FIRST/CISL – FISAC/CGIL – FNA- SNFIA - UILCA/UIL-
Gruppo Unipol

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA di GRUPPO
Ipotesi unitaria di piattaforma
(Novembre 2015)

Premessa

Siamo arrivati alla piattaforma di quello che molto probabilmente sarà il più complesso rinnovo contrattuale della storia del Gruppo.
Complesso perché dopo la fusione del Gruppo Unipol e del Gruppo Fondiaria Sai, è indispensabile arrivare ad un Contratto Integrativo Unico per tutto il Gruppo Assicurativo UGF, che riguarderà circa 9000 lavoratori e dovrà unificare normative, prassi e abitudini molto diverse.
Abbiamo pertanto cercato di:
- trovare il modo migliore di armonizzare i diversi trattamenti normativi, economici e assistenziali attualmente presenti nelle diverse Società,
- costruire una richiesta economica congrua, tale da raccogliere le legittime aspettative dei lavoratori e da rappresentare il giusto riconoscimento dell'impegno profuso nell'ambito della riorganizzazione e, anche, del disagio derivatone per molti colleghi di diverse aree.

Indubbie le difficoltà di predisporre un prodotto valido per tutti i lavoratori, in un contesto difficile, specie per la necessità di giungere ad una reale armonizzazione dei trattamenti di tutti i dipendenti del Gruppo: cosa possibile solo con un forte investimento da parte dell'Impresa.
Per portare l'Azienda ad effettuare questo forte investimento sarà determinante la convinzione con cui i lavoratori appoggeranno e sosteranno le richieste del CIA, una volta approvata la piattaforma, che volutamente abbiamo definito "inclusiva": delle storie contrattuali e di relazione costruite nelle precedenti realtà che ora costituiscono l'unico Gruppo Unipol.

Nel merito:
Per quanto riguarda la parte normativa si propone l'armonizzazione di tutti gli istituti, con notevoli miglioramenti per le specificità di orari e per la parte dei permessi.
La parte economica è costituita da:
- una richiesta per il Pap di 1000 euro al quarto livello settima classe, quindi riparametrata in base alle classi di anzianità oltre che per livelli,
- un incremento di tutte le indennità
- la parificazione per tutti i colleghi dei Call Center al terzo livello amministrativo
- un premio variabile che parta da una soglia minima, realistica, di utile netto di Gruppo, senza porre limiti massimi all'incremento dell'utile, di cui previsto il consolidamento in quota parte nel PAP dell'anno successivo
- un sistema di rimborsi per le trasferte, che incrementa e armonizza quelli attualmente in vigore, per tutti gli esterni e per chi comunque esce per servizio,

- l'aggiornamento del buono pasto, con erogazione in tutte le giornate lavorative, compreso il venerdì, anche per i Part time.

Precisiamo che la scelta delle modalità, per la richiesta economica del Pap, su parametri Unipol per i livelli e Fonsai per le classi, ha il doppio vantaggio di elevare il trattamento dei colleghi ex-Unipol senza far perdere ai colleghi ex-FONSAI quanto acquisito in passato, con un aumento tabellare compensato da AP, per partire da una tabella economica uguale per tutti, con particolare attenzione ai più giovani (tramite la parificazione dalla 1 alla 7 classe) : base necessaria per i futuri rinnovi.
Dovendo armonizzare trattamenti diversi il modello individuato ci è sembrato quello maggiormente equo.

Anche la parte previdenziale e assistenziale prevede l'armonizzazione dei trattamenti, con significativi miglioramenti delle coperture, l'eliminazione di franchigie...

Per i call center, oltre all'importante vantaggio economico della parificazione alla prima parte contrattuale, sono previsti una serie di miglioramenti normativi, in alcuni istituti parificati a quanto in atto per il personale amministrativo (es chiusure semifestività e festività , oltre che sabato mattina per Sertel e sabato pomeriggio per Linear), nella fruizione dei permessi, cambi turno, etc..

Particolare attenzione abbiamo riservato alla necessità di non applicazione delle previsioni negative introdotte dal Jobs Act (disciplina dei licenziamenti nel nuovo contratto a "tutele crescenti" per i neo assunti, utilizzo degli strumenti tecnologici a fini di controllo, demansionamenti), valorizzando di converso l'opportunità di gestire le disposizioni recentemente introdotte in ambito di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di stress da lavoro correlato, oltre che di aprire un confronto per l'analisi e il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori operanti nel Gruppo

Allegata a questa premessa la sintesi dell'ipotesi di piattaforma.
Chi vorrà potrà approfondire la comprensione delle richieste proposte con il testo esteso disponibile sul sito sindacale, che contiene tutte le parti, come dovrebbero apparire nel futuro contratto unico di Gruppo.

I. PARTE GENERALE

Art 1 SFERA DI APPLICAZIONE
-Il CIA si applica a tutti i dipendenti delle Imprese del Gruppo destinatari del CCNL Assicurativo (ANIA)

Art 3 PARTECIPAZIONE E INFORMAZIONE
b.) le informazioni dovranno essere fornite tempestivamente
c.) dovranno essere oggetto di confronto anche le finalità di eventuali cambiamenti organizzativi

Art 4 RUOLO DEI FUNZIONARI
-Garantire il mantenimento del livello di professionalità acquisita.
-Riconoscere 4 giorni di permesso per partecipazione a corsi di istruzione/ formazione esterni su tematiche assicurative, il cui costo è a carico del funzionario

Art 5 FORMAZIONE PROFESSIONALE
-Incremento a 10.000 ore annue
-Disponibilità del Gruppo, in presenza di valide condizioni organizzative e di reale interesse del dipendente per una qualificata crescita professionale, a prendere in considerazione richieste individuali di partecipazione a corsi di formazione ed istruzione, sostenendone i costi.
-Previsione di corsi specifici rivolti a coloro che hanno la responsabilità di gestione di risorse umane. Particolari iniziative distinte per ambiti di problematicità saranno destinate, stante la specificità dei ruoli, ai funzionari, ai 6° livello Quadri, nonché ai 6°livello che siano preposti in via permanente quali responsabili ad attività di coordinamento, pianificazione e controllo di un gruppo di lavoratori/trici.

Art 5 bis COMMISSIONE PARITETICA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALITA'
Costituzione di una Commissione per l'analisi delle professionalità presenti in azienda e delle loro evoluzioni, al fine di individuare i percorsi più idonei alla valorizzazione delle stesse.

