

ACCORDO PER IL PASSAGGIO DEI QUADRI E DEGLI IMPIEGATI DI PUGLIA SVILUPPO SPA AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I QUADRI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DIPENDENTI DALLE IMPRESE CREDITIZIE, FINANZIARIE E STRUMENTALI (CONTRATTO ABI)

Il 6 dicembre 2013 in Modugno (Bari)

Tra

Puglia Sviluppo SpA, rappresentata da:

Gioacchino Maselli

Antonio De Vito

Roberto Venneri

e

FISAC-CGIL, rappresentata da:

Rosalía Lopez

Mario Gentile

Paolo Draicchio

UGL-Credito, rappresentata da:

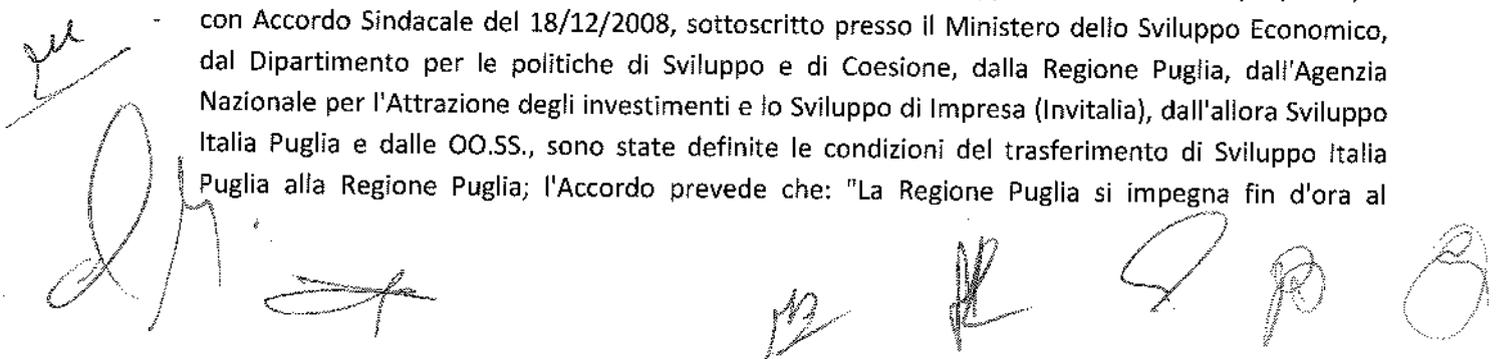
Manlio Augelio

Enrico Milanese Amendoni

Massimo Bozzo

Premesso che

- Puglia Sviluppo SpA, la cui precedente denominazione era Sviluppo Italia Puglia SpA, è una società per azioni soggetta all'attività di direzione e coordinamento dell'unico Azionista Regione Puglia.
- Fino al dicembre 2008 la società era controllata dalla Invitalia - Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa S.p.A.; la cessione della partecipazione in favore della Regione Puglia è avvenuta in attuazione delle disposizioni della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007) e della Direttiva del Ministero dello Sviluppo Economico del 27/03/2007;
- con Accordo Sindacale del 18/12/2008, sottoscritto presso il Ministero dello Sviluppo Economico, dal Dipartimento per le politiche di Sviluppo e di Coesione, dalla Regione Puglia, dall'Agenzia Nazionale per l'Attrazione degli investimenti e lo Sviluppo di Impresa (Invitalia), dall'allora Sviluppo Italia Puglia e dalle OO.SS., sono state definite le condizioni del trasferimento di Sviluppo Italia Puglia alla Regione Puglia; l'Accordo prevede che: "La Regione Puglia si impegna fin d'ora al



mantenimento delle condizioni normative retributive in essere previste dal CCNL dell'Agenzia, recependone eventuali e successivi rinnovi per almeno tre anni. In ogni caso eventuali modifiche delle condizioni contrattuali posteriori a detto termine dovranno essere negoziate e concordate dalle parti interessate al momento."

