relativo alla quota CASH si intende decurtato della percentuale di riduzione relativa al livello di appartenenza, al lordo delle trattenute.

- Il 50% relativo alla quota VAP-SOCIALE si intende senza decurtazione. Tale importo, a cui non verranno effettuate trattenute, andrà a costituire il budget disponibile per il programma di “VAP sociale”

OPZIONE 3: Destinazione del 100% del VAP 2013 come VAP-SOCIALE. L'intera quota (importo di riferimento VAP 2012) verrà destinata alla richiesta di Rimborso Spese Mediche, di Istruzione e/o da versare al Fondo Pensione senza alcuna trattenuta fiscale (entro i limiti e le condizioni vigenti e comunque riportate nella tabella B).

La quota di premio destinata al VAP sociale potrà essere allocata, fino a capienza della stessa, al rimborso di una o più delle seguenti voci e/o al versamento aggiuntivo al fondo pensione a cui si risulta iscritti:

Tabella B

(riepilogo punti del VAP Sociale) – IN FASE DI DEFINIZIONE. I PUNTI SOTTO RIEPILOGATI POTRANNO ESSERE VARIATI IN BASE ALLA NORMATIVA FISCALE VIGENTE

PREMIO AZIENDALE SOCIALE (VAP sociale) STATE STREET BANK SPA		
Rimborso spese di istruzione		
Contributi per le seguenti spese sostenute per i figli	<ul style="list-style-type: none"> - Asili nido - Scuole materne - Scuole private di ogni ordine e grado - Università e scuole di specializzazione - Master - Campus estivi - Corsi di lingue straniere - Rimborso acquisto libri scolastici - Navetta scolastica - Buoni mensa 	Non sono previsti limiti di spesa per usufruire del vantaggio fiscale
Rimborso spese mediche		
Contribuzione del dipendente per sé stesso, per Familiari fiscalmente a carico e per Coniuge, figli e genitori fiscalmente non a carico	FONDO SANITARIO INTEGRATIVO (SANINT) <ul style="list-style-type: none"> - Rimborso spese mediche non incluse, o parzialmente coperte dalla Polizza Sanitaria SANINT (es. franchigie, medicina preventiva, medicina alternativa, ecc.) 	Vantaggio fiscale fino ad un totale massimo di € 3,615.20
Previdenza Complementare		
Contribuzione	PREVIP, SECONDA PENSIONE	Vantaggio fiscale fino ad un totale massimo di € 5,164.57

I contenuti dell'iniziativa saranno oggetto di apposita comunicazione a tutto il personale entro il 30 giugno 2014.

Nel caso in cui il dipendente non comunichi di voler aderire al piano di VAP sociale, secondo le modalità che verranno divulgate entro la data sopra citata, il pagamento del premio avverrà mediante la consueta modalità cash.

Nel caso di mancata adesione al piano “VAP sociale” o di adesione parziale, la quota parte non destinata al piano stesso verrà erogata, per l’anno 2014, con le competenze del mese di Luglio.

Il rimborso delle spese scolastiche tramite VAP sociale verrà corrisposto con le competenze del mese di dicembre dell’anno di riferimento.

Per la gestione di eventuali residui le parti stanno concordando le modalità operative. Le parti concordano di mantenere gli stessi importi utilizzati per la definizione del VAP 2013 anche per gli anni 2014 e 2015 e 2016.

I criteri di maturazione e di pagamento del Premio di Produttività Aziendale per gli anni 2014, 2015 e 2016, pagabili rispettivamente negli anni 2015, 2016 e 2017, verranno definiti separatamente.

Il premio aziendale verrà erogato a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano maturato almeno 3 mesi di anzianità rispetto all’anno solare di competenza contabile; nel caso di conversione in corso d’anno del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, verrà considerato, pro-quota, il solo periodo di lavoro prestato a tempo indeterminato, considerando come mese intero l’eventuale frazione di almeno 15 giorni. L’erogazione del VAP è riconosciuta al personale in forza al momento del pagamento previsto per il premio.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e con contratto a tempo indeterminato riceverà il premio in proporzione all’orario di lavoro prestato in base alla decorrenza effettiva della riduzione di orario.

Il premio non verrà erogato nel caso di irrogazione di un provvedimento disciplinare di “rimprovero scritto”, di “sospensione dal servizio” o di giudizio dal sistema di valutazione aziendale (c.d. PPR) con rating di 1, con riferimento all’anno di competenza del VAP.

State Street si impegna sin d’ora a pagare il VAP 2016 anche agli ex dipendenti ISP che avranno optato per il rientro in ISP, così come indicato nell’art. 1.4, nei tempi previsti per l’erogazione a condizione che siano ancora dipendenti di SSB alla data prevista per il pagamento.

Le parti concordano sul fatto che il premio di cui al presente comma costituisce emolumento erogato a titolo di retribuzione di produttività, e sarà quindi assoggettato, nel rispetto dei limiti di legge ed entro i massimali annui previsti, ai criteri di tassazione agevolata previsti dalla normativa italiana tempo per tempo vigente.

Analoga tassazione agevolata, sempre nel rispetto dei massimali richiesti dalla legge, si applica sulle voci dello stipendio erogate alle aree professionali come ‘lavoro straordinario’ fino alla concorrenza del massimale pro tempore vigente (es. per il 2013 euro 2.500 lordi).

2.2 GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA DEL LAVORO E TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE

Fermo restando quanto previsto dalle normative di legge in materia di prevenzione, igiene e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro ed in conformità alle previsioni di cui al d. lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, ai Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza sono attribuiti anche i compiti di cui all’art. 9 della legge 20 maggio 1970 n. 300, concordemente alle Rappresentanze Sindacali Aziendali presenti nella singola Unità Produttiva.

Viene istituita conformemente alle previsioni di legge la figura del Rappresentante per i Lavoratori alla Sicurezza (di seguito RLS), individuata nel numero di tre RLS tra Torino e Milano complessivamente, di cui almeno uno su ogni singola unità produttiva.

L’individuazione dovrà avvenire tramite elezione da effettuarsi secondo il regolamento elettorale che garantirà la partecipazione democratica di tutti i lavoratori.

L’Azienda riconosce agli RLS la facoltà di accedere a tutti gli uffici, comprese le aree protette, previo solo riconoscimento tramite il badge aziendale individuale se necessario.

L'Azienda porterà tempestivamente a conoscenza di tutti i colleghi interessati ogni norma interna di servizio inerente alla sicurezza.

Su richiesta delle OOSS, saranno previsti incontri tra l'Azienda e i Rappresentanti Sindacali Aziendali con l'obiettivo di analizzare e verificare il rispetto della normativa di riferimento alla presenza degli RLS.

2.2.1 CONCORSO ALLE MAGGIORI SPESE SOSTENUTE

L'Azienda concorre alle maggiori spese sostenute dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza in occasione della fruizione delle 50 ore annue di permesso inerenti all'espletamento del mandato, della formazione dello stesso qualora avvenga in sito differente rispetto alla sede aziendale, degli incontri e/o visite effettuate presso sedi di autorità competenti ai sensi della legislazione vigente qualora necessari e in qualunque altro caso necessario all'espletamento effettivo delle attribuzioni previste dalla legge secondo quanto in appresso specificato:

in caso di accesso presso diversa unità organizzativa tra Milano e Torino, rimborso delle spese di viaggio, opportunamente documentate, con utilizzo dei mezzi pubblici; sarà consentito anche l'uso di treni ad alta velocità in seconda classe, indipendentemente dall'inquadramento contrattuale del lavoratore RLS;

in caso di necessità di pernottamento, che l'Azienda deve autorizzare preventivamente, sono utilizzate, ove esistenti, le convenzioni alberghiere stipulate dalla medesima e le spese sostenute per la consumazione della cena vengono rimborsate, dietro presentazione del relativo giustificativo, sino alla concorrenza di euro 30,00.

2.2.2 FORMAZIONE

L'Azienda continuerà a dare corso nei confronti degli RLS agli interventi formativi previsti dall'art. 8 degli Accordi siglati il 12 marzo 1997 sulle materie ivi indicate; in sede di prima applicazione la formazione sarà erogata entro 6 mesi dalla proclamazione degli eletti.

I corsi avranno durata, per il primo anno, almeno di tre giorni lavorativi.

Vengono istituiti, inoltre, corsi di formazione ed addestramento rivolti a tutto il personale con le seguenti caratteristiche:

- specialistici per gli addetti dell'Ufficio Sicurezza ;
- sensibilizzazione al tema della sicurezza nell'ambito dei corsi previsti contrattualmente;
- formazione specifica per i neo-assunti;

aggiornamento in caso di spostamento di sede e in tutti gli altri casi di modifica logistica o quando ritenuto opportuno in sede di incontro tra le Parti previste dal d. lgs. 81/2008 e successive modifiche.

2.2.3 EVENTI CRIMINOSI

La Banca si impegna ad informare un rappresentante sindacale aziendale dell'unità produttiva, per ogni sigla firmataria del presente CIA ogni qualvolta dovesse verificarsi un evento criminoso o comunque pericoloso ai fini della sicurezza personale degli addetti; qualora vi siano conseguenze lesive per l'incolumità del personale stesso, l'informazione, da effettuarsi anche per le vie "brevi", dovrà essere tempestiva.

2.2.4 PERMESSI RETRIBUITI PER GLI RLS

I permessi di cui all' art. 6 dell'Accordo nazionale 12/3/1997 eventualmente non fruiti nell'anno di competenza possono essere differiti, a richiesta del RLS, fino al 1° quadrimestre dell'anno successivo.

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'Azienda consente l'intervento anche con tempi di preavviso più abbreviati rispetto a quelli previsti dall'Accordo 12/3/1997.

L'Azienda fornirà agli RLS gli strumenti necessari per l'espletamento delle relative funzioni previste dall'articolo 5, 2° comma degli Accordi 12 marzo 1997 (facoltà di affissione di comunicati in albo accessibile a tutti i lavoratori, possibilità di effettuare comunicazioni telefoniche e via fax, nonché utilizzo – su richiesta e laddove esistenti – dei locali per le Rappresentanze Sindacali Aziendali).

2.2.5 REGOLAMENTO PER L'ELEZIONE DEGLI RLS

Si applicano in materia le previsioni legislative pro tempore vigenti. Ove necessario in assenza di norme di legge, le Parti si impegnano ad accordarsi in modo da garantire il corretto svolgimento delle elezioni in argomento.

2.2.6 DURATA IN CARICA DEGLI RLS

Gli RLS dureranno in carica quattro anni a decorrere dalla data di pubblicazione dei risultati elettorali. Scaduto tale periodo essi mantengono le loro prerogative in via provvisoria fino all'entrata in carica dei nuovi rappresentanti.

2.2.7 CESSAZIONE DALL'INCARICO DI RLS

Nel caso in cui, durante il quadriennio, un RLS dovesse cessare dall'incarico per qualunque motivo, sarà sostituito dal primo dei non eletti nell'ambito territoriale di riferimento.

In assenza di sostituti si procederà ad una nuova elezione.

2.3 ASSISTENZA SANITARIA

Le Parti concordano che le disposizioni del presente capitolo hanno validità per i soli lavoratori con contratto a tempo indeterminato e che le prestazioni oggetto di copertura sanitaria integrativa continueranno ad essere erogate tramite la Cassa Sanint, (di seguito Cassa), con il supporto e secondo le modalità concordate con il broker scelto dall'Azienda (di seguito il Broker), secondo gli accordi fissati con il precedente CIA e qui rinnovati integralmente.

Potranno essere iscritti il dipendente e i soli familiari riconducibili allo stesso secondo la seguente tabella (d'ora in avanti gli Aggregati):

<p>Familiari a carico (quota compresa in quella a carico del dipendente)</p>	<p>Coniuge o convivente anche dello stesso sesso risultante dallo stato di famiglia o iscritti presso i registri comunali o se hanno contratto matrimonio GLBT all'estero.</p> <p>Figli conviventi o non conviventi a carico (anche parzialmente) o per i quali si corrisponda il relativo assegno di mantenimento fino a 26 anni</p> <p>Figli fino a 26 anni con reddito annuale inferiore a € 2.840,50</p> <p>Tutte le suddette categorie per essere considerate a carico devono avere un reddito annuale non superiore a € 2.840,50</p>
<p>Familiari non a carico (quota non compresa in quella a carico del dipendente)</p>	<p>Coniuge o convivente anche dello stesso sesso risultante da stato di famiglia con reddito annuale superiore a € 2.840,50</p> <p>Figli fino all'età di 26 anni conviventi o non conviventi non a carico</p>

A far data dal 1 Gennaio 2015, i figli conviventi di età superiore ai 26 anni, a carico o non a carico del dipendente, potranno essere inseriti in copertura dietro pagamento della contribuzione differenziale specificata nella tabella sottostante.

Il lavoratore potrà iscrivere gli aggregati solo previa iscrizione propria.

Verrà versato dalla Banca in base alla convenzione con il Broker il premio unico complessivo corrispondente al numero di aderenti ad ogni singolo anno solare o il rateo in base alla convenzione stessa.

Tale importo corrisponderà alla somma di quanto effettivamente corrisposto e garantito a titolo di contribuzione aziendale, incrementato del solo differenziale finanziato direttamente dai dipendenti in base alla seguente tabella che individua le relative contribuzioni:

Categoria/livello	Contribuzione differenziale
Aree Professionali	Euro 200,00 annui + 200,00 per ogni familiare non a carico
QD 1° e 2° Livello	Euro 400,00 annui + 0,70% per ogni familiare non a carico
QD 3° Livello	Euro 550,00 annui + 0,70% per ogni familiare non a carico
QD 4° Livello	Euro 650,00 annui + 0,70% per ogni familiare non a carico

Tali importi verranno trattenuti dalla busta paga del lavoratore e “mensilizzati” su 12 mensilità.

Laddove gli importi siano espressi in percentuale le Parti si danno atto che ciò avverrà sulla base della RAL valida ai fini Inps.

Il personale assunto a tempo indeterminato ha l'obbligo di iscriversi sé o gli eventuali aggregati entro 30 giorni di calendario dalla data di assunzione.

Eventuali variazioni dello stato di famiglia e/o dello status (a carico/non a carico) dovranno essere tempestivamente segnalate, allegando ove previsto il relativo stato di famiglia, comunque entro e non oltre il 31 dicembre di ogni anno. L'iscrizione decorrerà dalla data della modifica risultante sullo stato di famiglia, con pagamento degli eventuali contributi aggiuntivi riferiti al semestre nel quale è avvenuta la variazione (1 gennaio - 30 giugno annualità intera; 1 luglio - 31 dicembre 60% dell'anno di iscrizione).