Art 6 MOBILITA' PROFESSIONALE
-Le ricerche interne di personale dovranno avvenire tramite bando, job posting, colloqui individuali.
-L'esito della selezione verrà comunicato attraverso i suddetti strumenti di comunicazione interna costituendo altresì graduatoria per future opportunità professionali.
-A fronte di mobilità interna ed infragruppo, al lavoratore verrà attribuito l'inquadramento coerente con la nuova mansione svolta.
-Entro tre mesi dall'avvenuto percorso di mobilità il lavoratore potrà richiedere di rientrare nella struttura di provenienza ovvero di essere adibito ad altro incarico fermo restando il mantenimento del succitato inquadramento.
-In relazione alla mobilità infragruppo, in qualsivoglia modalità effettuata, non trovano

applicazioni le disposizioni di cui al jobs act con particolare riferimento a quanto previsto dlsg n° 23 de 4 marzo 2015.
I dipendenti sottoposti alle normative ante legem, mantengono quindi questa prerogativa anche in caso di licenziamento e riassunzione in una delle aziende del Gruppo, anche se trascorsi i sei mesi di legge.
I passaggi infragruppo avverranno pertanto senza soluzione di continuità.

Art 7 PARI OPPORTUNITA'
- Oltre a quanto previsto dall'art. 49 del CCNL, sarà nelle competenze della commissione la promozione e la verifica dei progetti di inserimento per i lavoratori con handicap

Art 8 SERVIZI DI ASILI NIDO
- Per tutte le sedi l'Azienda darà un contributo per poter accedere a strutture limitrofe o per strutture a scelta del lavoratore.

- L'Azienda, ai sensi della normativa vigente, verificherà la possibilità di istituire asili nido interni alle strutture della stessa per le sedi con più di 150 lavoratori nella stessa sede.

Art 10 TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO
- Adeguamento alla normativa di legge e introduzione specifiche previsioni:
a) ogni 2 anni, gli addetti a vdt ex art. 173 comma 1 lettera c) D.Lgs. n.81/2008 classificati come idonei con prescrizione ovvero che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età;
b) ogni 4 anni tutti i lavoratori addetti a vdt che non ricadono nelle precedente lettera a) e quelli che utilizzano videoterminali in misura significativa (almeno pari al 30% della propria attività lavorativa).
Qualora da tale visita emerga la necessità di ulteriori accertamenti specialistici, fermo quanto già disposto dal D.Lgs. n. 81/2008, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda.
- Per quanto attiene le lavoratrici in gravidanza l'Azienda procurerà di evitare, su loro richiesta, che vengano adibite all'utilizzo quantitativamente significativo delle apparecchiature elettroniche con video.
- Saranno sottoposti a controllo audiometrico, con cadenza annuale, i lavoratori adibiti ad attività per le quali ricorrano i presupposti per la sorveglianza sanitaria ai sensi dell'art. 187 e seguenti del D. Lgs. 81/2008.
Nell'eventualità in cui le risultanze dei controlli siano tali da consigliare che il lavoratore non venga più adibito alle mansioni fino a quel momento svolte, lo stesso sarà adibito a mansioni diverse nell'ambito del livello di appartenenza.
<u>MEDICINA PREVENTIVA</u>
- L'Azienda, a conferma della particolare importanza attribuita alle misure di medicina preventiva, metterà a disposizione in strutture UniSalute, su richiesta degli interessati, le proprie strutture infermieristiche e/o istituti specializzati convenzionati per effettuare le seguenti attività di medicina preventiva.
a) per tutti i dipendenti, con cadenza annuale:
vaccino anti influenzale
b) per tutto il personale femminile, con cadenza annuale:
PAP TEST e Palpazione al seno, a condizione che non si usufruisca per lo
stesso anno dell'analoga prestazione da check-up
c) per i dipendenti fino a 40 anni di età:
check-up biennale (di cui all'allegato 3)
d) per i dipendenti oltre i 40 e fino ai 50 anni di età:

check-up biennale
e) per i dipendenti over 50:
check-up annuale
DISPOSIZIONI COMUNI
- Gli accertamenti sanitari, la cui obbligatorietà non è prevista dalla normativa vigente, potranno essere effettuati su base esclusivamente volontaria e sotto la piena ed esclusiva responsabilità del lavoratore.
- L'Azienda fornirà alle RSA e alle RLS , in occasione dell'incontro annuale sul bilancio, i dati anonimi collettivi concernenti i controlli sanitari effettuati.
Non potranno essere divulgate informazioni lesive del diritto del lavoratore alla riservatezza su fatti attinenti alla sua vita privata.
STRESS DA LAVORO CORRELATO
Il Gruppo si impegna a definire con particolare attenzione i carichi di lavoro ed i ritmi di svolgimento degli stessi , ed a mettere in atto adeguate misure preventive e/o correttive al fine di salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori

Art 11 ASSUNZIONI
- In caso di nuove assunzioni l'Azienda non applicherà ai nuovi assunti la normativa Jobs Act di cui al Dlgs n23 del 4/3/2015 in tema di tutele crescenti e licenziamenti illegittimi

II. PARTE NORMATIVA

Art 12 ORARIO DI LAVORO A TEMPO PIENO

- Concetto di fondo: prevedere specificità di orario in base alle diverse esigenze e organizzazione delle singole sedi, su impostazione di quanto attualmente previsto nel CIA Fonsai, es : Milano-SDonato/ Firenze /Roma/ /Napoli
- Ampliamento della flessibilità : 7.30/ 9.30 - 16.30 /18.30 dal lunedì al giovedì e 7.30/9.30 12.00/16.00 il venerdì.
- Saldo mensile (compreso il riporto del mese precedente) in positivo e negativo, di 15 ore
- Intervallo per il pranzo di 1 ora nella fascia oraria dalle 12 alle 14, ferma la durata da 30 a 90 minuti.
- Previsione di una sola timbratura per i Funzionari

Art 13 ORARIO DI LAVORI A TURNI

- Eliminare la dichiarazione Unisalute in merito alle 30 ore settimanali
- Calendario turni semestrale per il Call Center
- Previsione di apposito tavolo tecnico entro 4 mesi dalla sottoscrizione del CIA per valutare introduzione e/o modifica delle articolazioni orarie e flessibilità accordi in essere