- Il 29 aprile 2009 l'Assemblea della Società Regionale ha deliberato l'adozione di un nuovo testo di Statuto Sociale al fine di adeguarne l'operatività alle disposizioni introdotte dall'articolo 13 della legge 248/2006 (cd decreto Bersani);
- le attività della società devono essere espletate unicamente in favore, per conto e su richiesta del socio unico Regione Puglia ovvero in attuazione dell'articolo 28, comma 1 D.L. 248/2007 in favore dell'Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa SpA;
- in data 31/03/2010 Azienda ed RSA convenivano di individuare, tra le materie oggetto di contrattazione nel corso del 2011, la definizione della modalità e della tempistica riguardanti l'ipotesi di migrazione ad altro Contratto Collettivo nel rispetto degli accordi sottoscritti presso il MISE in data 18/12/2008. A tal fine, le Parti convenivano che l'ipotesi contrattuale più omogenea rispetto all'attuale CCNL ("Invitalia") fosse da individuare nel Contratto collettivo di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (di seguito CCNL ABI);
- In data 21/06/2011 Azienda e OOSS hanno sottoscritto un Accordo relativo al parziale recepimento del rinnovato CCNL Invitalia ed alla definizione di un percorso per il passaggio al CCNL ABI;
- a far data dal mese di ottobre 2011 Puglia Sviluppo aderisce all'Associazione Bancaria Italiana (ABI), ai fini del conferimento del mandato di rappresentanza sindacale di cui alla lettera d) dell'art. 2 dello Statuto;
- con verbale di incontro del 13 ottobre 2011 l'Azienda e le OOSS hanno concordato di dare avvio al percorso di armonizzazione per il recepimento del CCNL ABI, convenendo di istituire una "Commissione Tecnica" incaricata di redigere un'ipotesi di Accordo di Armonizzazione da proporre alle parti;
- in data 16 settembre 2013 l'Azienda, nelle more della definizione del percorso di armonizzazione, dato atto che non sussistevano più i presupposti per l'applicazione del contratto Invitalia, non essendo più Puglia Sviluppo società controllata o funzionale alla medesima Invitalia, ha comunicato alle OOSS il formale recesso a far data dal 01/01/2014 dal CCNL Invitalia;
- con verbale di incontro del 25 novembre 2013 l'Azienda e le OOSS si sono date reciprocamente atto di aver raggiunto un'intesa di massima sulla migrazione al CCNL ABI;
- con nota del 3 dicembre 2013 l'Azienda ha informato l'Azionista in merito alle intese raggiunte con le OOSS per la migrazione al CCNL ABI;
- le parti con la stipula del presente accordo:
 - o confermano l'opportunità di adottare per tutto il personale interessato di Puglia Sviluppo SpA il contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali;
 - o si danno reciprocamente atto di ritenere estinti, alla data di entrata in vigore del presente accordo, gli accordi collettivi o gli usi aziendali relativi ad ogni trattamento fin qui praticato al personale interessato di Puglia Sviluppo SpA, fermo quanto previsto dagli articoli che seguono;
 - o intendono regolare il passaggio dalla disciplina contrattuale del CCNL Invitalia a quella del CCNL ABI.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono e stipulano quanto segue:



ART. 1

(disciplina applicabile)

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

Fatto salvo quanto previsto dagli articoli seguenti, a far tempo dalla data di decorrenza del presente Accordo ai quadri e agli impiegati di Puglia Sviluppo SpA si applica il CCNL ABI del 19/01/2012, sempreché non intervengano successivi rinnovi e ogni altra pattuizione collettiva, tempo per tempo vigente, stipulata da ABI con le OOSS di categoria.

A far tempo dalla predetta data, ogni trattamento fin qui praticato per tutto il personale interessato in base ad accordi collettivi o usi aziendali è abolito e sostituito dalle previsioni contenute nel presente accordo.

La materia delle relazioni e delle agibilità sindacali è disciplinata da un accordo distinto.

ART. 2

(Inquadramento)

Il personale in servizio presso Puglia Sviluppo alla data di stipula del presente accordo, tenuto conto delle mansioni prevalentemente espletate all'atto del passaggio, verrà collocato nei livelli retributivi dei quadri direttivi e delle aree professionali di cui al CCNL ABI secondo la tabella di corrispondenza allegata. (Allegato n. 1).