Non sarà possibile modificare lo status delle iscrizioni in altri casi per tutta la durata del CIA, pertanto non verranno accettate in nessun caso eventuali iscrizioni tardive del lavoratore o di familiari, né cancellazioni o sospensioni se non quelle dovute a causa di forza maggiore, quali le dimissioni del dipendente o il pensionamento.

Nel caso il lavoratore si trovi in aspettativa non retribuita per almeno 3 mesi per cause differenti dalla grave malattia, propria o di propri familiari già iscritti alla Cassa, lo stesso avrà facoltà di mantenere l'iscrizione propria e dei propri familiari all'assistenza versando l'intero importo pro-quota (secondo i semestri suindicati) del costo complessivo a nucleo calcolato caso per caso su apposita richiesta scritta.

Le parti stabiliscono che, in caso di rinnovo tacito del CIA in base al disposto di cui all'art. 1.3, ai lavoratori che volessero iscriversi all'assistenza sanitaria dopo il 31/12/2016 sarà consentito dietro corresponsione, oltre a quanto annualmente dovuto, dell'intero importo che avrebbero dovuto versare se iscritti dalla data di maturazione dei requisiti per sé e per i propri aggregati, dalla data di decorrenza del CIA vigente.

Per i dettagli relativi alle prestazioni e alle modalità di rimborso si fa riferimento all'Appendice nr. 2 che costituisce parte integrante del CIA ed alle guide fornite annualmente dall'Ufficio HR.

2.4 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La forma di previdenza complementare aziendale cui possono aderire i nuovi dipendenti rimane il Fondo Pensione denominato PREVIP Fondo Pensione, che prevede una contribuzione aziendale ed individuale come di seguito specificato.

Il solo Personale che entro il 31/01/2011 aveva scelto il Fondo Pensione Aperto a contribuzione definita SECONDA PENSIONE resta iscritto a tale fondo pensione, con diritto alla contribuzione aziendale come di seguito specificato.

Con riguardo alla contribuzione aziendale, Le Parti convengono che le disposizioni del presente capitolo hanno vigore per i soli lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, fatte salve disposizioni di legge e di contratto tempo per tempo vigenti.

A tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato a far data dal 01.01.2013 viene applicata una contribuzione aziendale pari al 4.35% a fronte di una contribuzione individuale minima pari al 2%.

La contribuzione aziendale così come quella a carico del lavoratore è calcolata sul montante della retribuzione annua lorda (RAL) utilizzato per il calcolo del TFR.

Per quanto concerne il versamento del TFR, verranno applicate le regole di legge tempo per tempo vigenti.

Le Parti convengono inoltre che i costi di iscrizione e amministrativi saranno a carico della Banca, mentre i costi di gestione annua e quelli delle linee di investimento rimangono a carico del lavoratore.

2.5 INQUADRAMENTO DEL PERSONALE, PERCORSI PROFESSIONALI, PROMOZIONI

Le parti si impegnano ad aprire un tavolo di confronto per valutare la necessità/opportunità di eventuali cambiamenti ai meccanismi attualmente operanti, alla luce delle nuove figure professionali presenti in Azienda.

PARTE III – ALTRE MATERIE

3.1 PREMI FEDELTA'

Le Parti convengono che le disposizioni del presente capitolo hanno vigore per i soli lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

Al personale ceduto alla Banca dal Gruppo ISP con effetti dal 17/5/2010 e inquadrato nella 3° Area Professionale che abbia maturato 27 anni di servizio dalla data di assunzione presso la realtà di provenienza a partire dal 3° livello retributivo della 2° Area Professionale verrà attribuito il trattamento economico aziendale corrispondente al 4° livello retributivo della 3° Area Professionale.

Trovano applicazione secondo l'elenco seguente i premi di fedeltà:

a) alla maturazione del 25° anno di servizio, ricomprendendo anche il periodo di adibizione presso le realtà di provenienza del Gruppo Isp:

1. al personale assunto dall'ex Banca Commerciale Italiana fino a tutto il 30 novembre 1994 sarà riconosciuto un importo pari al 28% della RAL in atto alla data di erogazione, escluse le voci connesse con la situazione di famiglia o di carattere indennitario o accessorio;
2. al personale assunto dall'ex Banco Ambrosiano Veneto sarà riconosciuto un premio di fedeltà nella misura lorda di euro 2.600,00;
3. al personale ex Sanpaolo IMI verrà riconosciuta una mensilità lorda di stipendio, calcolata secondo il criterio di 1 dodicesimo della retribuzione annua fissa.
4. in via esclusiva al solo personale che alla data dell'1 gennaio 2011 abbia già percepito gli importi derivanti dal comma a) del presente articolo, alla maturazione del 35° anno di servizio, ricomprendendo anche il periodo di adibizione presso le realtà di provenienza del Gruppo Isp competerà:
 - a. al personale assunto dall'ex Banca Commerciale Italiana fino a tutto il 30 novembre 1994 un importo pari al 14% della RAL in atto alla data di erogazione, escluse le voci connesse con la situazione di famiglia o di carattere indennitario o accessorio;

- b. al personale ex Sanpaolo IMI una mensilità lorda di stipendio, calcolata secondo il criterio di 1 dodicesimo della retribuzione annua fissa.

Al relativo scadere il lavoratore potrà richiedere il versamento degli importi derivanti sul Fondo di Previdenza cui è iscritto, con preavviso di almeno 30 giorni di calendario.

In aggiunta a quanto sopra si conviene in favore di tutto il personale della Banca un premio fedeltà pari ad euro 3.000,00 lordi una tantum che la Banca stessa erogherà, indipendentemente dall'inquadramento, al compimento del 15° anno di servizio effettivo computabile presso State Street Bank Spa; a tal fine non saranno computabili eventuali altri periodi di anzianità a qualunque titolo maturati in altre e diverse realtà aziendali di provenienza.

3.2 TICKET PASTO

Con l'entrata in vigore del presente CIA sarà riconosciuto a tutto il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale, sia di tipo verticale sia di tipo orizzontale sia misto, un ticket pasto di euro 5,19 per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata con durata della prestazione superiore alle 4 ore continuative.

La pausa pranzo del personale con contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale e/o misto che superi le 4 ore giornaliere sarà fissata alla fine dell'orario di lavoro individualmente determinato dal relativo contratto.

Il personale in allattamento e quello titolato alla fruizione della riduzione di orario ex legge 104/92 avrà diritto all'intero importo del ticket pasto, alle condizioni di cui al precedente capoverso.

3.3 TRASFERIMENTI E MOBILITÀ INTERNA

Nel caso di trasferimenti tra le distinte piazze di Torino e Milano, gli stessi avverranno su base volontaria e verrà garantito al Personale il mantenimento di una mansione equivalente in caso di riallocazione dell'attività prestata al momento della riallocazione medesima.

Fermo restando quanto già in vigore, per quanto riguarda missioni e mobilità interna le Parti si danno atto che è necessaria una modifica dei meccanismi attualmente operanti e si impegnano ad aprire un tavolo di confronto in materia.

3.4 SISTEMA INCENTIVANTE E SISTEMA DI VALUTAZIONE

Le parti concordano di aprire un confronto per la valutazione degli attuali sistemi di incentivazione per il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, nello spirito di quanto previsto dal CCNL.

3.5 PART-TIME, MATERNITÀ E PATERNITÀ, ASPETTATIVA

3.5.1 PART-TIME

La Banca conferma che non vi sono posizioni di lavoro escluse dalla possibilità di accesso al contratto a tempo parziale e conferma il proprio impegno a valutare con immediatezza caso per caso le richieste di conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avanzate dal personale in conformità al CCNL.

Restano fermi i contratti di lavoro part-time già in essere alla data di entrata in vigore del CIA sia quelli a tempo indeterminato sia quelli a tempo determinato cui si applicano le disposizioni ivi contenute.

In parziale deroga migliorativa rispetto alle disposizioni contrattualmente vigenti, il numero dei rapporti a part-time esistenti all'interno della Banca non può essere superiore al 25% del totale del personale dipendente in servizio, intendendosi per tale quello risultante dal libro Unico del Lavoro (LUL) per quanto concernente il vecchio cd libro matricola.

La richiesta di modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale può essere avanzata per periodi massimi di:

- 5 anni in via ordinaria, rinnovabili per periodi massimi di cinque anni in numero illimitato;
- 6 mesi rinnovabili per altri 6 mesi reiterabili, in presenza di cause urgenti e temporanee, quali, ad esempio, gravi motivi familiari e/o personali del dipendente, da valutarsi caso per caso.

Alla scadenza del termine, il lavoratore a tempo parziale che tornerà a svolgere attività lavorativa a tempo pieno, rimarrà assegnato alla stessa unità produttiva fermi i limiti di cui all'art. 2103 del Codice Civile, dal CCNL tempo per tempo vigente, dal presente CIA e successive integrazioni e modifiche e fatta salva la possibilità che allo scadere del periodo di contratto di lavoro a tempo parziale al lavoratore possa essere richiesto un cambiamento di attività in ragione di esigenze di servizio e/o di richieste personali motivate.

Costituiscono criteri di precedenza nell'accoglimento per le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale le seguenti circostanze in ordine decrescente di priorità:

- a- assistenza a figli di età da 0 e fino a 3 anni, ad anziani, disabili, malati cronici cui il lavoratore presti assistenza, su presentazione di idonea documentazione attestante lo status del soggetto destinatario dell'assistenza stessa;
- b- assistenza a figli di età da 3 e fino 13 anni, gravi motivi di salute dei richiedenti su presentazione di idonea documentazione attestante lo stato di salute;
- c- motivi di studio od altri gravi e significativi motivi personali dei richiedenti.

La Banca conviene con le OOSS firmatarie che, di norma, la distribuzione dell'orario settimanale avverrà nell'arco dei cinque giorni lavorativi con una collocazione mattutina (orizzontale), o su vari giorni della settimana (verticale) oppure in forma mista a seconda delle ragioni organizzative e in ogni caso concordate con il lavoratore.

Eventuali diverse esigenze di orario richieste dal personale verranno di volta in volta valutate tra dipendente e Manager.

3.5.2 MATERNITÀ, PATERNITÀ

Nel corso del periodo di gravidanza le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare al corso di preparazione al parto presso strutture pubbliche o convenzionate con le medesime per un ammontare massimo di 5 ore retribuite da fruirsi entro la durata del corso stesso, dietro presentazione di documentazione attestante l'effettiva partecipazione a detti corsi. In caso entrambi i genitori siano dipendenti della Banca, il permesso sarà concesso alla sola madre.

Ferme le previsioni di legge che regolano i cd congedi parentali, alla lavoratrice madre viene concesso, su richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita aggiuntiva di 3 mesi da fruirsi in via continuativa fino al compimento del 3° anno di età del figlio. In caso di parto gemellare detto

periodo di aspettativa non retribuita è raddoppiato. Al genitore viene, inoltre, concesso su richiesta un periodo di aspettativa non retribuita aggiuntiva di 3 mesi fino al compimento del 3° anno di età del figlio.

In caso di adozione o affidamento il periodo di fruizione dei periodi di aspettativa su citati viene esteso fino al compimento del 12° anno di età del minore adottivo/in affido; nel suddetto caso e nella sola ipotesi di adozioni internazionali sono previsti ulteriori permessi non retribuiti fino ad un massimo di 45 giorni, utilizzabili anche per il periodo necessario al disbrigo delle pratiche relative.

3.5.3 ASPETTATIVA PER GIUSTIFICATI MOTIVI

Fatte salve disposizioni migliorative di legge e di CCNL tempo per tempo vigente, che alla data corrente vengono quantificati tra le Parti in 24 mesi complessivi, il Personale ha diritto, dietro presentazione di idonea documentazione, a ulteriori 6 mesi di aspettativa non retribuita in caso di gravissimi motivi personali, gravi malattie di congiunti conviventi o soggetti alla disciplina di cui all'art. 33 legge 104/92, attività di volontariato particolarmente significativa e coerente coi disposti del CCNL tempo per tempo vigente appositamente documentata.

3.5.4 ASPETTATIVA PER MALATTIA

Decorso il periodo di comporto contrattualmente previsto tempo per tempo e l'eventuale periodo di aspettativa post comporto di 12 mesi concesso dalla Banca, fatte salve disposizioni migliorative di legge e di contratto tempo per tempo vigenti, il personale in ragione di malattie irreversibili e/o di particolare gravità o che non risulti in grado di riprendere servizio, potrà fruire, a richiesta da presentarsi almeno 15 giorni prima della scadenza di detta aspettativa, di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 8 mesi. La Banca informerà del prossimo termine dell'aspettativa, tramite lettera raccomandata AR il dipendente, almeno venti giorni prima della fine dell'aspettativa.

3.6 PERMESSI RETRIBUITI E NON RETRIBUITI

3.6.1 PERMESSI RETRIBUITI

I permessi relativi alle festività soppresse sono fruibili dal 1° gennaio al 31 dicembre del relativo anno di competenza, così come ogni altro permesso e/o giorno di ferie, che le Parti condividono anche essere utilizzabili in via frazionata a mezza giornata lavorativa.

1) I lavoratori che frequentino corsi di studio universitari, avranno diritto:

- a 3 giorni lavorativi di permesso retribuito per ogni esame superato (compreso il giorno dell'esame), giustificato da apposita documentazione;
- a 6 giorni complessivi in occasione della preparazione dell'esame di laurea.

2) Il personale avrà diritto ogni anno ai seguenti permessi retribuiti da fruirsi in giornate lavorative a decorrere dal primo giorno lavorativo corrispondente all'evento:

- 4 giorni per decesso di parenti stretti (coniuge, anche more uxorio, anche se separato, parente entro il 2° grado anche non conviventi, soggetti in stato famiglia o parente/affine convivente);
- 1 giorno per decesso di parenti non stretti (non conviventi entro il 3° grado e suoceri);

- 3 giorni per nascita figlio, in caso di parto gemellare 4 giorni: l'adozione o l'affidamento sono assimilati al parto;
- 2 giorni per trasloco documentato;
- dietro presentazione di idonea documentazione, il tempo strettamente necessario in caso di convocazioni da parte di tribunali e/o forze di pubblica sicurezza, in qualità di testimone;
- 40 ore massime annue per figlio per i dipendenti con contratto a tempo pieno e 30 ore massime per i dipendenti con contratto part-time per inserimento all'asilo nido, alla scuola materna o al primo anno della scuola elementare. Tali permessi dovranno essere debitamente documentati dalla scuola, con specifica indicazione della data e dell'orario in cui vengono utilizzate tali ore. In assenza di tali specifiche il permesso non verrà riconosciuto.
- 40 ore di permesso per inserimento per i dipendenti con contratto a tempo pieno e 30 ore massime per i dipendenti con contratto part-time verranno anche concesse per gli anni successivi al primo di scuola primaria, per casi di difficile inserimento che dovranno essere necessariamente documentati dalla scuola e nel caso di cambio di scuola.
- Per la scuola primaria, tranne che nei casi di cui al punto precedente, il permesso è ridotto a 22,5 ore per figlio, utilizzabili nei primi tre giorni del calendario scolastico regionale.
- 15 giorni di calendario in caso di matrimonio - così come previsto dal CCNL tempo per tempo vigente - fruibili entro 6 mesi dalla data della funzione valida ai fini civilistici.