Art 14 ORARIO DI LAVORO A PART TIME

- Implementazione delle possibili articolazioni orarie per le diverse tipologie di part time, sulla base anche di quanto già previsto nell'attuale CIA Fonsai e tenendo conto delle specificità delle diverse sedi
- Flessibilità pari a quella prevista per l'orario di lavoro a tempo pieno, in deroga agli eventuali orari di piazza, anche per quanto riguarda l'intervallo per il pranzo, in medesima fascia oraria (12/14)
- Il saldo flessibile al mese, in più o in meno, compreso cioè il riporto dei mesi precedenti, non può essere superiore a 10 ore
- Il personale con orario a part time alla data di sottoscrizione del rinnovo CIA manterrà le articolazioni orarie e le flessibilità d'orario disciplinate nei CIA previgenti. Nell'ipotesi di successive variazioni di numero di ore e/o di distribuzione dell'orario si applicheranno le nuove previsioni fermo restando la tipologia della durata del part-time indeterminato per chi lo segue già.
- Integrazione tra i criteri di accesso al PT delle previsioni di cui dal Dlgs n 81/2015

Art 15 LAVORO SUPPLEMENTARE

- In caso di particolari esigenze , possibilità, previo confronto tra le Parti, di deroga ai limiti annuali stabiliti per tutte le tipologie di part time
- Per i lavoratori del call Center maggiorazioni del :
  - 25% per le ore di lavoro supplementare comprese tra le 1 ore e le 50 ore annue
  - 30% per ore di lavoro supplementare comprese tra le 51 ore e le 120 ore annue
  - 35% per le ore di lavoro supplementare eccedenti le 120 ore annue

Art 17 REPERIBILITA' NEI SISTEMI INFORMATIVI

-Possibilità del dipendente di rinuncia alla reperibilità con preavviso di 3 mesi per permettere la riorganizzazione dei turni
- Previsione per i funzionari del trattamento orario come per il 6° livello 1^ cl più una maggiorazione del 20% riparametrata per classi di anzianità
- Possibilità, in accordo con il proprio responsabile, di spezzare un turno di reperibilità (per malattia, necessità personali, ecc.) in modo da permettere anche il passaggio delle consegne.
- Per la reperibilità strutturale riconoscimento di euro 700 per l'intera settimana di reperibilità (in aggiunta ad eventuali interventi)

Art 18 PERMESSI
- Frazionabilità di tutti i permessi ad ore. Integrazione tra le previsioni dei due attuali CIA

Permessi Retribuiti:
- Permessi per flessibilità cumulabili con ogni altra tipologia, anche determinando la mezza giornata o giornata intera di assenza.
- Monte ore permessi da flessibilità fino a 15 ore mensili
- Monte ore di 10 ore annue per assolvere ad impegni personali che non possono essere espletati al di fuori dell'orario di lavoro.
- Riconoscimento di permessi per il tempo strettamente necessario e debitamente documentati, per ritardi determinati da cause di forza maggiore o da motivi indipendenti dalla volontà del lavoratore.
- Mantenimento 20 ore annue per il personale ex Milano
- 3 gg di permesso per decesso di coniuge/convivente e/o familiari entro il 2^ grado, elevabili a 4 in caso di residenza del defunto oltre i 400 km, ad integrazione di quanto già previsto per legge
- In aggiunta alle previsioni di legge, per i lavoratori portatori di handicap o che assistano familiari in situazione di handicap con gravità o bisognosi di assistenza riabilitativa, 2 gg mensili di permesso.
- 24 ore di permesso per le assenze connesse alla malattia e/o visite mediche e/o analisi cliniche e/o cure terapeutiche di figli di età non superiore a 12 anni.
- 32 ore annue di permessi da recuperare per le assenze connesse alle causali di cui sopra, laddove esaurite le 24 ore
- tre giorni di permesso in occasione della nascita di figli, o di adozione legale , da fruire entro una settimana dalla data di nascita/affidamento
- Permessi congedi parentali ad ore: ad integrazione di quanto previsto dalla normativa, possibilità di utilizzo del congedo ad ore per frazioni inferiori alla metà dell'orario giornaliero. Ferme le esclusioni di legge, cumulabilità di tali permessi con ogni altra tipologia di permessi.
- Permessi per adempimenti obbligatori richiesti dall'Autorità Giudiziaria o dalla Pubblica Amministrazione, purché non retribuiti da tali Enti ed adeguatamente documentati.

Permessi non retribuiti
- Estensione limite di età del bambino a 14 anni per l'utilizzo dei permessi di cui alla Raccomandazione ANIA alle Imprese, art. 39 del CCNL, in caso di malattia dello stesso
- 100 ore annue di permessi , utilizzabili indipendentemente dall'esaurimento delle ferie, in

caso di comprovata e documentata necessità connessa a malattia dei conviventi o dei genitori e figli di età superiore ai 14 anni anche non conviventi.

Permessi per studio

-Studenti istituti secondari inferiori

15 giorni lavorativi, per la preparazione degli esami di conseguimento della licenza, retribuiti anche in caso di non superamento degli esami stessi, limitatamente alla prima volta.

- Studenti istituti secondari superiori

15 giorni lavorativi, per anno scolastico, per la preparazione degli esami di passaggio da una classe all'altra, retribuiti nel caso di ottenimento del passaggio stesso;

20 giorni lavorativi, per la preparazione degli esami di conseguimento del diploma, retribuiti anche nel caso di non superamento degli esami stessi, limitatamente alla prima volta.

- Studenti universitari

cinque giorni di permesso retribuito per la preparazione della prova di esame– sostenuto per la prima volta nell'ambito del conseguimento della laurea

150 ore di permesso retribuito, a partire dalla data richiesta dal lavoratore, per la preparazione e discussione della tesi di laurea

Art 19 FESTIVITÀ E SEMIFESTIVITÀ - Impostazione CIA Fonsai

- Le giornate semifestive del 24 e 31 dicembre di ogni anno sono non lavorative.

Per l'eventuale prestazione in tali giornate sarà corrisposta la retribuzione con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

Qualora il 24 e il 31 dicembre corrispondessero a giornate non lavorative verrà corrisposta la normale retribuzione, non utile per il computo del TFR, per l'equivalente della mezza giornata semifestiva in questione

Interamente non lavorativa anche la mezza giornata semifestiva del 2 novembre di ogni anno.

Qualora la giornata del 2/11 coincida con giornata non lavorativa, le ore previste a copertura verranno utilizzate per l'effettuazione di eventuali chiusure aziendali da concordarsi tra Azienda e OO.SS.