ART. 3

(Struttura retributiva)

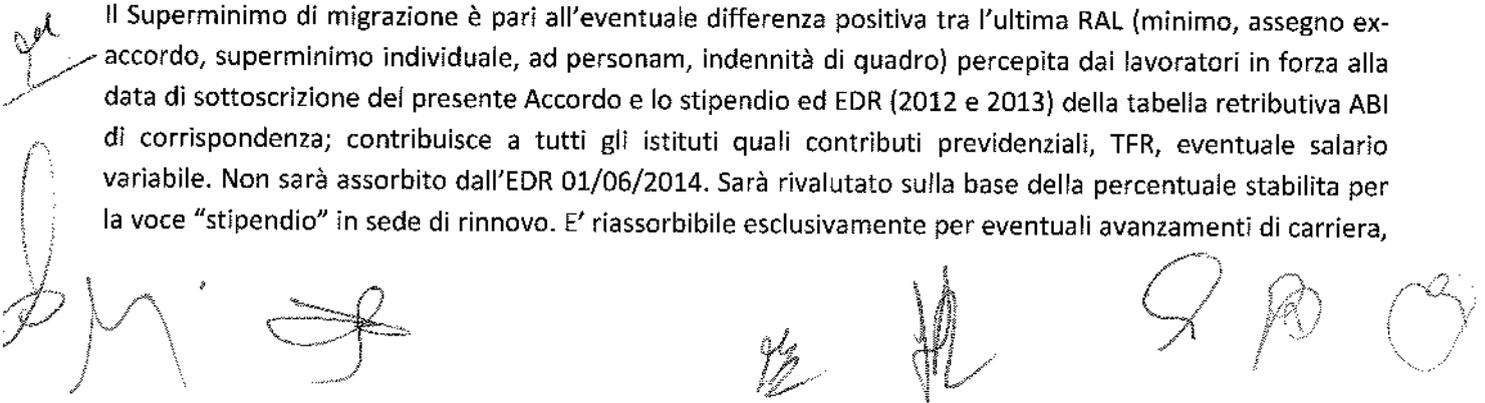
La nuova struttura della retribuzione dei lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo è la seguente:

Stipendio + EDR (2012 e 2013) + Assegno ex migrazione + Superminimo migrazione (eventuale)+scatti di anzianità

Considerato che una parte della RAL di provenienza CCNL Invitalia viene assorbita dalla voce EDR, non imponibile ai fini previdenziali e TFR, ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, viene riconosciuto un ad personam di importo commisurato al 30% degli EDR di riferimento.

L'Assegno ex Migrazione, rivalutabile e non assorbibile, è commisurato alle n. 59,5 ore annue di lavoro aggiuntive del CCNL ABI rispetto al CCNL Invitalia. L'assegno di migrazione sarà rivalutato sulla base della percentuale stabilita per la voce "stipendio" in sede di rinnovo.

Il Superminimo di migrazione è pari all'eventuale differenza positiva tra l'ultima RAL (minimo, assegno ex-accordo, superminimo individuale, ad personam, indennità di quadro) percepita dai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo e lo stipendio ed EDR (2012 e 2013) della tabella retributiva ABI di corrispondenza; contribuisce a tutti gli istituti quali contributi previdenziali, TFR, eventuale salario variabile. Non sarà assorbito dall'EDR 01/06/2014. Sarà rivalutato sulla base della percentuale stabilita per la voce "stipendio" in sede di rinnovo. E' riassorbibile esclusivamente per eventuali avanzamenti di carriera,



con le seguenti limitazioni: non riassorbibile nei limiti dell'assegno ex accordo (CCNL Invitalia), nonché, per i lavoratori inquadrati al 1° livello che migrano al QD2 ABI, nei limiti della eventuale differenza positiva tra le voci "minimo" CCNL Invitalia e "stipendio" Contratto ABI.

Inoltre, fermo restando la non riassorbibilità nei limiti dell'assegno ex-accordo, il superminimo di migrazione per il lavoratore inquadrato al 2° livello che migra alla 3^ area 4° livello sarà riassorbito secondo i seguenti criteri: 60% per avanzamenti di carriera nell'area dei quadri direttivi (1° e 2° livello retributivo) e il rimanente 40% per eventuali avanzamenti di carriera nell'area dei quadri direttivi di 3° livello retributivo.

Gli scatti di anzianità maturati dalla data di anzianità convenzionale fino alla data del 31/12/2013 saranno valorizzati al 25% degli importi previsti nel contratto ABI. Per gli scatti successivi si farà esclusivo riferimento al Contratto ABI.

ART. 4

(Orario di lavoro)

L'orario di lavoro settimanale è fissato in 37 ore dal lunedì al venerdì, così distribuite: dal lunedì al giovedì 7,5 ore giornaliere, il venerdì 7 ore.

I lavoratori osserveranno il seguente orario di lavoro:

- dal lunedì al giovedì dalle 8:15 alle 16:15 con 30 minuti di intervallo per il pranzo e con 75 minuti di flessibilità all'ingresso ed ulteriori 45 minuti di flessibilità per la pausa pranzo;
- il venerdì dalle 8:15 alle 15:45, con 30 minuti di intervallo per il pranzo e con 75 minuti di flessibilità all'ingresso ed ulteriori 45 minuti di flessibilità per la pausa pranzo.