Il permesso per congedo matrimoniale viene esteso anche alle unioni civili GLBT con iscrizione presso i registri comunali o matrimoni GLBT contratti all'estero.

3) Rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL, i lavoratori delle Aree Professionali con contratto a tempo pieno potranno usufruire di ulteriori 20 ore annue di permesso (15 ore annue di permesso per i lavoratori con contratto part-time) per sottoporsi a visite mediche specialistiche, analisi cliniche, radiografie o terapie riabilitative - anche riferite a figli minorenni o genitori che necessitino di assistenza, sempre che gli interventi stessi siano comprovati da idonea certificazione. In tali casi i lavoratori delle aree professionali con contratto di lavoro a tempo pieno sono tenuti prima ad utilizzare almeno i 2/3 della Banca ore di competenza dell'anno.

I lavoratori affetti da patologie croniche, oncologiche o comunque ove sia prevista una terapia debilitante o visita specialistica invasiva, possono usufruire di ulteriori 50 ore di permesso annuo.

4) La Banca è inoltre disponibile ad accordare permessi retribuiti, per la durata massima di una settimana all'anno (pari a 40 ore annue) anche a quei lavoratori che, in quanto volontari della Protezione Civile, debbano assentarsi dal lavoro in caso di calamità naturali.

5) Ai lavoratori che prestino attività di volontariato presso Onlus o associazioni riconosciute e iscritte in appositi albi, sono concessi permessi retribuiti per il 50% delle ore prestate per turno notturno in giornata lavorativa, entro il limite massimo di 10 ore annue, da recuperarsi tassativamente al rientro dal turno.

3.6.2 PERMESSI NON RETRIBUITI PER ADEMPIMENTO CURE FAMILIARI

Oltre a quanto già previsto dal CCNL e dalle leggi tempo per tempo vigenti, al personale spettano permessi non retribuiti per:

assistenza genitori anche non conviventi fino ad un tetto di 45 giorni lavorativi annui;

oltre a quanto previsto dall'art. 4 d. lgs. n. 51 del 26 marzo 2001, il personale ha diritto di ottenere ulteriori permessi non retribuiti nel limite massimo di 5 giorni lavorativi per singolo anno solare, ove la richiesta sia espressamente finalizzata all'assistenza di figli, anche adottivi, di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, ovvero di familiari, in caso di malattia comprovata dalla presentazione di idonea certificazione medica.

3.7 PROVVIDENZE PER MOTIVI DI STUDIO

Le Parti concordano che le disposizioni del presente capitolo hanno vigore per i soli lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

Al personale che, superato il periodo di prova, consegue il diploma di laurea, viene corrisposto un premio pari al doppio degli importi previsti dal CCNL pro tempore vigenti.

Al personale che, superato il periodo di prova, consegue il diploma di scuola secondaria superiore, viene corrisposto un premio di euro 267,02, fatto salvo eventuale trattamento di miglior favore stabilito dal CCNL tempo per tempo in vigore.

Ai figli dei dipendenti che frequentino asili nido e scuole materne viene corrisposta una provvidenza annua a titolo di rimborso spese annuali di euro 250 lordi.

Ai figli dei dipendenti che frequentino la scuola primaria viene corrisposta una provvidenza annua a titolo di rimborso spese pari a euro 60 lordi.

Ai figli dei dipendenti che frequentino la scuola secondaria di primo grado viene corrisposta una provvidenza annua a titolo di rimborso spese pari a euro 100 lordi.

Ai figli dei dipendenti che frequentino la scuola secondaria di secondo grado viene corrisposta una provvidenza annua a titolo di rimborso spese pari a euro 110 lordi.

Ai figli dei dipendenti che frequentino corsi universitari viene corrisposto un assegno di studio di euro 350 lordi annui - per un numero massimo di anni corrispondente al corso legale della laurea o della laurea magistrale qualora siano stati acquisiti nell'anno accademico almeno i 2/3 dei crediti formativi previsti.

In luogo dell'assegno di studio di cui sopra, ai figli dei Dipendenti che conseguono una laurea magistrale riportando i pieni voti legali viene erogato uno speciale premio di laurea di euro 550 lordi. Tale premio è di euro 300 lordi nel caso di conseguimento, alle stesse condizioni, di una c.d. "laurea breve" o di una laurea di "primo livello" come definite nell'ordinamento scolastico tempo per tempo vigente. In caso di master il premio erogato è pari a euro 400 lordi; tale premio è previsto per 1 solo master per ogni figlio.

Ai lavoratori/lavoratrici i cui figli, per particolari condizioni fisiche dovute a handicap fisici e psichici, frequentino corsi differenziati o sostengano altre spese di reinserimento, viene riconosciuto un rimborso spese fino a euro 800 annui lordi. Le spese, comprensive anche di eventuali spese accessorie, dovranno essere opportunamente documentate.

Le provvidenze di cui sopra a favore dei figli dei dipendenti saranno riconosciute al personale che abbia un reddito lordo annuo complessivo (RAL) non superiore a euro 50.000 lordi, indipendentemente dal reddito del proprio nucleo familiare.

Valgono le previsioni del CCNL ove migliorative rispetto al presente CIA.

3.8 ORARIO LAVORATIVO, PAUSA PRANZO E FLESSIBILITÀ

L'orario di servizio è da intendersi dalle 08:30 alle 17:00.

Viene garantita la seguente flessibilità di orario, previo accordo con il proprio responsabile, al fine di garantire la continuità del servizio:

60 minuti relativamente all'orario di ingresso 08:30 – 09:30

In deroga all'orario standard, i dipendenti possono fissare una pausa pranzo di durata differente da quella fissata dal CCNL (minimo 30 minuti, massimo 75 minuti), di conseguenza anticipando o posticipando l'orario di uscita, previo accordo con il proprio responsabile.

Restano invariate le attuali personalizzazioni di orario.

3.9 TURNI, REPERIBILITÀ, INTERVENTO, PRESTAZIONI NELLE GIORNATE DI SABATO, DOMENICA E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI, CALENDARIO TARGET

Fatte salve eventuali disposizioni migliorative del CCNL tempo per tempo vigente si applicano, per tutta la materia qui trattata, le seguenti disposizioni.

3.9.1 TURNI

Le Parti condividono la necessità di esaminare congiuntamente la tematica dell'introduzione di turni in determinate aree operative, vista la tipologia di lavoro e le specificità aziendali.

Con l'obiettivo di accrescere le professionalità e compatibilmente con le esigenze aziendali, viene fornita la possibilità al personale, anche proveniente da altri settori, che ne faccia esplicita richiesta, di essere inserito nelle aree oggetto di turnazione.

Nel caso di introduzione di turni, saranno applicate le indennità previste dal CCNL tempo per tempo vigente alle condizioni e nei limiti ivi previsti.

3.9.2 REPERIBILITÀ

Al personale in reperibilità per interventi operativi verranno corrisposte le seguenti indennità:

- euro 44 per ogni giornata di reperibilità feriale.
- euro 50 per ogni giornata di reperibilità festiva.

3.9.3 INTERVENTI

Per l'effettuazione di interventi necessari per la risoluzione di una specifica indisponibilità funzionale, al personale che effettuerà l'intervento presso l'unità di appartenenza saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- Aree Professionali
 - rimborso forfettario pari a eur 8,00 delle spese di trasporto;
 - compenso per lavoro straordinario con un minimo di euro 18,42;

- se l'intervento avviene durante l'orario della pausa pranzo, corresponsione del buono pasto.
- Quadri direttivi
 - rimborso forfettario pari a eur 8,00 delle spese di trasporto;
 - compenso fisso pari a euro 60,00 a titolo di indennità di intervento, indipendentemente dal numero di interventi prestati nella giornata e dalla durata degli stessi;
 - se l'intervento avviene durante l'orario della pausa pranzo corresponsione del buono pasto.

Al personale che effettuerà l'intervento da una sede diversa da quella aziendale tramite collegamento da computer/telefono saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- Aree Professionali
 - compenso per lavoro straordinario nel rispetto del CCNL e delle procedure aziendali vigenti in materia.
- Quadri direttivi
 - compenso fisso pari a euro 50 onnicomprensivi a titolo di indennità di intervento, indipendentemente dal numero di interventi prestati nella giornata e dalla durata degli stessi.

Resta inteso che per interventi prestati per almeno due ore tra le ore 22.00 e le ore 06.00, l'inizio dell'attività nella giornata successiva, in quanto lavorativa, sarà posticipato per una durata pari a quella dell'intervento per tutto il personale coinvolto, indipendentemente dall'inquadramento.

3.9.4 PRESTAZIONI IN GIORNATE NON FERIALE, CALENDARIO TARGET

Tenuto conto della specificità aziendale, le Parti concordano che devono essere garantiti i servizi operativi adeguati alla gestione di una giornata target.

I trattamenti relativi alle prestazioni rese nelle giornate in via ordinaria non lavorative di sabato, domenica e nelle festività e semi festività infrasettimanali, saranno disciplinati come segue:

- Aree Professionali
 - compenso per lavoro straordinario (con le maggiorazioni previste dal CCNL tempo per tempo vigente);
 - riposo compensativo pari alla durata della prestazione effettuata rapportata ad ora da effettuarsi entro 30 giorni di calendario dalla prestazione resa;
 - rimborso spese di trasporto forfettario di euro 8,00 per ogni giornata prestata;
 - buono pasto se la prestazione supera le 4 ore giornaliere.
- Quadri Direttivi
 - riposo compensativo da effettuarsi entro 30 giorni di calendario dalla prestazione resa;
 - indennità giornaliera di euro 95 indipendentemente dal numero di ore di servizio effettivamente prestate;
 - rimborso spese di trasporto forfettario di euro 8,00 per ogni giornata prestata;
 - buono pasto se la prestazione supera le 4 ore giornaliere.

-

3.9.5 PRESTAZIONI IN GIORNATE SEMIFESTIVE E PREFESTIVE

- Aree Professionali
 - compenso per lavoro straordinario (con le maggiorazioni previste dal CCNL tempo per tempo vigente);
 - riposo compensativo pari alla durata della prestazione effettuata rapportata ad ora da effettuarsi entro 30 giorni di calendario dalla prestazione resa;
 - rimborso spese di trasporto forfettario di euro 8,00 per ogni giornata prestata;
 - buono pasto se la prestazione supera le 4 ore giornaliere.
- Quadri Direttivi
 - riposo compensativo da effettuarsi entro 30 giorni di calendario dalla prestazione resa;
 - indennità giornaliera di euro 80,00 indipendentemente dal numero di ore di servizio effettivamente prestate, purché le ore lavorative pomeridiane effettivamente prestate siano superiori a 3 nella singola giornata;
 - rimborso spese di trasporto forfettario di euro 8,00 per ogni giornata prestata;
 - buono pasto se la prestazione supera le 4 ore giornaliere.

-

3.10 PROVVIDENZE PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

Le Parti concordano che le disposizioni del presente capitolo hanno vigore per i soli lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

Al coniuge ed a ciascun figlio, o persona a quest'ultima equiparata, a carico del dipendente secondo il criterio seguito per la corresponsione degli assegni familiari, che per grave menomazione fisica o psichica risulti affetto da disabilità viene corrisposta una provvidenza annuale di euro 2.500,00 lordi.

Tale provvidenza viene corrisposta entro il mese di giugno di ciascun anno solare a presentazione da parte degli interessati di idonea certificazione medica rilasciata dalla competente struttura ASL attestante, per l'anno di corresponsione, la sussistenza di un handicap ai sensi della legge n. 104/1992.

3.11 ANTICIPAZIONE SUL TFR

Ferme le previsioni normative e del CCNL vigente sulle causali di richiesta e concessione e sulle modalità previste per l'anticipo del TFR, la percentuale di anticipo richiedibile è aumentata fino al 100% per l'acquisto di un immobile ad uso del dipendente o per spese collegate a gravi motivi familiari, quali lutti o gravi malattie del dipendente o dei suoi familiari di primo e secondo grado.

3.12 MOBILITÀ NELLE AREE URBANE E MOBILITY MANAGER

La Banca intende individuare la figura del mobility manager, con i compiti precipui di stipulare convenzioni con servizi pubblici per incentivare negli spostamenti casa-lavoro tali mezzi, anche con finanziamenti aziendali.

Nel frattempo e per la durata del vigente CIA la Banca provvederà a:

- contribuire a incentivare l'uso del bike sharing con un contributo di 10 euro/anno per abbonamenti annuali documentati;
- contribuire a incentivare l'uso dei mezzi pubblici di trasporto casa-lavoro con un contributo del 20% su abbonamenti nominativi opportunamente documentati ai mezzi pubblici urbani di superficie e/o sotterranei e mezzi pubblici extraurbani, quali treni o pullman, (riferibile a quanto dovuto per viaggi in seconda classe in caso di mezzi suddivisi in classi di viaggio). Il contributo verrà erogato in un'unica soluzione a valere su tutti gli abbonamenti riferiti allo stesso anno solare.

Le Parti concordano che le disposizioni del presente capitolo di cui al comma che precede hanno vigore per i soli lavoratori con contratto a tempo indeterminato.



APPENDICE I CONDIZIONI AGEVOLATE

Le condizioni di seguito esposte hanno validità fino al 31.12.2014 e sono rinnovabili per gli anni successivi.