Chiusure Aziendali

- Le Parti si incontreranno entro il 28 Febbraio di ogni anno, per verificare entro il successivo 15 Marzo la presenza delle condizioni necessarie per l'effettuazione di chiusure aziendali nel corso dell'anno.
- Le chiusure aziendali avverranno utilizzando gli istituti contrattuali previsti in materia di orario che le Parti di volta in volta concorderanno di applicare: al 50% a carico del dipendente e al 50% a carico dell'Azienda (salvo specifiche verifiche da effettuarsi di volta in volta) tramite il riconoscimento delle ore necessarie sotto forma di permesso retribuito.
- Restano ferme le attuali modalità di utilizzo per il personale di Divisione SAI che osserva l'orario del Centro Sud
- Nei giorni di chiusura aziendale dovranno essere garantiti i servizi essenziali per il funzionamento delle strutture nonché per la necessaria attività di apertura al pubblico e di assistenza alla rete di vendita, limitando il più possibile la presenza di personale.

EVENTI STRAORDINARI
Previsione di chiusura aziendale, senza il ricorso a istituti contrattuali personali, in caso di eventi particolari (traslochi, calamità naturali, disaster recovey, temporanee sospensioni della attività non dipendenti dalla volontà dei lavoratori….)

Art. 19 ASPETTATIVE

- L'aspettativa di cui all' art. 37 CCNL potrà essere frazionata, su richiesta degli aventi diritto, in più periodi cumulabili, della complessiva durata massima elevata a mesi 5, con un mimino di 7 giorni per periodo.
- Potrà essere nuovamente richiesta trascorsi almeno quattro anni dalla precedente.
- Le lavoratrici madri e i lavoratori padri, anche con meno di 3 anni di anzianità, potranno avvalersi della suddetta aspettativa, anche a giornate, per assistere i figli ammalati, di età compresa tra il compimento del 12° e del 16° anno di età, a fronte del certificato medico.

Art . 22 FERIE e FESTIVITA' ABOLITE

Ferie

- Fino a dieci giornate di ferie anche ad ore e frazioni di ore. Tale utilizzo ad ore potrà andare a copertura di non più di dieci venerdì all'anno, fatta eccezione per i lavoratori del Call Center.
- Le rimanenti giornate di ferie potranno essere utilizzate anche a mezza giornata, nel caso in cui l'assenza sia pari al 50% del proprio orario di lavoro previsto in quella giornata.
- Per la programmazione delle ferie degli addetti al call center il termine massimo per la consegna del piano ferie è fissato al 1° febbraio. L'Azienda ne darà conferma entro il 1° marzo. Il piano ferie già approvato verrà confermato anche a fronte di modifica della turnazione.
- Possibilità di combinare i vari permessi con il flex per la copertura del venerdi
- Le parti si incontreranno per definire quanto previsto dal Dlgs 151/2015 in tema di cessione di ferie/permessi da parte di lavoratori a colleghi con particolari necessità

Festività abolite

- Fruizione di norma nell'anno di maturazione e comunque non oltre i 18 mesi successivi.

Art. 23 Bis AGEVOLAZIONI AI DIPENDENTI NELL'ASSEGNAZIONE IN LOCAZIONE DI ALLOGGI DI PROPRIETÀ DI SOCIETÀ DEL GRUPPO

- L'assegnazione verrà effettuata tenendo conto in via prioritaria di situazioni di particolari condizioni e/o difficoltà quali sfratto esecutivo, purché non per morosità, trasferimento da altra sede di lavoro, condizioni economiche e numero di componenti del nucleo familiare, alienazione dell'immobile, anzianità aziendale di servizio.
- La locazione o la vendita da parte dell'impresa sarà effettuata a condizioni di mercato più favorevoli nei confronti del lavoratore.

Art 24 SISTEMI TECNOLOGICI

Superamento di quanto previsto in tema di utilizzo strumenti tecnologici per controlli da Jobs Act

Art . 25 OCCUPAZIONE NELLE AGENZIE IN APPALTO

- Impegno dall'Azienda a far obbligo all'Agente, nel corso del mandato, del rispetto delle leggi e dell'applicazione del CCNL UNAPASS/ANAPA e a dare comunicazione alle OOSS di

eventuali interventi nei confronti dell'Agente non adempiente.

III. PARTE ECONOMICA

Art 28 PAP - Impostazione CIA Fonsai : x livelli e classi

- Nuove tabelle costruite su parametri CIA Unipol per i livelli e CIA Fonsai per le classi di anzianità. Parificazione per le classi da 1^ a 7^

- Incremento di 1000 euro al 4 liv 7 classe (partendo da importo CIA Unipol) :

400 x 2014 / 200x2015 / 200x2016 / 200x2017

- Parificazione del personale Call Center al 3^ livello

- Mantenimento degli attuali AP per il personale CIA Unipol (derivanti da precedente rinnovo) e trasformazione in AP degli importi Una Tantum ricorrenti erogati al personale CIA Fonsai

Erogazione in 14 mensilità o, su scelta del lavoratore, in unica soluzione a maggio

Art 29 PAV

- Impostazione CIA Fonsai: x livelli e classi su stessi parametri individuati per il PAP

- Soglia di partenza per utile di Gruppo da 0 a 100 mln di euro:

2015= 600 2016=650 2017=700

- Incremento di 50 euro per ogni 100 mln di utile conseguito

- Parificazione del personale Call Center sezione 1^ e 2^ al 3° livello

- Consolidamento: contestualmente all'erogazione del PAV, a titolo di anticipazione del consolidamento che verrà effettuato dal 1 gennaio dell'anno successivo nel PAP, del :

35% del PAV nel 2016; 40% del PAV nel 2017; 40% del PAV nel 2017

- Durante il periodo di ultrattività del presente CIA sarà riconosciuto un PAV non inferiore a € 1.450 per il 4° liv. 7ª classe, con consolidamento 40% come per il 2017

Art 30 INDENNITA' SPECIFICHE

INTEGRAZIONE INDENNITÀ DI CARICA PER I FUNZIONARI

Dal 1/1/2014 un'integrazione dell'indennità di carica annua lorda di

€ 3.000,00 per i Funzionari di 1° grado,
€ 3.500.00 per i Funzionari di 2°
€ 3.800,00 per i Funzionari di 3° grado.

INDENNITÀ DI CASSA
- Dall'1/1/2014 integrazione all'indennità prevista dal CCNL di € **300,00** lordi annui.