L'orario minimo di uscita del pomeriggio dal lunedì al giovedì rimane comunque fissato alle 16:15.

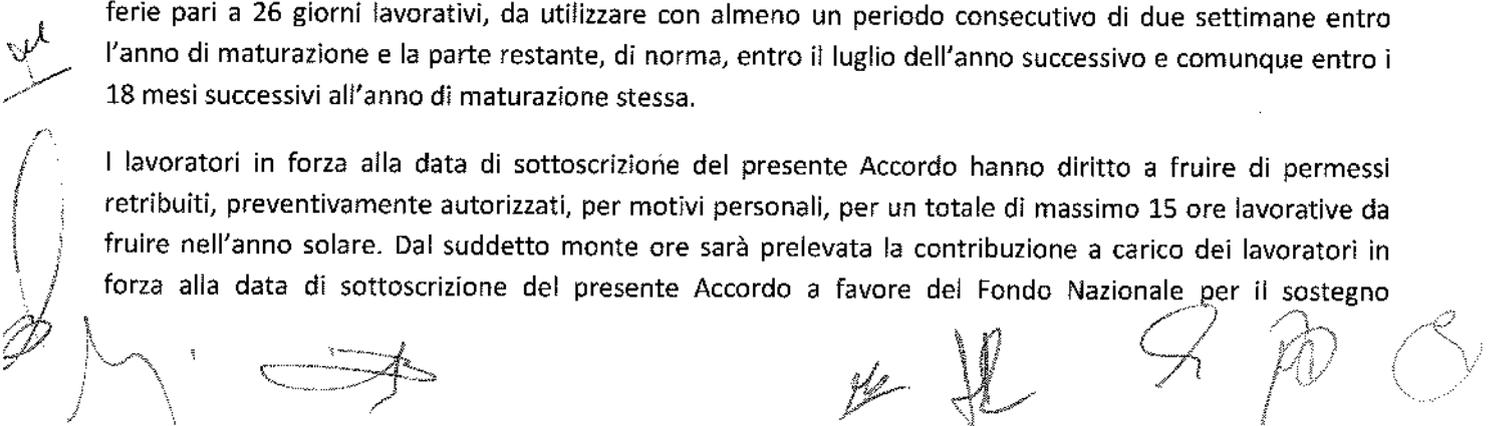
Per effetto della flessibilità, l'uscita del venerdì può essere anticipata fino ad un massimo di 60 minuti, a compensazione di eventuali ore eccedenti lavorate nel corso della stessa settimana; in ogni caso la normale prestazione lavorativa del venerdì non potrà essere inferiore a 5 ore e mezza.

ART. 5

(Ferie e Permessi retribuiti)

I lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo hanno diritto a fruire di un periodo di ferie pari a 26 giorni lavorativi, da utilizzare con almeno un periodo consecutivo di due settimane entro l'anno di maturazione e la parte restante, di norma, entro il luglio dell'anno successivo e comunque entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione stessa.

I lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo hanno diritto a fruire di permessi retribuiti, preventivamente autorizzati, per motivi personali, per un totale di massimo 15 ore lavorative da fruire nell'anno solare. Dal suddetto monte ore sarà prelevata la contribuzione a carico dei lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo a favore del Fondo Nazionale per il sostegno



dell'occupazione nel settore del credito (Appendice 11 CCNL ABI 19/01/2012), secondo le norme tempo per tempo vigenti.

Il lavoratore può altresì fruire per motivi personali di brevi permessi giornalieri da recuperare nel corso del mese di fruizione entro il limite massimo di cinque ore mensili; i permessi fruiti e la compensazione effettuata nella settimana a cavallo di due mesi vengono considerati di pertinenza del secondo mese.

Il permesso da recuperare non può essere concesso in alcun caso a copertura di ritardi sistematici.

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno concessi due giorni di permesso retribuito, in occasione della nascita di un figlio o evento equiparato, da fruirsi entro il termine massimo di dieci giorni dall'evento.

I lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo hanno diritto a n. 5 giorni di permessi retribuiti per la preparazione ed il conseguimento degli esami di Stato per le abilitazioni professionali.