In allegato si trasmettono le regole delle condizioni agevolate offerte al personale, sulla base della Convenzione sottoscritta tra SSB SpA ed ISP:

- Mantenimento delle condizioni agevolate in essere per il personale a contratto indeterminato alla data del Change of Control (17 maggio 2010)
- Per tutti i nuovi lavoratori con contratto a tempo indeterminato, che abbiano maturato 12 mesi di anzianità di servizio (inclusivi dell'eventuale periodo prestato con contratto a tempo determinato), l'applicazione delle condizioni agevolate esclusivamente per quanto attiene al mutuo ipotecario 1a casa: "Mutuo 1a casa";
- Per tutti i lavoratori a tempo determinato ed a tempo indeterminato la possibilità di aprire 1 conto corrente convenzionato: "Conto Tipo A", con diritto a tutti i servizi diversi riportati nel Nuovo Pacchetto (ALLEGATO).

	CONTO TIPO A) CON ACCREDITO STIPENDIO/PENSIONE	CONTO TIPO B) SENZA ACCREDITO STIPENDIO/PENSIONE
Voce contratto	Condizioni	Condizioni
SPESE GESTIONE CONTO		
Spese di trimestrali tenuta conto/liquidazione	esente	esente
Costo per singola scrittura	esente	esente
Tasso creditore nominale annuo	tasso pro tempore vigente 0,5%	tasso pro tempore vigente 0,5%
Capitalizzazione interessi	Annuale	Annuale
Prelievo di contanti allo sportello sino ad euro 500,00 a fronte di addebito in conto corrente	esente	esente
Rilascio lista movimenti del conto corrente allo sportello	esente	esente
Comm. su bonifici con addebito in c/c in filiale	esente	esente
Comm. su bonifici periodici con addebito in c/c in filiale	esente	esente
Comm. su bonifici disposti da ATM	esente	esente
Valute su bonifici con add. in c/c su stessa banca e valuta fissa beneficiario (tramite filiale o ATM)	data operazione	data operazione

Valute su bonifici con add. in c/c su altra banca e valuta fissa beneficiario (tramite filiale o ATM)	data operazione	data operazione
Comm. su bonifici urgenti e BIR su Banche Rete	esente	esente
Valuta su bonifici urgenti e BIR su Banche Rete	data operazione	data operazione
Domiciliazione utenze, pagamenti vari, RID e RAV	esente	esente
Ritiro effetti su Banca e Banche Reti	esente	esente
Ritiro effetti su altre Banche	esente	esente
Comm. addebito RIBA	esente	esente
Comm. su RIBA prenotate	esente	esente
Spese emissione estratto conto • digitale	esente	esente
• postale per singolo invio	esente	esente
Spese emissione documenti di sintesi e comunicazioni contabili • digitali	esente	esente
• postali per singolo invio	esente	esente
Costo carnet assegni	esente	esente
Imposta di bollo	esente	esente
INVIO ESTRATTO CONTO		
Periodicità invio estratto conto	2 = mensile	2 = mensile
VALUTE - Versamenti (assegni e altri valori)		
• assegni bancari tratti su altri sportelli della banca, assegni bancari tratti su Banche Reti, assegni di bonifico Banche Rete	giorno di accoglimento del versamento	giorno di accoglimento del versamento
• assegni circolari emessi da altre banche e vaglia Banca d'Italia	giorno di accoglimento del versamento	giorno di accoglimento del versamento
• assegni bancari tratti su altre banche	giorno di accoglimento del versamento	giorno di accoglimento del versamento
• titoli postali	giorno di accoglimento del versamento	giorno di accoglimento del versamento
VALUTE - Prelevamenti/assegni		
• addebito assegno	- per cassa data operazione - se d'iniziativa della sede centrale: data regolamento in stanza o di negoziazione presso le filiali; - se contabilizzati dalla filiale: (oggetto di compensazione/scambio con altra banca) valuta pari al regolamento in stanza o riconosciuta dalla	- per cassa data operazione - se d'iniziativa della sede centrale: data regolamento in stanza o di negoziazione presso le filiali; - se contabilizzati dalla filiale: (oggetto di compensazione/scambio con altra banca) valuta pari al regolamento in stanza

	banca corrispondente	o riconosciuta dalla banca corrispondente
UTILIZZI A DEBITO DEL CONTO CORRENTE NON FORMALIZZATI ED ECCEZIONALMENTE CONSENTITI		
Tasso debitore nominale annuo	Euribor 1M/365-2gla+2,25 p.p.	Euribor 1M/365-2gla+2,25 p.p.
Commissione trimestrale sul massimo scoperto di conto corrente • aliquota	esente	esente
Oneri per passaggio a debito di conti non affidati.	esente	esente
APERTURA DI CREDITO FIDUCIARIA IN C/C		
Tasso debitore nominale annuo (massimali in base all'inquadramento)	tasso pro tempore vigente 1,5%	
Commissione trimestrale sul massimo scoperto di conto corrente • aliquota entro il limite di fido	esente	esente
Spese gestione APC	esente	esente
Spese di istruttoria e gestione affidamenti	esente	esente
Spese emissione Documenti di Sintesi • digitali	esente	esente
• postali per singolo invio	esente	esente
CARTE DI PAGAMENTO	-	-
Canone annuo carta Bancomat 1° anno e anni successivi	esente	esente
Comm.ne prelievo su ATM banche del Gruppo	esente	esente
Comm.ne prelievo su ATM di altre banche Italia e UE e extra UE	Standard (2 euro)	Standard (2 euro)
Limite giornaliero ATM gruppo/Altre Banche/POS	euro 500/500/1.500	euro 500/500/1.500
Limite mensile ATM gruppo/Altre Banche/POS	euro 10.000/10.000/1.500	euro 10.000/10.000/1.500
Carta Blu canone annuo carta aggiuntiva	gratuito	gratuito
Carta Blu canone annuo carta aggregata	gratuito	gratuito

Carta Blu canone annuo carta titolare	gratuito	gratuito
Costo prelievo Carta Blu	standard (2%Banche Gruppo 4% min 2,50 euro Altre Banche)	standard (2%Banche Gruppo 4% min 2,50 euro Altre Banche)
Limite di utilizzo Carta Blu	Standard (1.500/3.000)	Standard (1.500/3.000)
Carta Oro canone annuo carta aggiuntiva	gratuito	gratuito
Carta Oro canone annuo carta aggregata	gratuito	gratuito
Carta Oro canone annuo carta titolare	gratuito	gratuito
Costo prelievo Carta Oro	standard (2%Banche Gruppo 4% min 2,50 euro Altre Banche)	standard (2%Banche Gruppo 4% min 2,50 euro Altre Banche)
Limite di utilizzo Carta Oro	Standard (3.000/25.000)	Standard (3.000/25.000)
Carta Platino aggregata/titolare	Standard	Standard
Carta Clessidra canone annuo carta aggiuntiva	gratuito	gratuito
Carta Clessidra canone annuo carta aggregata	gratuito	gratuito
Carta Clessidra canone annuo carta titolare	gratuito	gratuito
Limite di utilizzo Carta Clessidra	Standard (1.500/5.000)	Standard (1.500/5.000)
Costo prelievo Carta Clessidra	standard (euro 2.60)	standard (euro 2.60)
Bollo estratto conto carte Oro Blu e Platino	Standard (esente)	Standard (esente)
Bollo estratto conto carta Clessidra	Standard (1.30 + imposta di bollo nella misura di legge)	Standard (1.30 + imposta di bollo nella misura di legge)
Tasso debitore per utilizzo carta Clessidra	30% del tasso standard (a cura Neos)	30% del tasso standard (a cura Neos)
Canone annuo bankpass web	esente	esente
SERVIZI BANCA DIRETTA		
Canone	esente	esente
Spese smarrimento o-key	5 euro	5 euro
Stampa e invio Documenti di Sintesi - digitale	esente	esente
- postale per singolo invio	esente	esente
SERVIZIO ONLINE - INTERNET		
Bonifico ordinario Italia su c/c Banca + giroconto - commissioni	esente	esente
Bonifico ordinario Italia su c/c Banca + giroconto - valuta	data operazione	data operazione
Bonifico su c/c altre banche ordinario Italia - commissioni	esente	esente

Bonifico su c/c altre banche ordinario Italia - valuta	data operazione	data operazione
Pagamento bollettini postali convenzionati commissioni	0,50 euro	0,50 euro
Pagamento RAV - commissioni	esente	esente
Pagamento Ri.Ba. tramite internet banking commissioni	esente	esente
Pagamento tasse universitarie	esente	esente
Bonifico europeo unico su Banche del Gruppo	esente	esente
Bonifico europeo unico su altre Banche	esente	esente
commissioni spedizioni ricevuta cartacea ICI	euro 1	euro 1
SERVIZIO ONLINE - PHONE: operazioni effettuate tramite operatore		
Bonifico ordinario Italia su c/c Banca + giroconto commissioni	esente	esente
Bonifico ordinario Italia su c/c Banca + giroconto valuta	data operazione	data operazione
Bonifico su c/c altre banche ordinari Italia valuta	data operazione	data operazione
Bonifico ordinario su c/c altre banche Italia o transfrontalieri secondo reg. CE 2560/2001 commissioni	esente	esente
Bonifico Europeo Unico (SEPA) su c/c Banca Intesa - commissioni	esente	esente
Bonifico Europeo Unico (SEPA) su c/c altre banche - commissioni	esente	esente
Pagamento RAV - commissioni	esente	esente
Pagamento tasse universitarie (soli Atenei convenzionati)	esente	esente
ESTERO		
Comm. su negoziazione banconote e traveller Cheques	esente	esente
Cambio	cambio medio tra prezzo acquisto e vendita	cambio medio tra prezzo acquisto e vendita
Comm. Su acquisto valuta estera su ATM	esente	esente
Comm.ni di intervento servizio/pari divisa	esente	esente
Comm.ni di intervento servizio minimo	esente	esente

Comm.ni CVS	esente	esente
Comm.ni da estero con accr. in conto	esente	esente
Spese bonifico su estero con add in conto	esente	esente
Comm. ni di servizio/trasferimento euro	esente	esente
Comm. ni di servizio su introiti - minimo	esente	esente
Comm. ni di servizio su esborsi - minimo	esente	esente
Comm. ni di servizio su introiti - massimo	esente	esente
Valuta accredito bonifici in valuta estera end to end	1 g. lav.	1 g. lav.
Valuta accredito regolam. da estero	data operazione	data operazione
Valuta accredito bonifico transfrontaliero	data operazione	data operazione
Comm. su bonifici trasfront >12500 euro (standardizzati-introiti)	esente	esente
Bonifici ord. sino a 50000 euro-introiti	esente	esente
Esborsi ordinari su Banche rete con add. in conto	esente	esente
Esborsi ordinari su Banche con add. in conto	esente	esente
Esborsi multipli con supp magnetico su Filiali di Banche del Gruppo	esente	esente
Esborsi multipli con supp magnetico su Filiali di altre banche	esente	esente
Esborsi multipli con flusso teletrasmesso su Filiali di Banche del Gruppo	esente	esente
Esborsi multipli con flusso teletrasmesso su Filiali altre banche	esente	esente
Bonifico SEPA stessa banca	esente	esente
Bonifico SEPA banche del grupo	esente	esente
Bonifico SEPA altre banche	esente	esente
Sconto comm standard cambi durante	100%	100%
Comm su cambio operativo unico	0%	0%
SERVIZI DI CUSTODIA (compreso canone pellicce)		
Percentuale di applicazione canone	50%	50%
SPESE GESTIONE LIBRETTO		
Spese di trimestrali tenuta conto/liquidazione	esente	esente
Costo per singola scrittura	esente	esente
Tasso creditore nominale annuo	0,50%	0,50%
Capitalizzazione interessi	Annuale	Annuale
Costo emissione comunicazioni di legge	Esente	Esente
Costo duplicato per smarrimento/furto	Esente	Esente

Bonifici		
Comm. su bonifici con addebito in c/c in filiale	esente	esente
Comm. su bonifici periodici con addebito in c/c in filiale	esente	esente
Comm. su bonifici disposti da ATM	esente	esente
Valute su bonifici con add. in c/c su stessa banca e valuta fissa beneficiario (tramite filiale o ATM)	data operazione	data operazione
Valute su bonifici con add. in c/c su altra banca e valuta fissa beneficiario (tramite filiale o ATM)	data operazione	data operazione
Versamenti (assegni e altri valori)		
<ul style="list-style-type: none"> contante, assegni circolari emessi dalla banca e Banche Reti, assegni di bonifico stessa Banca, assegni bancari tratti sullo stesso sportello presso il quale viene effettuato il versamento 	giorno di accoglimento del versamento (std)	giorno di accoglimento del versamento (std)
<ul style="list-style-type: none"> assegni bancari tratti su altri sportelli della banca, assegni bancari tratti su Banche Reti, assegni di bonifico Banche Rete 	giorno di accoglimento del versamento	giorno di accoglimento del versamento
<ul style="list-style-type: none"> assegni circolari emessi da altre banche e vaglia Banca d'Italia 	giorno di accoglimento del versamento	giorno di accoglimento del versamento
<ul style="list-style-type: none"> assegni bancari tratti su altre banche 	giorno di accoglimento del versamento	giorno di accoglimento del versamento
<ul style="list-style-type: none"> titoli postali 	giorno di accoglimento del versamento	giorno di accoglimento del versamento
CONTI IN DIVISA ESTERA		
Tasso creditore	LIBOR 1 sett. - 0,25 p.p.	
DEPOSITO E AMMINISTRAZIONE DI TITOLI E STRUMENTI FINANZIARI		
Spese sem. di gestione ed amministrazione D.A. contenenti fondi comuni Gruppo	esente	esente
Spese sem. di gestione ed amministrazione D.A. contenenti titoli emessi dal Gruppo (obbligazioni, azioni, certificati di deposito e libretti di risparmio)	esente	esente
Spese sem. di gestione ed amministrazione D.A. contenenti Titoli di Stato	esente	esente
Spese sem. di gestione ed amministrazione D.A. contenenti altri valori e/o strumenti finanziari di qualsiasi natura <ul style="list-style-type: none"> italiani 	esente	esente