ASSEGNO AD PERSONAM PER IL PERSONALE INQUADRATO NEI LIVELLI 6°

- Mantenimento prerogativa indennità per personale inquadrato al 6° liv previsto da Cia ex Fonsai ed impegno ad incontro delle Parti per l' estensione a tutto il personale con tale livello.

Art . 31 BUONO PASTO

- Per tutto il personale, compresi i part-time, dal lunedi al venerdi, ticket di importo complessivo pari a :
8,50 dal 1/1/2016 ; € 9,20 da 1/1/2017 10€ da 1/1/2018

Mantenimento delle:
- Indennità di euro 3,00 per ogni rientro per il personale FONSAI, di cui all'art 101 CCNL, che osserva la distribuzione di orario di lavoro del Centro Sud
- Una Tantum ricorrenti relative ai Buoni Pasto e alle prestazioni sostitutive della mensa,

Art . 32 RIMBORSI SPESE

Personale esterno
Trattamento a diaria
Diaria senza pernottamento / Diaria e spese non documentabili in caso di pernottamento

Senza pernot € 40
Con pernot. € 80
Non doc. senza pernot. € 16
Non doc. con pernot. € 20

Trattamento a piè di lista

Primo pasto / secondo pasto (dietro presentazione di idonei giustificativi).
Un pasto € 40
Due pasti € 80
Piu' l'eventuale pernotto

Spese non documentabili
senza pernot. € 16
con pernot. € 20

- Ogni Dipendente alla fine di ciascun anno potrà optare, con effetto per l'anno successivo, sia per il "trattamento a diaria", sia per il "trattamento a piè di lista".
- Fondo Spese
Al 1° Aprile di ogni anno un fondo spese pari all'80% della media mensile dei rimborsi

spese percepiti nell'anno solare precedente.
- Individuazione della corretta identificazione del Personale tra esterno/interno attraverso incontri tra le Parti in caso di nuove figure professionali

RIMBORSO DELLE SPESE DI TRASPORTO

1^ classe o business

RIMBORSO CHILOMETRICO

PERSONALE ESTERNO

Extra urbano € 0,60/km Urbano € 0,80/km

PERSONALE INTERNO

- Rimborso a scelta del lavoratore tra tariffe previste per il personale esterno o secondo le tabelle aci e le previsoni di cui al CIA UNIPOL

RIMBORSO A PIE' DI LISTA DELLE SPESE PER PASTI E PER PERNOTTAMENTO

-per le trasferte che comportino pernottamento e consumo dei due pasti (pranzo e cena): limite massimo di € **80** più il rimborso del pernottamento in alberghi fino a **quattro** stelle o strutture convenzionate;

- per le trasferte che non comportino pernottamento: limite massimo di € **80** nel caso di pranzo e cena; limite massimo di € **40** nel caso di un solo pranzo o sola cena.

- Importo per le piccole spese non documentabili pari a:

€ **16** nel caso di trasferta senza pernottamento,

€ **20** nel caso di trasferta con pernottamento o che ha termine dopo le ore 21.

TRASFERTE CON PERNOTTAMENTO

- da 40 a 80 pernottamenti €- **600**
- --
- oltre 80 pernottamenti € **1000**

CONTRIBUTO ALLOGGIO PER TRASFERIMENTI

- Recepimento di quanto previsto in materia dall'art 7 dell' accordo 18/12/2013

Art . 33 CONCORSO SPESE PER LAVORATORI STUDENTI

- Ai lavoratori studenti di istituti secondari inferiori per **ciascun anno di corso,** una somma di € 500,00 (cinquecento/00).

- Ai lavoratori studenti di istituti secondari superiori **per ciascun anno di corso** una somma di € 1.000,00 (mille/00).

- Ai lavoratori iscritti ad un corso di laurea sarà riconosciuta - annualmente e nel limite del numero di anni legali di corso - una somma di € 1.000,00 (mille/00), a condizione **che vengano superati nelle sessioni d' esame nell' anno accademico** almeno due esami previsti nel piano di studi.

- Per fuori corso, per un numero massimo di anni pari a quelli del corso legale, rimborso

della sola tassa di iscrizione fino a concorrenza di € 1.000,00 (mille/00).
- Per il conseguimento della seconda laurea sarà riconosciuto un contributo pari al 50% delle spese previste per la prima laurea (triennale/specialistica/magistrale).

Art . 34 PRESTITI e ANTICIPO STIPENDIO

PRESTITI: importo massimo di 35.000 erogato dall'Azienda

Tasso di interesse:
• per Interventi chirurgici, spese odontoiatriche e cure mediche di particolare gravità (per i dipendenti e familiari conviventi): 30% del tasso ufficiale di riferimento determinato dalla Banca Centrale Europea.
• Per tutte le altre motivazioni di prestito: 90% tasso ufficiale di riferimento determinato dalla Banca Centrale Europea.
Durata: secondo richiesta e comunque non superiore a 96 mesi

Rata mensile: non superiore (tenuto conto del totale degli impegni finanziari rateali mensili) a **1/3** dello stipendio mensile netto del dipendente.

ANTICIPO SULLO STIPENDIO : fino a un massimo di € **500,00** per un massimo di **5** volte

Art . 35 MUTUI CASA

- Tramite Unipol Banca
- Tasso pari alla metà del tasso media di mercato abbattuto del 50%, ed senza le spese di notaio, di perizia e di istruttoria
- Costituzione di una Commissione Paritetica Mutui e Prestiti con la funzione di:
    • predisporre le procedure amministrative connesse alle modalità di presentazione delle domande e delle concessioni dei prestiti sulla base dei requisiti previsti dal presente accordo;
    • risolvere casi particolari;

Art. 36 ANTICIPAZIONE DEL T.F.R.