Fermo restando la disciplina del CCNL ABI in materia di permessi studio, in ogni caso, sarà riconosciuto un giorno di permesso per il sostenimento degli esami universitari, ivi compreso l'esame di laurea.

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno riconosciuti permessi retribuiti per visite specialistiche presso strutture pubbliche ovvero ospedaliere convenzionate con il SSN, dietro presentazione di certificazione della struttura, attestante il tempo di permanenza.

Per i lavoratori provenienti dalle liste del collocamento obbligatorio, in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo, i permessi di cui al precedente capoverso sono riconosciuti anche per visite specialistiche presso strutture private, dietro presentazione di certificazione della struttura, attestante il tempo di permanenza.

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo, nel caso di cicli di cure che non possano essere svolti al di fuori dell'orario di lavoro, saranno riconosciuti permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario allo svolgimento della cura; sia la necessità delle cure che il tempo necessario dovranno essere comprovati da idonea certificazione medica: 1. Preventivamente, la prescrizione della terapia rilasciata da una struttura pubblica o dal medico della ASL; 2. al termine della terapia, certificato rilasciato dallo studio/laboratorio attestanti data e ora delle prestazioni.

In caso di day hospital sarà riconosciuto un giorno di permesso retribuito dietro presentazione di apposita certificazione sanitaria.

I permessi per visita medica e cicli di cure non potranno, in nessun caso, coprire eventuale flessibilità nella giornata.

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo, per un solo giorno di malattia, non è richiesta la presentazione del certificato medico nel limite massimo di 4 giornate annue.

I permessi dovranno essere preventivamente autorizzati dal diretto Responsabile ed avere una durata minima di 15 minuti.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'M. J.', followed by a smaller signature, then a signature that looks like 'R.', and finally a signature that appears to be 'S. P. O.' with a circled 'O'.

ART. 6

(Indennità di cassa e maneggio valori)

Il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo adibito a operazioni di cassa che ha l'obbligo di eventuali rimborsi, ha diritto a un'indennità mensile pari a un importo di € 77,55 per dodici mensilità.

Il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo adibito a maneggio e trasporto valori all'esterno dell'Azienda, senza l'obbligo di rimborso di eventuali differenze, ha diritto a un'indennità mensile pari a un importo di € 50,05 mensili per dodici mensilità.

I due importi, riferiti alle due situazioni precedenti, non sono cumulabili tra loro.

L'indennità non spetta in caso di assenze (non dovute a ferie o malattia) di durata superiore a un mese.

Tali indennità non hanno alcuna incidenza sugli istituti di legge e di contratto.

ART. 7

(Missioni)

Per ogni giornata di missione, effettuata nell'ambito della regione Puglia, di durata superiore a 8 ore, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo è riconosciuta una diaria unica pari a € 50,00, anche a fronte di spese non documentate, a indennizzo delle ulteriori ore effettuate oltre il normale orario di lavoro per i tempi di trasferimento. Per le medesime missioni non sono riconosciute spese di vitto. Saranno invece riconosciute spese di trasporto ovvero rimborso chilometrico secondo la seguente tabella:

Alimentazione	< 1600	> 1600
Benzina	0,37 €/km	0,55 €/km
Gasolio	0,23 €/km	0,40 €/km

In caso di trasferta da e verso il comune di Bari saranno riconosciuti € 5,00 forfetari a titolo di rimborso chilometrico.

Nota a Verbale

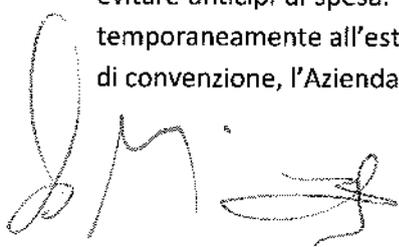
Le parti si impegnano a definire una policy transitoria per le trasferte fuori regione.

ART. 8

(Assistenza Sanitaria Integrativa)

Le Parti confermano l'opportunità di fornire a tutti i dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo una copertura sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale, e concordano nell'attribuire preferenza a forme di copertura che prevedano convenzioni con strutture sanitarie, onde evitare anticipi di spesa. In caso di prestazioni mediche di emergenza necessarie al dipendente che si trovi temporaneamente all'estero o per altre fattispecie in cui non sia oggettivamente possibile fruire del regime di convenzione, l'Azienda si impegna a mantenere a proprio carico la relativa franchigia.

per



La polizza, stipulata per il tramite di Cassa di Assistenza nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative, prevede una formula base a carico della società e delle prestazioni opzionali a carico del dipendente.