• esteri		esente	esente
Spese emissione di estratti conto Spese invio documenti di di sintesi - digitali		esente	esente
- postali		esente	esente
Imposta di bollo		esente 1 solo D.A.	esente 1 solo D.A.
BOT in asta			
Commissioni <u>aggiuntive</u> al prezzo ufficiale			
- bimestrali		0,4‰	0,4‰
- trimestrali		0,4‰	0,4‰
- semestrali		0,9‰	0,9‰
- annuali		0,9‰	0,9‰
Importo minimo applicato		0,50 €	0,50 €
Importo massimo applicato		999999999	999999999
Raggruppamento per sottoscrizione		1	1
Titoli di Stato Italiani			
- con durata fino a 90 giorni		0,4‰	0,4‰
- con durata fino a 180 giorni		0,9‰	0,9‰
- con durata fino a 366 giorni		0,9‰	0,9‰
- con durata residua oltre un anno		0,9‰	0,9‰
minimo per ogni compravendita		0,50 €	0,50 €
minimo su spezzature da ridenominazione		0,50 €	0,50 €
Importo massimo applicato		non previsto	non previsto
Titoli di Stato Esteri			
minimo per ogni compravendita		0,50 €	0,50 €
Importo massimo applicato		non previsto	non previsto
minimo su spezzature da ridenominazione		0,50 €	0,50 €
Obbligazioni Italiane ed Estere			
emesse da Intesa Sanpaolo		0,1‰	0,1‰
minimo per ogni compravendita		0,50 €	0,50 €
emesse da altri emittenti		0,9‰	0,9‰

minimo per ogni compravendita	0,50 €	0,50 €
Importo massimo applicato	non previsto	non previsto
<u>Azioni, warrant, Covered Warrant, Fondi, ETF, Certificates, diritti di opzione e altri strumenti assimilabili</u>		
<u>negoziati su sedi di esecuzione italiane</u>		
Commissioni sul prezzo di borsa	2,7 ‰	2,7 ‰
Importo minimo applicato su ordini in partita	0,50 €	0,50 €
Importo massimo applicato su ordini in partita	non previsto	non previsto
<u>negoziati su sedi di esecuzione estere</u>		
Commissioni sul prezzo di borsa	2,7 ‰	2,7 ‰
Importo minimo applicato su ordini in partita	5 €	5 €
Importo massimo applicato su ordini in partita	non previsto	non previsto
<u>Covered Warrant e Certificates emessi da Banca IMI</u>		
Commissioni sul prezzo di borsa	1,8 ‰	1,8 ‰
Importo minimo applicato	0,50 €	0,50 €
Importo massimo applicato	non previsto	non previsto
<u>Spese varie di negoziazione italia ed estero</u>		
Commissione di ineseguito e revoca italia	ZERO	ZERO
Commissione di ineseguito e revoca estero	ZERO	ZERO
Spese lettera di eseguito	ZERO	ZERO
Spese nota di eseguito	ZERO	ZERO
Spese lettera di conferma	ZERO	ZERO
Spese lettera di eseguito online	ZERO	ZERO
Spese nota di eseguito online	ZERO	ZERO
<u>Spese valutarie</u>		
Commissioni intervento	ZERO	ZERO
Commissione minimo di intervento	ZERO	ZERO

Commissione per emissione CVS	ZERO	ZERO
SERVIZIO ONLINE - INTERNET		
Titoli di Stato Italiani		
- con durata fino a 90 giorni	0,4‰	0,4‰
- con durata fino a 180 giorni	0,9 ‰	0,9 ‰
- con durata fino a 366 giorni	0,9 ‰	0,9 ‰
- con durata residua oltre un anno	0,9 ‰	0,9 ‰
minimo per ogni compravendita	0,50 €	0,50 €
Importo massimo applicato	non previsto	non previsto
minimo su spezzature da ridenominazione	0,50 €	0,50 €
Titoli di Stato Esteri		
	0,9‰	0,9‰
minimo per ogni compravendita	0,50 €	0,50 €
Importo massimo applicato	non previsto	non previsto
minimo su spezzature da ridenominazione	0,50 €	0,50 €
Obbligazioni Italiane ed Estere		
emesse da Intesa Sanpaolo	0,1‰	0,1‰
minimo per ogni compravendita	0,50 €	0,50 €
emesse da altri emittenti	0,9‰	0,9‰
minimo per ogni compravendita	0,50 €	0,50 €
Importo massimo applicato	non previsto	non previsto
<u>Azioni, warrant, Covered Warrant, Fondi, ETF, Certificates, diritti di opzione e altri strumenti assimilabili</u>		
<u>negoziati su sedi di esecuzione italiane</u>		
Commissioni sul prezzo di borsa	1,65‰	1,65‰
Importo minimo applicato su ordini in partita	0,50 €	0,50 €
Importo massimo applicato su ordini in partita	25 €	25 €
<u>negoziati su sedi di esecuzione estere</u>		
Commissioni sul prezzo di borsa	1,8‰	1,8‰

Importo minimo applicato su ordini in partita	5,00 €	5,00 €
Importo massimo applicato su ordini in partita	13,5 €	13,5 €
<u>Covered Warrant e Certificates emessi da Banca IMI</u>		
Commissioni sul prezzo di borsa	1,65‰	1,65‰
Importo minimo applicato	0,50 €	0,50 €
Importo massimo applicato	3,5 €	3,5 €
-		
SERVIZIO ONLINE - PHONE: operazioni effettuate tramite operatore		
Titoli di Stato Italiani		
- con durata fino a 90 giorni	0,4‰	0,4‰
- con durata fino a 180 giorni	0,9‰	0,9‰
- con durata fino a 366 giorni	0,9‰	0,9‰
- con durata residua oltre un anno	0,9‰	0,9‰
minimo per ogni compravendita	0,50 €	0,50 €
Importo massimo applicato	non previsto	non previsto
minimo su spezzature da ridenominazione	0,50 €	0,50 €
Titoli di Stato Esteri		
	0,9‰	0,9‰
minimo per ogni compravendita	0,50 €	0,50 €
Importo massimo applicato	non previsto	non previsto
minimo su spezzature da ridenominazione	0,50 €	0,50 €
Obbligazioni Italiane ed Estere		
emesse da Intesa Sanpaolo	0,1‰	0,1‰
minimo per ogni compravendita	0,50 €	0,50 €
Importo massimo applicato	non previsto	non previsto
emesse da altri emittenti	0,9‰	0,9‰
minimo per ogni compravendita	0,50 €	0,50 €
Importo massimo applicato	non previsto	non previsto

Azioni, warrant, Covered Warrant, Fondi, ETF, Certificates, diritti di opzione e altri strumenti assimilabili		
<u>negoziati su sedi di esecuzione italiane</u>		
Commissioni sul prezzo di borsa	1,8‰	1,8‰
Importo minimo applicato su ordini in partita	0,50 €	0,50 €
Importo massimo applicato su ordini in partita	non previsto	non previsto
<u>negoziati su sedi di esecuzione estere</u>		
Commissioni sul prezzo di borsa	2,25‰	2,25‰
Importo minimo applicato su ordini in partita	5,00 €	5,00 €
Importo massimo applicato su ordini in partita	non previsto	non previsto
<u>Covered Warrant e Certificates emessi da Banca IMI</u>		
Commissioni sul prezzo di borsa	1,8‰	1,8‰
Importo minimo applicato	0,50 €	0,50 €
Importo massimo applicato	non previsto	non previsto

APPENDICE 2 ASSISTENZA SANITARIA SANINT

ESTRATTO COPERTURA SANITARIA

La copertura

Sono garantite le spese sanitarie sostenute a seguito di infortunio e/o malattia che abbiano come conseguenza una alterazione dello stato di salute

Destinatari prestazione:

Per il dettaglio si fa rimando all'interno del punto 7. Assistenza Sanitaria.

Beneficiario prestazione

Il Dipendente

Validità

Mondo intero



	Prestazioni sanitarie assicurate	Massimali per anno e per nucleo
	<p>Ricovero in Istituto di Cura con/senza intervento chirurgico e Day Hospital con/senza intervento chirurgico: Sono compresi gli onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'anestesista, diritti di sala operatoria, materiale d'intervento, rette di degenza, assistenza medica, cure e trattamenti fisioterapici, esami e medicinali. In caso di ricovero con intervento chirurgico sono compresi accertamenti diagnostici 90 giorni prima, nonché esami, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche, trattamenti fisioterapici e rieducativi, cure termali (escluse spese alberghiere) effettuati nei 90 giorni successivi.</p>	<p>Illimitato</p> <p>Sottolimito parto cesareo € 10.000,00 per evento</p> <p>Franchigie e scoperti per prestazioni effettuate fuori convenzionamento:</p> <p>In caso di non utilizzo del network Blue Assistance, verrà applicato uno scoperto del 15% con il massimo di Euro 4.000,00</p>
	<p>Trasporto dell'assicurato dal domicilio e/o residenza all'Istituto di cura e viceversa, a mezzo ambulanza, treno o aereo</p>	<p>Sottolimito spese trasporto Euro 2.582,00 per anno e per nucleo familiare</p>
	<p>Rette di vitto e pernottamento dell'accompagnatore in istituto di cura.</p>	<p>Sottolimito spese accompagnatore € 36,00 al giorno con un massimo di € 775,00 per anno</p>
	<p>Parto naturale: Relativamente al parto non cesareo avvenuto in Istituto di cura sono comprese le seguenti prestazioni: Rette di degenza, gli onorari medici, gli accertamenti diagnostici, le cure, i medicinali e gli esami sostenuti anche per il neonato.</p>	<p>Sottolimito parto naturale € 2.582,00 per evento</p>
	<p>Interventi correzione visus: Interventi chirurgici finalizzati alla correzione della miopia (con metodica LASER ed eccimeri, PRK e/o LASIK)</p>	<p>Sottolimito correzione visus € 1.033,00 per occhio</p>
	<p>Indennità sostitutiva: Per ricovero in Ospedale e/o Casa di Cura se tutte le spese sono a totale carico del SSN.</p>	<p>€ 130,00 per pernottamento Massimo 90 gg per persona e per anno</p>

	Prestazioni sanitarie assicurate	Massimali per anno e per nucleo
	Spese extraricovero: Chemioterapia, cobaltoterapia, dialisi, doppler, elettrocardiografia, elettroencefalografia, laserterapia, risonanza magnetica nucleare, scintigrafia, TAC, telecuore, diagnostica radiologica, ecografia, amniocentesi.	€ 10.000,00 Elevato a € 20.000,00 in caso malattie oncologiche Scoperto 20% min. € 35,00 Ticket rimborsabili al 100%
	Visite specialistiche ed esami diagnostici e di laboratorio: Onorari medici, accertamenti diagnostici, medicinali, trattamenti fisioterapici e rieducativi.	€ 1.930,00 Scoperto 20% minimo € 35,00 Sottolimito per medicinali: € 300,00 Ticket rimborsabili al 100%
	Cure e protesi dentarie: Cure dentarie e ortodontiche, acquisto e ribasamento di protesi odontoiatriche	€ 1.678,00 Scoperto 25% min. € 103,00 Ticket rimborsabili al 100%
	Lenti ed occhiali: Lenti, montature e lenti a contatto (solo a seguito modifica del visus)	€ 402,00 per persona Scoperto 20%
	Medicina Preventiva: Uomo: elettrocardiogramma a riposo e da sforzo, RX torace, esami del sangue: emocromo con formula leucocitaria, colesterolemia, HDL, trigliceridemia, glicemia, VES. Donna: mammografia, paptest, elettrocardiogramma a riposo e da sforzo, esami del sangue: emocromo con formula leucocitaria, colesterolemia, HDL, trigliceridemia, glicemia, VES.	€ 250,00 massimale annuo per nucleo scoperto 25%, minimo € 26,00 per sinistro Ticket rimborsabili al 100%
	Convenzionamento BLUE ASSISTANCE Il convenzionamento Blue Assistance consente il pagamento diretto da parte della Compagnia nel caso in cui le cliniche e le équipe mediche siano convenzionate. Il convenzionamento è operativo nei casi di ricovero con/senza intervento chirurgico, parto e day hospital. Limiti di età: 80 anni Limiti territoriali: Mondo Intero	

Principali esclusioni

- Intossicazioni dovute a abuso di alcolici, psicofarmaci e stupefacenti
- Gli infortuni sofferti in stato di ubriachezza alla guida di veicoli
- Azioni delittuose
- Infortuni derivanti da partecipazione a gare professionistiche e relative prove ed allenamenti
- Applicazioni di carattere estetico
- Malattie mentali e le sindromi depressive

APPENDICE 3 ASSICURAZIONE INFORTUNI PROFESSIONALI E EXTRAPROFESSIONALI

In favore dei lavoratori/lavoratrici con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti alle aree professionali della 1° alla 3° categoria e alla categoria dei quadri direttivi, viene assicurata dalla Banca la stipulazione della prescelta polizza individuata e gestita tramite il broker selezionato dall'Azienda, con premio a totale carico dell'azienda, secondo i dettagli che seguono:

Copertura e capitale garantito

L'evento dovuto a causa fortuita, violenta, esterna che produca lesioni corporali, obiettivamente constatabili, che abbiano per conseguenza la morte o l'invalidità permanente (totale o parziale).

Morte: 4 volte la RAL

Invalidità Permanente: 5 volte la RAL - L'ammontare del risarcimento dell'invalidità si ottiene applicando al capitale garantito la percentuale di invalidità accertata

Il grado di invalidità è determinato previa visita del medico incaricato dalla Compagnia Assicuratrice.

Destinatario prestazione Il Dipendente

Beneficiario prestazione Dipendente o eredi legittimi / testamentari

Franchigia 3% solo su rischio extraprofessionale. Il tragitto casa-lavoro è ricompreso nella casistica degli infortuni professionali

Validità

La copertura garantisce i rischi professionali ed extraprofessionali ed è operante 24 ore su 24 senza limiti territoriali.

Esclusioni

Eventi connessi con stato di guerra

Dolo ed azioni delittuose del Dipendente

Uso di sostanze stupefacenti

Ubbriachezza alla guida di veicolo

Pratica di sport estremi e/o professionali

Garanzie aggiuntive

Rimborso delle spese mediche di prima necessità fino al massimale di euro 5.000,00

Danni estetici: fino al massimale di euro 5.000,00

ALLEGATO A

**VERBALE DI ACCORDO SINDACALE EX ART. 4, COMMA 2, STAT. LAV.
SULL'USO DEL PERSONAL COMPUTER, DI INTERNET E DELLA POSTA
ELETTRONICA**

In data 12 agosto 2010 si sono incontrati a Milano:
...omissis...

(di seguito, i *Rappresentanti Sindacali*)

Per State Street Bank SpA

Il Sig. *Giampiero D'Urzo* (*Direttore Risorse Umane*)

(di seguito, *State Street*)

(I Rappresentanti Sindacali e State Street, di seguito, congiuntamente, le *Parti*)

Le Parti, previa ampia ed esaustiva discussione hanno concluso il seguente accordo avente ad oggetto le modalità di controllo sull'utilizzo del personal computer, di internet, della posta elettronica.