- 100% del maturato
- estensione delle causali per cui richiesta
- requisito di anzianità anche inferiore a 5 anni per spese mediche e di 5 anni per altre motivazioni

IV. PARTE PREVIDENZIALE E ASSICURATIVA

Art . 37 PREVIDENZA INTEGRATIVA
- Aumento delle % per importi pari a :

dal **1/1/2014 5,30%** RAL

dal **1/1/2015 5,50%** RAL

dal **1/1/2016 5,70%** RAL

- Per gli iscritti di "prima occupazione":

5,40% dal 1/7/2014 ; 5,60% dal 1/1/2015 ; 6,00% dal 1/1/2017

ART 37 Bis PREVIDENZA INTEGRATIVA INDIVIDUALE
Previsione di stipula polizza integrativa (con rendita base non superiore a 2065,82 annui) a condizioni agevolate

Art . 38 COPERTURE SANITARIE – impostazione CIA UNIPOL
- Contributo per dipendente 40 euro
- estensione a figli del coniuge/convivente
- Riduzione contributi per estensione a familiari
  - € **135.00** familiari a carico e/o figli non a carico né conviventi affidati all'altro genitore per i quali il dipendente è tenuto al mantenimento e/o figli minori conviventi non a carico che godono solo ed esclusivamente di parte della pensione di reversibilità per genitore deceduto;
  - € **185,00** in caso di familiari a carico e di coniuge o convivente non a carico;
  - € **260,00** in caso di presenza, oltre ai precedenti, anche di altri beneficiari non a carico diversi dal coniuge.

RICOVERI PER GRANDI INTERVENTI
-Estensione massimali : **€ 150.000,00 in rete / € 130.000,00 fuori rete**, per dipendente o per dipendente e nucleo dei beneficiari, senza applicazione di scoperto né di franchigia.
- Abbassamento minimo non indennizzabile in caso di non attivazione procedure Unisalute a 150 euro
-Aumento Diaria giornaliera a 150 euro con pernottamento e 80 in day hospital
- Rimborso di due pernottamenti per visite pre o post interventi fuori residenza/domicilio per max 100 euro notte

RICOVERI E/O ALTRI INTERVENTI CHIRURGICI
- Estensione anche a ricoveri resi necessari da patologie psicologiche e psichiatriche,

compresi i disturbi nevrotici, purché non diano luogo al TSO

- Aumento massimale a € **90000,00** in rete/€ **55.000,00** fuori rete
- Riduzione franchigia fissa per i beneficiari diversi dal dipendente in caso di fuori rete: € **150,00** / € **50,00** in caso di interventi ambulatoriali.
- Abbassamento minimo non indennizzabile in caso di non attivazione procedure Unisalute a 150 euro
- Aumento massimale per parto non cesareo a € **8.000,00**
- In caso di parto naturale a domicilio massimale € 3000
- Aumento Diaria giornaliera a 150 euro con pernottamento e 80 in day hospital
- Inserimento massimale di € 10.000 in rete, ridotto a € 9.000 fuori rete per intervento chirurgico per impianto endo-osseo (protesi esclusa)
- Possibilità di attingere dal plafond Grandi eventi in caso di esaurimento o non capienza del massimale

MALATTIE ONCOLOGICHE E GRAVI MALATTIE

- Aumento massimale a 25.000

CURE ODONTOIATRICHE ED ORTODONTICHE

- Aumento massimale : € **2300,00** rete / € **2000,00** fuori rete
- Aumento di 200 euro per ogni ulteriore assicurato fino a max 2900 rete/2600 fuori rete

VISITE/ESAMI/OCCHIALI/PROTESI/FISIOTERAPIE/PRESTAZIONI PSICHIATRICHE E PSICOTERAPEUTICHE, PRESTAZIONI INFERMIERISTICHE E MEDICINALI

- Introduzione tra le spese di quelle sostenute per AUSILI
- Elencazione prestazioni ad alta diagnostica:

diagnostica radiologica (eccetto mammografia)
doppler
elettroencelografia
endoscopia
gastroendoscopia digestiva
mineralogia ossea computerizzata
Risonanza magnetica nucleare
Scintigrafia
Tac
Urografia

- Inserimento accessori per deambulazione, plantari ortopedici;
- Inserimento prestazioni chiropratiche, osteopatiche, chinesiologiche, di agopuntura e conseguente specifica da chi effettuati (chiropratici, osteopatici,chinesiologici,agopuntori)
- Inserimento prestazioni logopediche effettuate da personale o strutture abilitate;

- Aumento massimale a € **4.000,00** elevato ad € **4.100,00** per un ulteriore assicurato, ad € **4.300,00** per due , a € **4.500,00** per tre o più ulteriori assicurati
- Individuazione di sottomassimali per prestazioni solo in caso di fuori rete:

  - per l'acquisto per occhiale (montatura e lenti) o lenti a contatto è di € **1000,00** per il dipendente e di € **1700,00** per il dipendente e il nucleo dei beneficiari;
  - per prestazioni fisioterapiche, **chiropratiche, osteopatiche, chinesiologiche, di agopuntura** è - per il dipendente ed il nucleo dei beneficiari - di € **2.000,00;**
  - per acquisto, noleggio o riparazione di protesi acustiche, protesi ortopediche, oculari, carrozzelle o stampelle, **accessori per deambulazione e plantari ortopedici**, è di € **1200,00** per il dipendente ed il nucleo dei beneficiari;
  - per prestazioni psichiatriche e psicoterapeutiche è di € **3.000,00** elevato ad € **3,200,00** per un ulteriore assicurato, ad € **3.400,00** per due ulteriori assicurati e ad € **3.600,00** per tre o più ulteriori assicurati;
  - **per prestazioni logopediche è di € 3.000 elevato a € 3.200 per ulteriore assicurato, a € 3.400 per due ulteriori assicurati e ad € 3.600,00 per tre o più ulteriori assicurati.**
  - per prestazioni infermieristiche 50% del plafond per il dipendente ed il nucleo dei beneficiari
  - per medicinali, fuori rete, **25% del plafond** per il dipendente ed il nucleo dei beneficiari, **compresi fitofarmaci, parafarmaci e presidi purché prescritti analogamente ai medicinali.**

- La prescrizione medica si intende valida per l'intero anno solare.

- Aumento a **600** euro del massimale aggiuntivo per visite/esami/accertamenti in gravidanza

- Riduzione dello scoperto al 10% in caso di rimborso per prestazioni fuori rete

CRITERI DI ADESIONE E DI INTERRUZIONE DELLE COPERTURE
- Fatta salva la possibilità di inserimento in corso d'anno, i neonati si intendono beneficiari della copertura in automatico dalla nascita fino al compimento del sesto mese di vita.