ART. 9

(Polizze Assicurative)

L'Azienda provvede al pagamento dei premi relativi alle seguenti polizze collettive per i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo:

- polizza infortuni professionali ed extraprofessionali per un capitale assicurato pari a 6 annualità di retribuzione, con la previsione di una franchigia del 2% per i rischi extraprofessionali in caso di invalidità permanente e per un capitale di 3 annualità in caso di morte;
- polizza vita caso morte per un capitale assicurato pari a € 77.468,53 per il singolo e a € 154.937,07 per il nucleo, riducibile anche in questo caso a € 77.468,53 al superamento del 57° anno di età.

ART. 10

(Previdenza complementare)

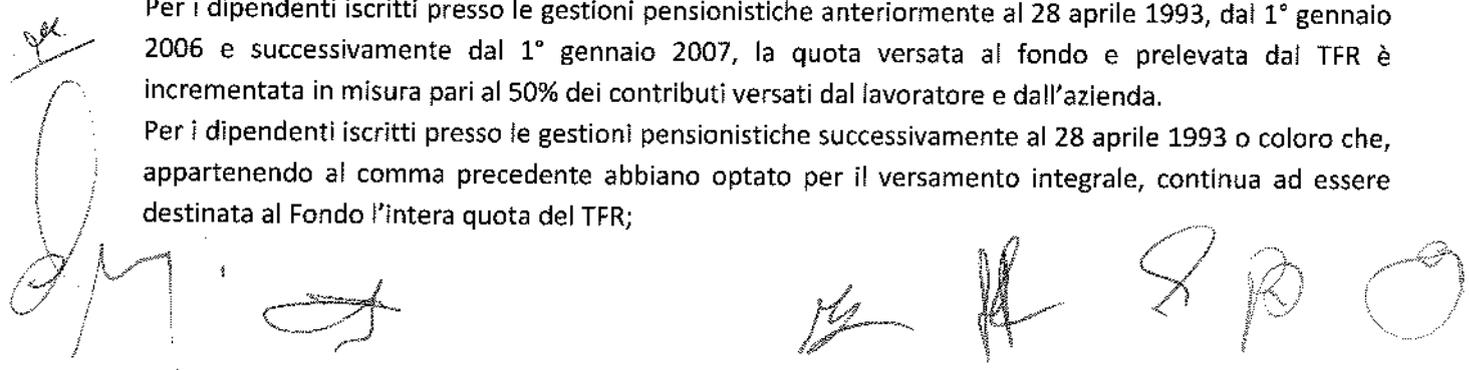
Per i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo, che aderiscono alla previdenza complementare, le Parti concordano di mantenere una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante adesione contrattata ad un fondo, ai sensi dell'art. 9 comma 2 secondo periodo, del D.L. 124/93 e successive modificazioni ed integrazioni.

La contribuzione da effettuarsi al fondo sarà suddivisa tra lavoratore, anche tramite l'utilizzo del T.F.R., e Azienda, nel rispetto delle modalità e forme previste dal D.L. 124 del 21/4/93 e successive modificazioni, secondo le seguenti modalità:

- a) 3% a carico dell'Azienda commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del T.F.R. nel periodo di riferimento;
- b) 2% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del T.F.R. nel periodo di riferimento ovvero la maggior quota che individualmente si delibera di versare. Il versamento da parte del lavoratore di una quota superiore al 2% non comporta l'obbligo per l'azienda di maggiorare la quota a proprio carico di cui sub a);
- c) una quota del T.F.R. attualmente pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R. nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28/4/93.

Per i dipendenti iscritti presso le gestioni pensionistiche anteriormente al 28 aprile 1993, dal 1° gennaio 2006 e successivamente dal 1° gennaio 2007, la quota versata al fondo e prelevata dal TFR è incrementata in misura pari al 50% dei contributi versati dal lavoratore e dall'azienda.

Per i dipendenti iscritti presso le gestioni pensionistiche successivamente al 28 aprile 1993 o coloro che, appartenendo al comma precedente abbiano optato per il versamento integrale, continua ad essere destinata al Fondo l'intera quota del TFR;



d) 100% del T.F.R. maturato per i lavoratori qualificabili come privi di anzianità contributiva alla data del 28/4/93.

La scelta del fondo, le modalità tecniche di adesione, decorrenza, permanenza, cessazione del fondo, prestazioni, trasferimenti ed ogni altra problematica attuativa di tale istituto sono regolamentate dall'accordo istitutivo della previdenza complementare e conseguente regolamento in appendice al CCNL Invitalia vigente alla data di sottoscrizione del presente Accordo.