PREMESSO CHE

1. State Street fornisce in dotazione ai propri dipendenti i seguenti beni: personal computer (fissi e/o portatili, ivi incluse periferiche e memorie esterne), internet e posta elettronica, per finalità connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa;
2. State Street si trova nella necessità di controllare il corretto utilizzo dei suddetti beni al fine di proteggere la sicurezza informatica, di evitare la diffusione di informazioni riservate non autorizzate, nonché di prevenire e/o accertare condotte legalmente illecite;
3. è interesse primario di State Street nonché degli stessi lavoratori regolamentare l'utilizzo dei suddetti beni così come le procedure di controllo volte a verificare un corretto utilizzo di tali beni, nel rispetto dei principi di libertà e dignità dei lavoratori, secondo le modalità stabilite dalla legge;

4. è stata quindi predisposta una policy sull'utilizzo del pc, di internet e della posta elettronica (all. A, la **Policy**) che indica:
1. le modalità di utilizzo di tutti i beni indicati al punto 1 che precede;
 2. le finalità e le limitazioni dell'uso degli stessi beni;
 3. le modalità di controllo che potranno essere adottate da State Street per verificare l'uso corretto degli strumenti di cui al punto 1 che precede, concessi in dotazione ai dipendenti;

**Tutto ciò premesso,
le parti concordano quanto segue**

1. PREMESSE

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo

2. APPROVAZIONE DELLA POLICY

Ai sensi dell'art. 4, 2° comma Statuto dei lavoratori, le parti approvano il contenuto della Policy di cui all'All. A che costruisce parte integrante del presente accordo e che in caso di necessità di modifica sarà sottoposta al vaglio congiunto delle Parti per la conseguente approvazione

Letto, confermato e sottoscritto

Milano, 12 agosto 2010

Per la Rappresentanza Sindacale ...omissis...

Per State Street Bank SpA

Si allega:

All. A - Policy sull'uso dei Personal Computer, Internet e Posta Elettronica aziendali datata 12 agosto 2010 e successive revisioni

**POLICY SULL'USO DEL PERSONAL COMPUTER,
DI INTERNET E DELLA POSTA ELETTRONICA AZIENDALI**

POLICY IN SULL'USO DEL PERSONAL COMPUTER, DI INTERNET E DELLA POSTA ELETTRONICA AZIENDALI

La presente policy (la **Policy**) integra le disposizioni di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ., quelle del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali dipendenti dalle imprese Creditizie, Finanziarie e Strumentali e trova applicazione nei confronti dei lavoratori di State Street Bank S.p.A. (**State Street**) che, in ragione delle mansioni assegnate, abbiano in dotazione un personal computer con connessione a Internet, nonché una casella di posta elettronica aziendale.

PERSONAL COMPUTER

Articolo 1

Nell'ambito della presente Policy, tutte le norme stabilite per l'utilizzo dei personal computer, sono applicabili, salvo che non siano compatibili, anche all'uso di computer portatili, supporti rimovibili e periferiche esterne (memorie esterne, chiavette USB, ecc.) fornite in dotazione al personale da State Street Bank per lo svolgimento della propria attività lavorativa.

Articolo 2

1. Il personal computer viene assegnato al dipendente per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
2. Il lavoratore deve utilizzare il personal computer al fine di svolgere le proprie mansioni. L'utilizzo per scopi personali è ammesso, qualora avvenga in maniera contenuta e salvo quanto di seguito stabilito.

Articolo 3

1. Il lavoratore accede al personal computer e a tutti i software e applicativi in esso installati, ivi inclusa la posta elettronica, nonché al sistema informatico aziendale utilizzando apposite passwords.
2. La password è personale e segreta e non può essere comunicata a terzi.
3. Il Responsabile del sistema informatico o suo tecnico delegato accederà alle Pdl per la manutenzione ordinaria attraverso applicazioni dedicate e batch.
4. Il Responsabile del sistema informatico o suo tecnico delegato (Help Desk) accederà direttamente alle Pdl in modalità di accesso remoto con applicazioni dedicate visibili dall'utente il quale dovrà dare esplicita autorizzazione all'uso della postazione attiva con User utente..

5. Il Responsabile del sistema informatico o suo tecnico delegato potrà accedere fisicamente sulle Pdl in modalità diretta con User e password amministrative per motivi di gestione/manutenzione. In ogni caso non è consentito senza preventiva autorizzazione dell'utente l'accesso alla cartella del profilo personale e alle mails dell'utente, se non nei casi previsti dall'art. 15 e seguenti.

Articolo 4

1. Il personal computer che viene consegnato al lavoratore contiene tutti i software necessari a svolgere le mansioni affidate.
2. In ogni caso, al lavoratore non è consentito:
 - a. modificare la configurazione del personal computer assegnato;
 - b. utilizzare programmi e/o sistemi di criptazione senza la preventiva autorizzazione scritta di State Street;
 - c. installare sul personal computer assegnato alcun software aggiuntivo senza la preventiva autorizzazione scritta di State Street;
 - d. fare copia dei software e degli applicativi installati sul personal computer assegnato;
 - e. creare o diffondere programmi idonei a danneggiare il sistema informatico di State Street, quali, per esempio, virus e *trojan horses*;

Articolo 5

Alla cessazione del rapporto di lavoro, il personal computer dovrà essere restituito nella sua interezza, comprese eventuali periferiche interne ed esterne.

INTERNET

Articolo 6

1. La connessione alla rete Internet dal personal computer assegnato è connessa allo svolgimento dell'attività lavorativa.
2. Il lavoratore deve utilizzare l'accesso a Internet per visitare siti attinenti all'attività lavorativa svolta. L'utilizzo per scopi personali è ammesso, qualora avvenga in modo tale da non incidere sulla prestazione lavorativa e salvo quanto di seguito stabilito.

Articolo 7

1. È vietato al lavoratore disabilitare i sistemi adottati da State Street per bloccare l'accesso ad alcuni siti e in ogni caso utilizzare siti o altri strumenti che realizzino tale fine.
2. Il download di files deve essere, dove possibile, effettuato solo previa autorizzazione del Responsabile.

Articolo 8

1. L'accesso a determinati siti non attinenti all'attività lavorativa è preventivamente bloccato mediante Firewall al fine di ridurre la necessità di controlli successivi. Non è consentito al lavoratore disabilitare i sistemi adottati da State Street per bloccare l'accesso ad alcuni siti.
2. Con riferimento ai siti il cui accesso non è limitato o bloccato dal Firewall non è in ogni caso consentito al lavoratore:
 - a) effettuare il download gratuito o a pagamento di software di qualunque tipo, né di filmati o fotografie che non siano inerenti lo svolgimento delle mansioni affidate o approvato da State Street;
 - b) effettuare qualsiasi genere di transazione finanziaria in rete durante l'orario di lavoro; gli acquisti on line per scopi estranei allo svolgimento dell'attività lavorativa sono consentiti soltanto se effettuati nei limiti della ragionevolezza e in modo tale da non incidere sulla prestazione di lavoro. In questi casi l'azienda non si assume alcuna responsabilità per l'uso della carta di credito personale;
 - c) accedere a siti Internet che abbiano un contenuto contrario a norme di legge e a norme a tutela dell'ordine pubblico, rilevante ai fini della realizzazione di una fattispecie di reato;
 - d) accedere, attraverso le apparecchiature di State Street, a qualsivoglia gruppo di discussione o conferenza in rete (chat *lines* o altro) o banche dati esterne, con la sola esclusione di quelli espressamente autorizzati da State Street.

Articolo 9

1. Il servizio Internet di State Street non deve essere utilizzato per scaricare o trasmettere nessuna comunicazione dove il significato del messaggio, o la sua trasmissione, possa recare offesa al ricevente. Questo include, a titolo esemplificativo, comunicazioni offensive di contenuto violento, sessuale o comunque offensivo dei principi di dignità personale, di libertà religiosa, di libertà sessuale o di manifestazione del pensiero, anche politico.
2. Qualsiasi informazione su prodotti aziendali o su progetti aziendali che sia distribuita attraverso Internet – incluse le informazioni relative a pubblicità, promozioni, assistenza tecnica, interessi di ricerca, ecc. – devono aderire agli stessi standard di approvazione e alle policies per il materiale stampato e alle altre comunicazioni in vigore nell'ambito di State Street.

POSTA ELETTRONICA

Articolo 10

5. I files e ogni altro dato memorizzato o trasmesso da strumenti aziendali attraverso il servizio Internet di State Street è di proprietà di State Street. Tutti i messaggi di posta elettronica sono di proprietà di State Street che potrà disporne nel rispetto delle norme sulla privacy.
6. L'utilizzo dell'indirizzo di posta elettronica aziendale è connesso allo svolgimento dell'attività lavorativa: pertanto, l'uso per motivi personali non è consentito se non nei limiti della normalità in modo tale da non incidere sulla prestazione lavorativa e cioè per un limitato numero di messaggi di cortesia o inerenti a rapporti parentali o amicali, o con le OO.SS: sempre nel

rispetto delle norme di comportamento di cui alla presente Policy e tenuto conto dell'interesse aziendale.

7. È vietato utilizzare l'indirizzo di posta elettronica contenente il dominio di State Street @statestreet.com o @italy.statestreet.com per iscriversi in qualsivoglia sito senza espressa autorizzazione di State Street, fatta eccezione a eventuali newsletters sindacali.
8. È vietato creare, archiviare o spedire, anche solo all'interno della rete aziendale, messaggi pubblicitari o promozionali o comunque allegati (filmati, immagini, musica o altro) in nessun modo connessi con lo svolgimento della propria attività lavorativa, nonché partecipare a richieste, petizioni, mailing di massa di qualunque contenuto fatte salve le comunicazioni di materia sindacale utilizzando l'indirizzo di posta elettronica aziendale.

Articolo 11

4. È vietato utilizzare il servizio di posta elettronica per trasmettere a soggetti esterni a State Street informazioni riservate o comunque documenti aziendali, se non nel caso in cui ciò sia necessario in ragione delle mansioni svolte, per l'adempimento di un obbligo di legge o di contratto di cui sia parte State Street o al fine di difendere un diritto di State Street.

Articolo 12

1. I messaggi di posta elettronica aziendale sono equiparati all'ordinaria corrispondenza cartacea per ciò che concerne i diritti ed i doveri. Nessuno può accedere alla casella di posta aziendale se non nei casi già previsti dalla legge riguardanti la posta ordinaria.
2. Il lavoratore non potrà, peraltro, inoltrare i messaggi ricevuti all'indirizzo di posta elettronica aziendale su indirizzi di posta elettronica personali.

Articolo 13

1. Qualora si rendesse necessario l'Azienda può chiedere che l'utente invii alcuni messaggi ed eventuali allegati criptati nel rispetto delle leggi in materia e con la conoscenza del contenuto da parte del dipendente che invia il messaggio.
2. Per informazioni riguardo i sistemi di criptazione il lavoratore potrà contattare il Responsabile IT.

Articolo 14

1. È vietato inviare, tramite la posta elettronica, anche all'interno della rete aziendale, alcun materiale a contenuto violento, sessuale, riguardante il gioco d'azzardo o comunque offensivo dei principi di dignità personale, di libertà religiosa, di libertà sessuale o di manifestazione del pensiero, anche politico,.
2. Qualora il lavoratore riceva messaggi aventi tale contenuto, è tenuto a darne comunicazione tempestiva al Responsabile IT, il quale a sua volta, in caso di presunta ipotesi di reato dovrà darne tempestiva comunicazione alle autorità competenti informando contemporaneamente la Direzione Aziendale.

MODALITÀ DI CONTROLLO

Articolo 15

3. L'utilizzo dei sistemi informatici di State Street e, in particolare, del personal computer (così come dei computer portatili), di Internet e della posta elettronica non conforme alle regole di cui alla presente Policy può comportare serie minacce alla sicurezza informatica e alla corretta conservazione dei dati essenziali per l'attività di State Street nonché il rischio di sanzioni civili, amministrative e penali sia per State Street sia per lo stesso lavoratore.
4. A tale fine, nonché, al fine di prevenire e/o accertare la commissione di atti che possono costituire reati o comunque atti illeciti, State Street potrà effettuare dei controlli relativi all'utilizzo del personal computer, di Internet e della posta elettronica.
5. I controlli possono avvenire secondo due livelli, denominati rispettivamente "ordinario" e "straordinario", secondo le modalità di seguito descritte agli Articoli 16 e 17.
6. In nessun caso le modalità di controllo, acquisizione e gestione dati di cui agli articoli seguenti potrà avvenire in contrasto con le leggi e i provvedimenti delle autorità competenti tempo per tempo vigenti nello Stato Italiano. L'Azienda si impegna ad una verifica preventiva a che quanto scritto attualmente non si ponga in contrasto e si impegna a convocare le OOSS firmatarie in caso di eventuali nuovi provvedimenti che richiedano modifiche delle procedure concordate.

Articolo 16

1. Il primo livello di controllo "ordinario" viene svolto in maniera non continuativa, anonima e a campione.
2. Il sistema di Firewall per l'accesso a siti Internet di contenuto illecito o comunque non attinente all'attività lavorativa nonché il sistema di filtraggio automatico delle mail (anti-spam, quarantena di files riconosciuti come non sicuri ecc.) riduce al minimo l'esigenza di tale controllo. Tuttavia, per esigenze di manutenzione, in caso di malfunzionamento dei sistemi di filtro automatici, o nei casi di verifica e aggiornamento periodici dell'effettività di tali sistemi, il controllo "ordinario" potrà avvenire solo durante l'ultima settimana di ogni mese mediante accesso al server da parte di un dipendente del dipartimento IT, che estrae dalla memoria di massa del server un campione casuale e anonimo (cioè riferito al personal computer senza che il relativo utente venga preventivamente identificato) di dati di connessione registrati dal server relativamente agli accessi a siti Internet e ai messaggi di posta elettronica in entrata e in uscita relativamente al mese in cui il controllo viene effettuato. La finalità del controllo relativamente agli accessi a Internet è verificare se dai dati di connessione non risultino anomalie quali la violazione o l'elusione del sistema di blocco (Firewall) dei siti a contenuto illecito (es. siti a contenuto violento, discriminatorio, pornografico ecc.) o comunque non attinenti all'attività lavorativa (es. facebook). La finalità del controllo relativo alla posta elettronica è verificare che l'e-mail aziendale venga utilizzata in conformità con le regole di condotta stabilite nella presente Policy e quindi che non venga utilizzata per ricevere notifiche di messaggi da server esterni, non sicuri o comunque non attinenti all'attività lavorativa (es. facebook, amazon, e-bay ecc.), per inviare a soggetti o indirizzi di posta elettronica non autorizzati informazioni e

documenti riservati (es. invio di files ad account di posta elettronica privati, ovvero account di posta non riconosciuti come aziendali, quali quelli aventi estensione @tin.it, @gmail.com, @yahoo.it, ecc.), per effettuare operazioni on-line non sicure e potenzialmente dannose non solo per State Street ma per lo stesso lavoratore (es. download di files audio/video in violazione della legge sul copyright ecc.). Nel caso in cui dal controllo ordinario non emergano anomalie i dati esaminati durante tale controllo non vengono registrati. Viene invece registrato il giorno, la data, il tempo e la Userid del dipendente dell'I.T. dell'accesso al server da parte del dipendente dell'IT che ha effettuato il controllo, in adempimento della normativa relativa agli amministratori di sistema.