ULTRATTIVITA'
- Eliminazione del contributo

COPERTURE SANITARIE PER I FUNZIONARI
- Contributo dipendente 40 euro
- Riduzione contributi per estensione a familiari:

€ **85,00** in caso di soli familiari a carico e/o figli non a carico né conviventi affidati all'altro genitore per i quali il dipendente è tenuto al mantenimento e/o figli minori conviventi non a carico che godono solo ed esclusivamente di parte della pensione di reversibilità per genitore deceduto;

€ **130,00** in caso di familiari a carico e di coniuge o convivente non a carico;
€ **145,00** in caso di presenza, oltre ai precedenti, anche di altri beneficiari non a carico diversi dal coniuge.

RICOVERI PER GRANDI INTERVENTI
- Estensione massimali : **150.000 rete/130.000 fuori rete**, per dipendente o per dipendente e nucleo dei beneficiari, senza applicazione di scoperto né di franchigia.
- Abbassamento minimo non indennizzabile in caso di non attivazione procedure Unisalute a 150 euro
- Aumento Diaria giornaliera a 150 euro con pernottamento e 80 in day hospital
- Rimborso di due pernottamenti per visite pre o post interventi fuori residenza/domicilio per max 100 euro notte

RICOVERI E/O ALTRI INTERVENTI CHIRURGICI
- Aumento massimale a € **90.00,00** in rete/€ **55.000,00** fuori rete
- Riduzione franchigia fissa per i beneficiari diversi dal dipendente in caso di fuori rete: € **150,00** / € **50,00** in caso di interventi ambulatoriali.
- Abbassamento minimo non indennizzabile in caso di non attivazione procedure Unisalute a 150 euro
- Aumento massimale per parto non cesareo a € **8.000,00**
- In caso di parto naturale a domicilio massimale € 3000
- Aumento Diaria giornaliera a 150 euro con pernottamento e 80 in day hospital
- Inserimento massimale di € 10.000 in rete, ridotto a € 9.000 fuori rete per intervento chirurgico per impianto endo-osseo (protesi esclusa)
- Possibilità di attingere dal plafond Grandi eventi in caso di esaurimento o non capienza del massimale

MALATTIE ONCOLOGICHE E GRAVI MALATTIE
- Aumento massimale a 25.000

CURE ODONTOIATRICHE ED ORTODONTICHE
- Aumento massimale : € **3960** rete / € **3375** fuori rete
- Aumento di 290/300 euro per ogni ulteriore assicurato fino a max **4840** rete/**4260** fuori rete

VISITE/ESAMI/OCCHIALI/PROTESI/FISIOTERAPIE/PRESTAZIONI PSICHIATRICHE E PSICOTERAPEUTICHE, PRESTAZIONI INFERMIERISTICHE E MEDICINALI

- Introduzione tra le spese di quelle sostenute per AUSILI
- Elencazioni prestazioni ad alta diagnostica (come Impiegati)

- Inserimento accessori per deambulazione, plantari ortopedici;
- Inserimento prestazioni chiropratiche, osteopatiche, chinesiologiche, di agopuntura e conseguente specifica da chi effettuati (chiropratici, osteopatici, chinesiologici, di agopuntura)
- Inserimento prestazioni logopediche effettuate da personale o strutture abilitate;
- Aumento massimale a € **5125** elevato ad € **5310** per un ulteriore assicurato, ad € **5615** per due , a € **5920** per tre o più ulteriori assicurati.
- Individuazione di sottomassimali per prestazioni solo in caso di fuori rete:
  - per l'acquisto per occhiale (montatura e lenti) o lenti a contatto è di € **1250,00** per il dipendente e di € **2040** per il dipendente e il nucleo dei beneficiari;
  - per prestazioni fisioterapiche, **chiropratiche, osteopatiche, chinesiologiche, di agopuntura** è - per il dipendente ed il nucleo dei beneficiari - di € **2.250;**
  - per acquisto, noleggio o riparazione di protesi acustiche, protesi ortopediche, oculari, carrozzelle o stampelle, **accessori per deambulazione e plantari ortopedici**, è di € **1560,00** per il dipendente ed il nucleo dei beneficiari;
  - per prestazioni psichiatriche e psicoterapeutiche è di € **3.800,00** elevato ad € **4.100,00** per un ulteriore assicurato, ad € **4400,00** per due ulteriori assicurati e ad € **4700,00** per tre o più ulteriori assicurati;
  - **per prestazioni logopediche è di € 3.000 elevato a € 3.200 per ulteriore assicurato, a € 3.400 per due ulteriori assicurati e ad € 3.600,00 per tre o più ulteriori assicurati.**
  - per prestazioni infermieristiche 50% del plafond per il dipendente ed il nucleo dei beneficiari
  - per medicinali, fuori rete, **25% del plafond** per il dipendente ed il nucleo dei beneficiari, **compresi fitofarmaci, parafarmaci e presidi purché prescritti analogamente ai medicinali.**

- Aumento a 600 euro del massimale aggiuntivo per visite/esami/accertamenti in gravidanza

CRITERI DI ADESIONE E DI INTERRUZIONE DELLE COPERTURE
- Fatta salva la possibilità di inserimento in corso d'anno, i neonati si intendono beneficiari della copertura in automatico dalla nascita fino al compimento del sesto mese di vita.

CONDIZIONI COMUNI ALLE COPERTURE SANITARIE PER TUTTI I DIPENDENTI
- Precisazione possibilità di erogazione del 100% come anticipo per ricoveri
- Estensione compiti della Commissione Paritetica Sanitarie anche per individuare soluzioni praticabili a fronte di problematiche insorte e al monitoraggio e anali altre coperture assicurative (IPM, infortuni, Infortuni extraprofessionali)
- Modifica riferimento sede in caso di non copertura rete Unisalute (30 km): da sede di lavoro a residenza /domicilio del beneficiario

Art 39 ALTRE COPERTURE ASSICURATIVE – Impostazione CIA FONSAI

INFORTUNI

A.1) Professionali

1) In caso di Morte, per una somma corrispondente a 6 volte la retribuzione annua lorda
2) In caso di Invalidità Permanente, fino ad una somma corrispondente a 7 volte la retribuzione annua lorda.
- In caso di Invalidità Permanente di grado superiore al 50% e tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, la somma assicurata a tale titolo verrà corrisposta per intero.
- Massimale annuo pari a € 2.000,00 per "Rimborso spese di cura" conseguenti ad infortunio professionale con rimborso integrale delle spese sostenute.