Il limite di deducibilità fiscale e contributiva è subordinato alla normativa in vigore.

ART. 11

(Limiti al ricorso ai contratti di somministrazione)

Il numero dei lavoratori da utilizzare con somministrazione di lavoro per le ulteriori casuali non può superare su media annua, cumulativamente con i contratti di lavoro a termine e con le collaborazioni coordinate e continuative, il 25% dei rapporti di lavoro dei dipendenti iscritti a Libro Unico del Lavoro in Azienda. A tal fine, non saranno computate le sostituzioni di lunga durata di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

ART. 12

(Trasferimenti)

Fermo restando quanto previsto dal CCNL ABI in materia di trasferimenti, per i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo, l'Azienda si impegna a valutare preventivamente le eventuali richieste volontarie e comunque a tenere conto dei carichi di famiglia e delle distanze chilometriche dal luogo di residenza.

ART. 13

(Norme transitorie)

A) Indennità sede

La voce "indennità sede", prevista nell'ambito dell'Accordo di livello aziendale del 7 ottobre 2010, continuerà ad essere erogata come voce separata in busta paga.

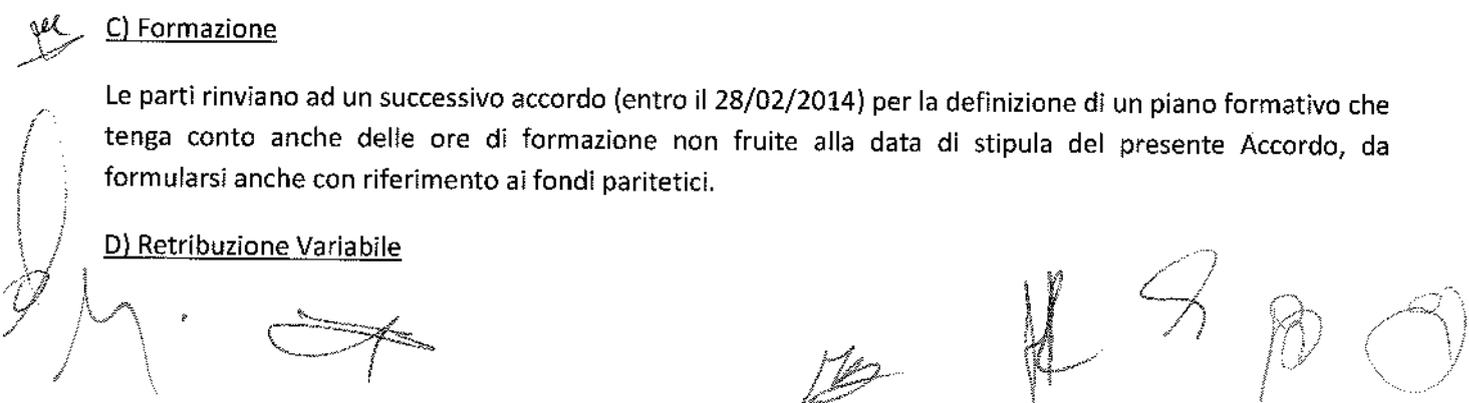
B) Sviluppo professionale

Ai fini dello sviluppo professionale, continuerà ad applicarsi l'accordo sottoscritto tra Azienda e OOSS in data 10/02/2011.

C) Formazione

Le parti rinviando ad un successivo accordo (entro il 28/02/2014) per la definizione di un piano formativo che tenga conto anche delle ore di formazione non fruite alla data di stipula del presente Accordo, da formularsi anche con riferimento ai fondi paritetici.

D) Retribuzione Variabile

per


D.1) Per il 2013 (lavoratori inquadrati a tempo determinato e a tempo indeterminato) :

si fa riferimento alle tabelle e alle modalità di calcolo di cui all'accordo del 26/05/2010, con le seguenti specifiche:

1° trimestre: 100% dell'indicatore aziendale e individuale;

2°, 3° e 4° trimestre: indicatore individuale (115%). Indicatore aziendale secondo le percentuali di oscillazione previste nell'accordo del 26/05/2010.