Articolo 17

1. Il secondo livello di controllo “straordinario” è solamente eventuale. Viene attuato solo in due circostanze:
 - a) nel caso in cui all’esito del controllo ordinario emergano anomalie, quali, a titolo esemplificativo, l’elusione del Firewall o l’inoltro a un account di posta elettronica privato di informazioni e/o files di proprietà di State Street;
 - b) nel caso vi sia l’esigenza di svolgere indagini di natura difensiva ovvero nel caso in cui sia necessario accertare, anche nel quadro della normativa di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, comportamenti che possano costituire reato o che siano comunque illeciti o non conformi alla presente Policy, posti in essere mediante l’utilizzo del personal computer, di Internet e della posta elettronica aziendale la cui violazione possa dar luogo all’applicazione di provvedimenti disciplinari.
2. Il lavoratore assegnatario del personal computer sul quale dovrà essere effettuato il controllo “straordinario” dovrà essere previamente e in tempo utile invitato a presenziare al controllo mediante comunicazione scritta che dovrà contenere:
 - a) il motivo del controllo. In particolare dovrà essere specificato se il controllo “straordinario” avviene
 - (i) ai sensi del presente Articolo 17, comma 1, lettera (a), per la verifica di una anomalia riscontrata all’esito del controllo “ordinario”. In tal caso la comunicazione di cui al precedente comma 2 dovrà indicare il tipo di anomalia riscontrata;
 - (ii) ai sensi del presente Articolo 17, comma 1, lettera (b) per lo svolgimento di una indagine di natura difensiva;
 - b) la data in cui verrà svolto il controllo “straordinario”;
 - c) l’invito a partecipare personalmente al controllo “straordinario”;
 - d) la facoltà di nominare un rappresentante sindacale o altra persona di fiducia del lavoratore interno all’azienda che sia presente al controllo “straordinario”;
 - e) il nome del Responsabile IT che svolgerà il controllo “straordinario”, e degli altri delegati aziendali che presenzieranno al controllo “straordinario”;
 - f) l’avvertimento che dal momento in cui il lavoratore riceve la comunicazione di cui al presente comma 2, non potrà cancellare alcun messaggio di posta elettronica ricevuto o inviato;
 - g) l’arco temporale che sarà oggetto del controllo “straordinario” non eccedente i sei mesi precedenti la data in cui verrà effettuato il controllo “straordinario”. Qualora in

presenza di particolari esigenze ovvero in considerazione della natura dell'indagine sia necessario effettuare il controllo su un periodo retrospettivo superiore ai sei mesi dovrà essere indicato il maggior arco temporale oggetto di controllo e i motivi che giustificano il superamento del suddetto limite di sei mesi;

h) le modalità di cui al seguente comma 3 con cui avverrà il controllo "straordinario".

3. Il controllo "straordinario" avverrà quindi in presenza del Responsabile IT e di eventuali ulteriori delegati aziendali indicati nella comunicazione di cui al comma 2 che precede, del lavoratore interessato e di un rappresentante sindacale o altra persona interna a State Street, incaricata dal lavoratore stesso. In tale occasione, State Street potrà effettuare, alla presenza dei suddetti soggetti, il backup (ed eventualmente la stampa) della directory o, anche, di tutto il contenuto della memoria di massa del personal computer delle periferiche esterne e memorie rimovibili affidati in dotazione al lavoratore, compresi i siti visitati e tutti i messaggi di posta elettronica in entrata e in uscita. Con riferimento ai messaggi di posta elettronica e ai siti visitati, il controllo "straordinario" non potrà avere ad oggetto un arco temporale eccedente i sei mesi precedenti la data in cui il controllo viene effettuato. Del suddetto controllo avvenuto alla presenza del lavoratore e di un suo incaricato di fiducia, verrà redatto processo verbale in doppio originale, una per State Street, l'altra per il lavoratore.
4. In caso di indagine da effettuarsi per ordine di una Pubblica Autorità, potranno essere effettuati controlli anche al di fuori della procedura di cui al presente Articolo 17, secondo le modalità e con le procedure eventualmente prescritte dalla stessa Pubblica Autorità. Nel caso in cui la Pubblica Autorità si limiti a richiedere a State Street un controllo sui personal computer, sugli accessi a Internet e sui messaggi di posta elettronica inviati e ricevuti senza specificare le modalità del controllo verrà applicata la procedura di cui ai precedenti commi 2 e 3 del presente Articolo 17.

Articolo 18

1. Successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, State Street potrà liberamente accedere al contenuto del personal computer, ai file di backup relativi al contenuto della memoria di massa dello stesso personal computer nonché alla casella di posta elettronica assegnata al lavoratore durante il rapporto di lavoro per ragioni di continuità dell'attività di State Street, per finalità di sicurezza del sistema informatico nonché quando ciò sia necessario ai fini di eventuali indagini difensive. Agli accessi ai personal computer e alle caselle di posta elettronica aziendali effettuati da State Street successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro non si applicano pertanto gli Articoli 15, 16 e 17 della presente Policy.
2. Successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro la casella di posta elettronica verrà disattivata. Il relativo contenuto verrà registrato in un file di backup per ragioni di continuità dell'attività di State Street, per finalità di sicurezza del sistema informatico nonché quando ciò sia necessario ai fini di eventuali indagini difensive.

Articolo 19

1. Le procedure di controllo di cui ai precedenti Articoli 16 e 17, nonché gli accessi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro al contenuto del personal computer, ai file di backup relativi al contenuto della memoria di massa dello stesso personal computer nonché alla casella di posta elettronica di cui all'Articolo 18 possono comportare il trattamento di dati personali ai sensi del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

2. Le finalità e modalità del trattamento, nonché i soggetti all'interno di State Street che possono venire a conoscenza dei dati sono indicati ai precedenti Articoli 15, 16, 17 e 18, secondo e terzo comma.
3. Il titolare del trattamento è State Street.
4. I dati non verranno diffusi. Potranno essere comunicati a professionisti esterni, consulenti di State Street, quali avvocati, consulenti informatici, *auditors*, Pubbliche Autorità per le finalità di cui agli Articoli 15, 16 e 17. La comunicazione potrebbe altresì avvenire anche con la finalità di difendere in giudizio un diritto di State Street.
5. In qualità di interessato al trattamento, ciascun lavoratore ha facoltà di esercitare i diritti di cui all'Articolo 7 del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ovvero:
 - a. il diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano e la loro comunicazione, l'aggiornamento, la rettificazione e l'integrazione dei dati, la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge.
 - b. il diritto di ottenere gli estremi identificativi aggiornati del titolare nonché l'elenco aggiornato dei responsabili e di tutti i soggetti cui i dati sono comunicati.
 - c. il diritto di opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi, al trattamento dei dati che lo riguardano.
6. I diritti di cui al comma 5 che precede, potranno essere esercitati dal lavoratore in qualsiasi momento, anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro con State Street, mediante invio di semplice richiesta scritta da inviarsi al Responsabile del trattamento dei dati.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Articolo 20

Le infrazioni del lavoratore alle norme della presente Policy potranno comportare, in relazione alla gravità dell'infrazione posta in essere, e comunque a prescindere dal pregiudizio effettivo risentito da State Street, l'adozione dei provvedimenti disciplinari di cui all'Articolo 40 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali dipendenti dalle imprese Creditizie, Finanziarie e Strumentali, previo esperimento della procedura di cui all'art. 7, L. 20 maggio 1970, n. 300.

**ACCORDO SINDACALE AI SENSI DELL'ART. 4, COMMA 2,
STATUTO DEI LAVORATORI**

In data 12 agosto 2010, si sono incontrati a Milano:

Per la Rappresentanza Sindacale ... omissis...

(di seguito, i **Rappresentanti Sindacali**)

Per State Street Bank SpA

Il Sig. Giampiero D'Urzo (Direttore Risorse Umane)

(di seguito, **State Street**)

(I Rappresentanti Sindacali e State Street Bank, di seguito, congiuntamente, le **Parti**)

PREMESSO CHE

9. La Società dispone di un impianto di videosorveglianza presso le sedi di Milano e Torino.
10. Tale sistema di videosorveglianza è composto da telecamere fisse la cui finalità è di garantire la sorveglianza e la tutela del patrimonio aziendale e dei beni lecitamente trasportati dai lavoratori a titolo personale durante lo svolgimento della propria attività lavorativa, nonché la sicurezza sul lavoro, e la cui presenza è segnalata da appositi cartelli segnalatori ai sensi dell'art. 13 D. Lgs. 196/2003.
11. Le suddette telecamere sono collocate come dalla planimetria allegata, che costituisce parte integrante del presente accordo.
12. Il campo di ripresa non coinvolge mai le aree in cui sono dislocate le postazioni di lavoro dei dipendenti, non consentendo, conseguentemente, alcun controllo sull'attività dei lavoratori.

13. Le telecamere sono collegate a un sistema di videoregistrazione. La registrazione è attiva 24 ore su 24, 7 giorni su 7. Le registrazioni sono memorizzate su supporto statico per un numero massimo di 7 giorni.
14. Le registrazioni sono fisicamente conservate presso la reception e servizi generali, locale contraddistinto dal numero 13, evidenziato in verde, nella planimetria allegata *sub doc. 3*.
15. Nessun soggetto interno all'azienda può visualizzare le immagini riprese dalle telecamere. I dati registrati possono essere visualizzati esclusivamente dal personale della società incaricata della gestione del servizio di sicurezza e vigilanza che, in caso di intrusioni, danneggiamenti o altri episodi di aggressione alla tutela del patrimonio aziendale e/o personale dei lavoratori e/o alla sicurezza dei lavoratori stessi, mette le registrazioni a disposizione delle Autorità di Pubblica Sicurezza.
16. I lavoratori possono richiedere di visionare il materiale registrato in caso abbiano subito torto o danni per i quali sia stata presentata denuncia alle autorità di P.S.
17. La registrazione delle immagini mediante gli strumenti descritti nel presente accordo può comportare il trattamento di dati personali. Il titolare del relativo trattamento è State Street Bank S.p.A., attraverso il suo legale rappresentante.
18. In qualità di interessato al trattamento, ciascun dipendente ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano e la loro comunicazione, l'aggiornamento, la rettificazione e l'integrazione dei dati, la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge. Il lavoratore interessato dovrà essere tempestivamente informato nel caso in cui la visione del supporto registrato lo riguardi direttamente.
19. Ciascun dipendente ha inoltre diritto di ottenere gli estremi identificativi del titolare nonché l'elenco aggiornato dei responsabili e di tutti i soggetti cui i suoi dati sono comunicati.
20. Ciascun dipendente ha altresì diritto di opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi e/o consentiti dalla legge, al trattamento dei dati che lo riguardano.
21. I suddetti diritti potranno essere esercitati per il tramite delle RSA ovvero individualmente mediante invio di semplice richiesta scritta da recapitarsi al Responsabile del trattamento con raccomandata rr.

22. Le immagini non potranno essere utilizzate per fini diversi da quelli sopra indicati al punto 1.2 e in particolare non potranno essere utilizzate per fondare sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori salvi i casi di comportamenti che possano costituire reato.

TUTTO CIÒ PREMESSO

ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, secondo comma dello Statuto dei Lavoratori, viene sottoscritto il presente accordo per mezzo del quale le RSA, ricevuta completa informativa circa le finalità e le caratteristiche tecniche dell'impianto di videosorveglianza di cui sopra, prestano il proprio consenso all'installazione ed utilizzo del suddetto sistema di videosorveglianza per le finalità e secondo le modalità indicate nel presente accordo.

Copia del presente accordo sindacale verrà [pubblicata nell'intranet aziendale/ consegnata ai lavoratori] in adempimento dell'obbligo di informativa di cui all'art. 13 del D. Lgs. 196/2003.

Milano, 12 agosto 2010

Si allega:

5. Planimetria con indicazione dell'ubicazione e campo di ripresa delle telecamere.

...omissis...

APPENDICE 6 AGIBILITÀ SINDACALI

In data 26 luglio 2010 alle ore 10.30, si sono incontrati a Torino:

Per la Rappresentanza Sindacale ...omissis...

(di seguito, i **Rappresentanti Sindacali**)

Per State Street Bank SpA

Il Sig. Giampiero D'Urzo (Direttore Risorse Umane)

con l'assistenza del Sig. Ivan Scalfarotto (Consulente)

(di seguito, **State Street**)

(I Rappresentanti Sindacali e State Street, di seguito, congiuntamente, le **Parti**)

Le Parti hanno convenuto quanto segue:

1. Segreteria di Coordinamento.

All'interno dell'azienda vengono definiti Organi di coordinamento delle RSA in applicazione dell'Art.15, comma 2, dell'Accordo nazionale 7 luglio 2010: "*Ove nell'ambito dell'azienda risultino costituite più rappresentanze sindacali aziendali appartenenti ad una medesima organizzazione sindacale, le rappresentanze stesse possono istituire un proprio organo di coordinamento.*" Il numero di Segretari di Coordinamento spettanti, con aggiornamento annuale sulla base della situazione in essere al 1 gennaio dell'anno di riferimento, viene pertanto definito in un Dirigente sindacale con la carica di Segretario di Coordinamento.

Al Segretario di Coordinamento, che dovrà essere segnalato dalle 2 RSA locali (Milano e Torino) con apposita comunicazione da indirizzare con raccomandata a.r., l'Azienda riconoscerà a partire dal mese solare successivo a quello di ricezione di detta comunicazione e con aggiornamento annuale (al 31 dicembre di ogni anno) un numero di ore di permesso retribuito pari a quello spettante dagli accordi nazionali tempo per tempo vigenti, utilizzabili liberamente nel corso dell'anno solare di riferimento. I permessi non fruiti al 31 dicembre non potranno essere riportati all'anno successivo.