A.2) Extra professionali

1) In caso di Morte, per una somma corrispondente a 6 volte la retribuzione annua lorda
2) In caso di Invalidità Permanente, fino ad una somma corrispondente a 7 volte la retribuzione annua lorda:
- in caso di Invalidità Permanente di grado superiore al 50% e tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, la somma assicurata verrà corrisposta per intero.
- franchigia relativa del 2% sull'eccedenza dei primi € 83.000,00 assicurati e precisamente: per Invalidità permanenti fino al 2% l'indennizzo sarà calcolato sul capitale fisso di € 83.000,00; per Invalidità permanenti superiori al 2% l'indennizzo sarà calcolato sull'intera somma assicurata. Mediante il pagamento di € 30,00 annuali si potra' abbattere la franchigia del 2%.

Diaria "Gesso/Mezzo di contenzione".

Con riferimento alle coperture Infortuni Professionali ed Extra Professionali
corresponsione di una diaria "Gesso/Mezzo di contenzione" per un ammontare pari a € 67,00 al giorno.

-Per i dipendenti SIAT è riconosciuta, in via del tutto eccezionale, la facoltà di mantenere la copertura sanitaria di cui al CIA Fonsai, in alternativa alla garanzia disciplinata dal nuovo CIA, ferma la possibilità di passare alle nuove previsioni entro determinate date.

INVALIDITÀ PERMANENTE DA MALATTIA

È prevista la corresponsione di una somma in caso di invalidità permanente derivante da malattia, per il solo dipendente, alle seguenti condizioni:
a) in costanza di rapporto di lavoro: la somma da erogare sarà determinata con riferimento ad un capitale assicurato di € 120.000,00 dal 1° al 6° livello / € 220.000,00 nel caso di funzionari, fino ad una invalidità permanente del 49%. In caso di invalidità permanente pari od inferiore al 25% non è prevista la corresponsione di alcuna somma.

b) con risoluzione del rapporto di lavoro: qualora l'invalidità specifica contratta sia pari o superiore al 50% e comporti l'obbligatorio abbandono del posto di lavoro, la somma da

erogare sarà corrisposta per un importo pari a 7 volte la retribuzione annua lorda con un minimo di € 200.000,00 dal 1° al 6° livello / € 220.000,00 nel caso di funzionario; tali minimi si applicheranno soltanto fino al raggiungimento del 60° anno di età. In particolare, viene precisato che la somma da erogare verrà determinata, in relazione all'età del dipendente e al grado di Invalidità permanente residuato, secondo specifico schema

VITA CASO MORTE
- 3 volte la retribuzione annua lorda con un minimo di € 80.000,00 per il Personale inquadrato dal 1° al 6° livello retributivo e di € 145.000,00 per il Personale inquadrato nel 7° livello funzionari.
CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO CHE RISOLVE IL RAPPORTO DI LAVORO
- Aumento a TRE annualità

SPESE ASSISTENZA DIVERSAMENTE ABILI E TOSSICODIPENDENTI
- Aumento a 1500 euro
- Estensione anche a familiari conviventi per i casi di tossicodipendenza

Art . 40 COPERTURA KASKO, INCENDIO, FURTO, EVENTI ATMOSFERICI, EVENTI SOCIO-POLITICI E CRISTALLI
- Eliminazione contributo a carico dipendente

Art . 41Bis FONDO PER LA NON AUTOSUFFICIENZA
- Costituzione di un Fondo aziendale contro i rischi di non autosufficienza per i familiari di primo grado pari al 2% della retribuzione annua di ciascun dipendente facente parte del Gruppo.

Il contributo così determinato sarà versato interamente dall'Azienda.

V. PARTE
PERSONALE INQUADRATO NELLA DISCIPLINA SPECIALE PARTE TERZA CCNL (CALL CENTER)

Art . 42 PERSONALE INQUDRATO NELLA DISCIPLINA SPECIALE PARTE TERZA

- Rinvio agli accordi specifici per la turnistica
- mantenimento orari e turni fissi per le Azienda del Polo Arca

TURNI DI LAVORO
- Implementazione casistiche per turno fisso:
  - anzianità,
  - gravidanza
  - comprovati motivi familiari, di salute ed esigenze personali (per tale casistica anche eventualmente turno fisso in via temporanea)

FLESSIBILITA' (nuovo)
- Flessibilità di 20 min in entrata e 20 min in uscita.
- Saldo al mese, in più o in meno, non superiore a 8 ore.

CAMBI DI TURNO

- Esigibilità assegnazione cambio turno di ufficio (tolto il "potrà assegnare" di attuale CIA Unipol)

-Non revocabilità del turno fisso assegnato

FORMAZIONE

- La formazione potrà essere svolta su richiesta del lavoratore, anche al di fuori del normale orario di lavoro e sarà retribuita con una maggiorazione del 30% oppure recuperata come permessi fruibili anche ad ore/frazioni di ora, mezze giornate o giornate intere, fermo la maggiorazione del 30%

INCONTRI PERIODICI FRA IMPRESA E OO.SS.AA.

- Incontri semestrali anche per verificare la possibilità di articolazioni orarie in linea con l'esigenza di conciliazioni dei tempi, anche attraverso appositi progetti e in base alle opportunità previste dalla normativa tempo per tempo vigente e con il supporto della Commissione Pari Opportunità.

ESTENSIONE ORARIO

- Estensione, compatibilmente con le esigenze tecniche organizzative aziendali, delle 30

ore settimanali su base volontaria.
-Inserimento esplicita previsione di negoziazione in sede aziendale della tematica afferente le attività e la professionalità del call center laddove la stessa non dovesse trovare adeguata definizione in sede di rinnovo CCNL

- Allegato 6:

Per tutti i Call Center:

- Fermi gli accordi specifici
- Calendario Turni semestrale
- Abbassamento al 65% dell'attività telefonica su base settimanale
- Dotazione strumento informatico per verifica attività telefonica su base settimanale
- Chiusure identiche a quelle delle aree amministrative (semifestivi/ 16 agosto).
- Per Linear e PAS: anticipazione della prestazione del sabato di Pasqua al Venerdi di Pasqua.
- Limite di 1 volta all'anno l'eventuale coincidenza del riposo settimanale con una festività.
- Per LINEAR chiusura sabato pomeriggio
- Per SERTEL chiusura sabato mattina

VI. DECORRENZA E DURATA

Art . 43 GESTIONE OPERATIVA CIA
- Previsione di apposito tavolo verificare le regole operative di attuazione dei vari istituti CIA e in caso insorgessero problematiche interpretative sui singoli istituti.

Art 44 DURATA
Scadenza al 31/12/2017 (4 anni)