D.2) Per il 2014 e anni successivi

Rinvio alla contrattazione di II livello per tutti i lavoratori iscritti nel LUL, secondo le seguenti linee guida:

1) importo base per livello ABI (armonizzata con i livelli Invitalia di cui all'accordo del 26/05/2010):

Livello Invitalia	Livello ABI	Importo base
1°	QD4 QD3 QD2	4.335,96
2°	QD1 3Area 4° liv	3.602,17
3°	3 Area 3° liv	3.001,79
4°	3 Area 2° liv	2.534,88
5°	2 Area	2.334,74

2) Il 95% delle risorse destinate al premio di produttività è allocato sull'istituto del premio aziendale di cui all'art. 48 ABI;

3) Il 5% delle risorse destinate al premio di produttività è allocato sull'istituto del sistema incentivante di cui all'art. 51 ABI;

4) Ai fini del premio aziendale ex art. 48 ABI:

a) la banda di oscillazione dell'importo base viene fissata nell'intervallo 85% - 115%;

b) l'indicatore viene individuato nel VAP (art. 48, c.3, lett.c).

5) il sistema di valutazione del lavoratore/lavoratrice di cui all'art. 75, viene introdotto a livello sperimentale ai fini del sistema incentivante.

ART. 14

(Decorrenza)

Il presente Accordo decorre dal 1° gennaio 2014, salvo quanto previsto in singole norme.

Su richiesta di una delle Parti, si conviene di tenere due incontri semestrali nel 2014, ai fini della verifica di applicazione del presente accordo.

NOTE A VERBALE

1) Le OO.SS. chiedono di prendere visione della comunicazione da inviare ai lavoratori ai fini del passaggio al nuovo CCNL. L'Azienda si impegna a trasmettere il testo della comunicazione alle OO.SS. entro il 18/12/2013.

2) I lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo comprendono i lavoratori somministrati in forza dei contratti di somministrazione vigenti e fino alla scadenza dei medesimi.

ALLEGATI

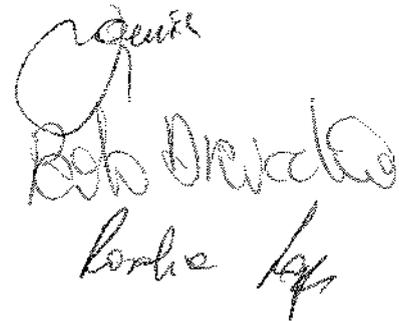
Allegato 1 – Tabella di corrispondenza degli inquadramenti

L'Azienda

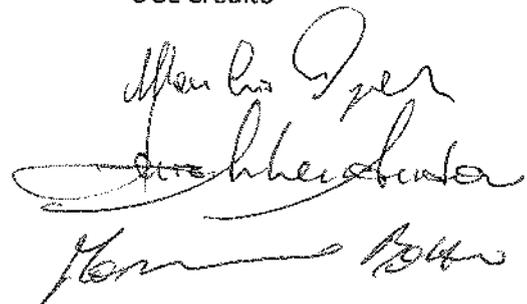
G. Vecchio Masti



FISAC CGIL



UGL Credito



Allegato 1

ACCORDO PER IL PASSAGGIO DEI QUADRI E DEGLI IMPIEGATI DI PUGLIA SVILUPPO SPA AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I QUADRI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DIPENDENTI DALLE IMPRESE CREDITIZIE, FINANZIARIE E STRUMENTALI (CONTRATTO ABI)

Tabella di corrispondenza (con indicazione del numero di risorse interessate)

INVITALIA	ABI
1° LIVELLO (6)	QD 2 (3) QD 3 (Project Manager) (1) QD 4 (Project Manager con anzianità di servizio in azienda > 10 anni) (2)
2° LIVELLO (9)	3 ^A Area 4° livello (1) QD 1 (responsabile di commessa, responsabile del procedimento) (8)
3° LIVELLO (18)	3 ^A Area 3° livello (18) 3 ^A Area 4° livello (Responsabili di sottoprocessi di commessa o di Posizioni Organizzative nell'ambito di singoli uffici a cui sono attribuiti compiti di qualificata responsabilità, con limitate autonomie funzionali, ivi compresa la responsabilità nel coordinamento e/o controllo di altre risorse).
4° LIVELLO (30)	3 ^A Area 2° (30)
5° LIVELLO (5)	2 ^a Area 2° Livello (3) – per anzianità di servizio > 3 anni alla data di stipula dell'Accordo di armonizzazione 2 ^a Area 1° Livello (2)

Handwritten signatures and initials are present below the table, including a large signature on the left, several smaller initials in the center and right, and a signature at the bottom center.