Il Segretario dell'Organo di Coordinamento potrà partecipare a qualunque incontro previsto con l'Azienda.

Qualora le ore di permesso vengano utilizzate dal Segretario di Coordinamento per il trasferimento tra le due unità produttive al fine di incentivare e promuovere l'integrazione tra tutti i lavoratori varranno le disposizioni e i criteri esposti nel seguente art. 3 in materia di

rimborso delle spese di viaggio per le Delegazioni Sindacali, nel limite massimo di 2 viaggi al mese.

2. Rappresentanze Sindacali Aziendali. Ore di permesso retribuito.

A titolo sperimentale, fino alla fine dell'anno 2012, ai dirigenti delle RSA verranno riconosciuti sia a Milano che a Torino – per quest'ultima sede in deroga a quanto stabilito dall'articolo 17, comma 2, dell'accordo 7 luglio 2010 - permessi retribuiti nella misura di 11 ore mensili che potranno essere fruiti su base annuale, con un massimo di 20 ore al mese. I permessi non fruiti entro il 31 dicembre non potranno essere riportati al nuovo anno.

3. Rimborsi spese

In ogni caso nel quale l'Azienda convochi riunioni in una delle due sedi alle quali siano invitati rappresentanti sindacali provenienti dall'altra sede, l'Azienda provvederà a rimborsare le spese effettivamente sostenute e documentate per il viaggio ferroviario tra le due città e le spese tranviarie. Saranno anche rimborsati i biglietti di treni ad alta velocità, purché di seconda classe.

4. Assemblee

Tenuto conto della straordinarietà degli eventi organizzativi degli scorsi mesi, per il solo anno solare 2010 le ore di permesso per assemblea sindacale da tenersi in apposito locale individuato dall'azienda all'interno del proprio stabile vengono incrementate di 5 ore complessive, ulteriormente elevabili su richiesta delle OOSLL concordemente con l'Azienda per esigenze particolari motivate.

Dichiarazione delle OOSLL.

Fatti salvi impegni congressuali specifici delle singole OOSS, le stesse si impegnano laddove possibile a privilegiare assemblee unitarie piuttosto che di singola Sigla. In occasione di assemblee che impegnino il personale alla votazione di accordi intervenuti tra le Parti in Azienda le OOSS firmatarie o a qualunque titolo impegnatesi su detti accordi eviteranno votazioni plurime in assemblee differenti sugli stessi argomenti di trattativa. Tali ore saranno distribuite in un orario che consenta la partecipazione anche al personale con contratto di lavoro a tempo parziale, che potrà beneficiare dello stesso quantitativo di ore del personale a tempo pieno.

5. Stanze sindacali

In applicazione di quanto disposto dall'articolo 21 dell'accordo nazionale 7 luglio 2010, verrà individuato dall'Azienda apposito locale opportunamente attrezzato – provvisto di un pc e di un telefono – per la sede di Milano. Ogni sforzo sarà compiuto per individuare un analogo spazio per la Sede di Torino, che occupa meno di 200 dipendenti, ciò in deroga a quanto previsto dal summenzionato articolo 21 dell'accordo 7 luglio 2010.

6. Albi sindacali

In coerenza con quanto disposto dall'articolo 20 dell'accordo nazionale 7 luglio 2010, verrà messo a disposizione un apposito albo sindacale per ogni singolo piano dei palazzi costituenti sede di lavoro aziendale.

Verranno rese disponibili anche bacheche destinate al personale per scambio di informazioni e comunicazioni varie comunque consentite dalla legge, quali a titolo esemplificativo affissione e indicazione di enti beneficenza, scambi di oggetti a uso personale anche dietro pagamento ma senza fine di lucro specifico, etc.

In entrambi i casi, in applicazione del comma 5 della medesima norma, l'Azienda provvederà – ove tecnicamente possibile e previa definizione delle relative modalità attuative – alla creazione di una bacheca elettronica, sia quale strumento di comunicazione su materie sindacali e del lavoro che per le comunicazioni personali di cui al precedente comma di questo articolo.

Torino, 26 luglio 2010



ALLEGATO A)

verbale di accordo security services – 11 marzo 2010

torino, lì 11 marzo 2010 tra intesa sanpaolo s.p.a. intesa sanpaolo servizi transazionali s.p.a. e le sottoscritte organizzazioni sindacali

premessi che

- con lettera del 1° febbraio 2010 - da intendersi qui integralmente recepita e trascritta – intesa sanpaolo (di seguito isp ovvero cedente) e intesa sanpaolo servizi transazionali (di seguito isp-st ovvero cessionaria) hanno avviato, ai sensi di quanto disposto dall' art. 47 della legge n. 428 del 29 dicembre 1990 (e successive modificazioni ed integrazioni) nonché dalle vigenti normative contrattuali nazionali, la procedura sindacale relativa conferimento a isp-st del ramo d'azienda relativo ai securities services di isp, comprensivo del personale in precedenza facente capo a intesa sanpaolo group services già destinatario dell' accordo 23 marzo 2009;

- su richieste delle OOSLL in data 24 febbraio 2010 le parti hanno dato avvio all'esame congiunto delle ricadute sui rapporti di lavoro dei dipendenti interessati dall'operazione in discorso, con l'obiettivo di individuare soluzioni condivise;

- nell'incontro odierno, dopo un approfondito esame di tutte le tematiche le parti hanno definito la disciplina economico-normativa da applicare a tutto il personale trasferito da isp a isp-st per effetto della descritta operazione societaria con riferimento ai principi ispiratori ed alle garanzie previste dall'accordo 23 marzo 2009;

si conviene quanto segue:

la premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente ipotesi di accordo;

dalla data di efficacia giuridica del conferimento i rapporti di lavoro del personale conferito proseguono senza soluzione di continuità, ai sensi dell'art. 2112 c.c., alle dipendenze di isp-st con la conservazione di tutti i diritti che ne derivano ai sensi di legge. in particolare, il personale interessato conserverà presso la cessionaria - anche successivamente a cessione del pacchetto azionario di controllo - il complessivo trattamento normativo, economico e di carriera acquisito, l'inquadramento attribuito, l'anzianità maturata a tutti i fini delle normative contrattuali nazionali ed aziendali vigenti presso isp. troveranno altresì applicazione in isp-st anche gli eventuali successivi accordi sottoscritti in isp sino alla citata cessione;

il personale trasferito conserverà alle dipendenze di isp-st l'inquadramento acquisito al momento del passaggio e continuerà a essere adibito, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive della cessionaria, alle stesse mansioni o, in alternativa, a mansioni equivalenti comunque riconducibili al citato inquadramento in un'ottica di valorizzazione delle professionalità acquisite. oltre alle materie regolate in intesa sanpaolo dagli accordi di armonizzazione 20 dicembre 2007 e 30 gennaio 2008 - che per effetto delle presenti intese risultano integralmente recepiti dalla cessionaria, continueranno a trovare applicazione nei confronti del medesimo personale, le disposizioni contenute nell'accordo di gruppo 29 gennaio 2009 in materia di figure professionali e relativi percorsi, inquadramenti ed indennità;

per quanto attiene all'assistenza sanitaria integrativa, il personale conferito manterrà fino al 31 dicembre 2010 l'iscrizione alla forma di assistenza integrativa di cui risulta beneficiario, alla data di efficacia giuridica dell'operazione, presso la cedente, con le contribuzioni e le prestazioni previste per il personale della stessa: isp-st e le proprie organizzazioni sindacali definiranno entro il 31 dicembre 2010 le modalità di copertura sanitaria aziendale che saranno applicate a far tempo dal 1° gennaio 2011, ferme le contribuzioni a carico dell'azienda. le parti si impegnano sin d'ora, nella loro qualità di fonti istitutive a definire le modifiche necessarie per consentire al personale ceduto che maturi entro il 31 dicembre 2011 i requisiti ago e che risulti iscritto alle forme di assistenza sanitaria presso intesa sanpaolo al 31 dicembre 2010, di proseguire volontariamente al momento del pensionamento l'iscrizione alla forma di assistenza sanitaria di pertinenza alle condizioni riservate al personale in quiescenza della cedente.

in materia di previdenza complementare, ferme restando le facoltà riconosciute dalle vigenti disposizioni di legge, il personale conferito potrà mantenere l'iscrizione all'attuale regime previdenziale sino al 31 dicembre 2010. entro tale data sarà individuato da isp-st un fondo di riferimento per la società presso il quale, dal 1° gennaio 2011, confluiranno le contribuzioni a carico del lavoratore e del datore di lavoro previste per le singole posizioni. nei confronti del personale conferito iscritto alla cassa di previdenza integrativa per il personale dell' istituto bancario sanpaolo di torino troveranno applicazione le previsioni dell'art. 41 bis dello statuto della cassa medesima. per i citati iscritti, nel caso di riassunzione attuata in applicazione dei successivi punti 11 e 12, il periodo di anzianità maturato a partire da detta riassunzione sarà considerato valido al fini dell'art. 24 del citato statuto sia per quanto attiene alla determinazione dell'anzianità complessivamente acquisita sia per il calcolo della prestazione. le parti si attiveranno per le conseguenti modifiche statutarie;

isp-st continuerà ad assicurare al personale conferito le condizioni agevolate in essere per i mutui ed i prestiti richiesti entro la data del conferimento ed accoglibili secondo le vigenti normative, alle condizioni e misure in essere presso intesa sanpaolo; isp garantirà apposita convenzione per consentire il mantenimento delle condizioni agevolate previste per il personale del gruppo;

per quanto concerne il premio di fedeltà, isp-st riconoscerà al personale conferito già destinatario delle previsioni contenute negli accordi 23 febbraio 2005 e 30 gennaio 2008 i trattamenti ivi previsti con conservazione dell'anzianità di servizio maturata dagli interessati al momento del trasferimento. il premio sarà erogato da isp-st alla maturazione delle anzianità previste dalle suddette intese; dalla somma sarà scomputato quanto eventualmente già percepito, in via di anticipazione, allo stesso titolo;

ricorrendone i requisiti ed i presupposti contrattuali isp-st riconoscerà al personale conferito tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati presso la società cedente del premio aziendale che sarà definito in i.sp per l' esercizio 2010. al personale conferito saranno altresì riconosciuti, ricorrendone i presupposti normativi, gli importi previsti a titolo di incentivazione per l'intero anno 2009 nonché - al ricorrere dei citati presupposti e in deroga alla franchigia temporale minima prevista - i ratei relativi al periodo di servizio prestato in corso d'anno presso la società cedente;

per quanto attiene alle eventuali ferie arretrate, alle ore accumulate nella banca delira ore, alle festività soppresse e ai permessi ex art. 94 (6° comma) ccnl 8 dicembre 2007 relative al personale interessato, isp-st subentra in tutte le posizioni di debito/credito maturate presso intesa sanpaolo fino alla data di efficacia giuridica del conferimento;

il personale ceduto con rapporto di lavoro a tempo parziale conserverà anche alle dipendenze di isp-st il contratto part time già in essere alla data della cessione, alle stesse condizioni pattuite;

per la durata di dieci anni a decorrere dalla data di efficacia giuridica del conferimento in caso di tensioni occupazionali conseguenti a perdita di controllo proprietario, vendita o cessione dell'azienda, crisi aziendali, trasformazione delle attività, rilevanti processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione, chiusure delle sedi di milano e/o torino con conseguente trasferimento collettivo dei lavoratori ad una distanza - tra la precedente sede e la nuova sede di lavoro - superiore ad un raggio individuato in 100 chilometri, il personale ancora in esubero - una volta esperite le procedure contrattuali o di legge tempo per tempo vigenti - non altrimenti ricollocabile a cura di isp-st e nei confronti del quale non siano applicabili gli strumenti di cui al decreto 28 aprile 2000 n.158 e successive modificazioni ed integrazioni, e che non abbia maturato il diritto al trattamento di pensione inps, sarà assunto da intesa sanpaolo o da altra società del gruppo intesa sanpaolo e sarà assegnato, compatibilmente con le relative esigenze organizzative e produttive, preferibilmente nell'ambito del territorio di provenienza. l'assunzione avverrà alle medesime condizioni retributive e di inquadramento in essere alla data del conferimento con esclusivo adeguamento eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di settore;

il personale conferito con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto di inserimento, nel corso del mese di dicembre 2015 potrà formulare a isp una richiesta di rientro che intesa sanpaolo si impegna in ogni caso ad accogliere a partire dal 1° gennaio 2017 ad entro il 1° luglio 2017. gli interessati saranno assegnati presso isp ovvero presso altra società del gruppo intesa sanpaolo in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive che

verranno a determinarsi in quel momento, e saranno ripristinate le eventuali richieste di trasferimento in essere al momento del conferimento in isp-st. l'assunzione avverrà alle medesime condizioni retributive e di inquadramento in essere alla data del conferimento con esclusivo adeguamento eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di settore. tutto quanto precede non, troverà applicazione nei confronti del personale dirigente ovvero che sia in possesso dei requisiti ago;

in relazione alle condizioni. tecniche organizzative e produttive, il personale assunto da Isp o da altra società del gruppo , per effetto dei processi descritti nei precedenti punti 11 e 12, non risultando assegnabile alle stesse attività o alle stesse mansioni di cui alla relativa precedente collocazione organizzativa in isp-st, potrà essere adibito, nell'ambito delle tutele previste dalle normative di legge e di contratto, anche ad attività o mansioni inferiori, mantenendo inalterati i trattamenti economici. in tal caso saranno predisposti corsi di addestramento e formazione, preventivamente comunicati alle oo.ss.ll. firmatarie del presente accordo, tali da consentire di acquisire la necessaria riqualificazione; le conseguenti iniziative dovranno prevedere, anche attraverso l'ausilio di strumenti di autoformazione, momenti di aula e di affiancamento sul lavoro;

le parti condividono l'opportunità di prevedere specifici momenti di informativa, a richiesta delle OO.ss.ll., circa le fasi applicative del presente accordo, con specifico riferimento a quanto stabilito al punto 12;

le parti, dopo un approfondito esame di tutte le tematiche inerenti al conferimento del ramo di azienda si danno atto di aver definito e concluso con il presente accordo le relative procedure di legge e di contratto;

le norme contenute nel presente accordo saranno operative successivamente alla loro approvazione da parte delle assemblee dei lavoratori interessati.

Fabi in SSB

27/05/2014

Documento composto di 60 pagine, frontespizio più 59 pagine.

Fine documento.