

PROTOCOLLO D'INTESA 10 OTTOBRE 2017

Il giorno 10 ottobre 2017

TRA

La **CASSA DI RISPARMIO DI ASTI SPA**, rappresentata dal Direttore Generale, dott. Carlo Demartini assistito dal Direttore Risorse, dott. Amedeo Falletto,

E

le seguenti **ORGANIZZAZIONI SINDACALI AZIENDALI**

- FABI rappresentata dai sigg.ri LA ROCCA TANIA ANDREA - PUVI FABIO
- FIRST/CISL rappresentata dai sigg.ri SQUILLIA PIER PAOLO - VAI ALESSANDRO - PIVANO SILVIO
- FISAC/CGIL rappresentata dai sigg.ri ONORI CAROZZO - LA MONTAGNA
- UILCA rappresentata dai sigg.ri TRIMARCO UMBERTO LUCA - DE PAIO ANTONINO
SCHILLACI CARMELA
- UNISIN rappresentata dai sigg.ri ROCCA FOLUVA

PREMESSO

Che le Parti con il presente protocollo intendono modificare ed integrare normative aziendali già in vigore

Visto il protocollo ipotesi di accordo 8 maggio 2017

Si è raggiunta la seguente intesa

FABI
 First-Cisl
 Fisac-Cgil
 Uilca
 Unisin
 C.R. ASTI S.p.A.

Art. 1 - Responsabilità sociale

- 1- Le parti, nel prendere atto della crescente importanza che riveste la Responsabilità sociale dell'impresa, ritengono di esaminare in apposito incontro annuale le tematiche più rilevanti a essa collegata quali ad esempio: gli aspetti e le risultanze del sistema premiante-incentivante, le modalità e l'attuazione dei processi formativi, la tutela della professionalità dei lavoratori, l'inserimento degli apprendisti e dei neo assunti.
- 2- Le parti esprimono condivisione sul contenuto del Protocollo sullo Sviluppo Sostenibile e la Responsabilità sociale d'impresa, sottoscritto tra le parti Nazionali in data 16 giugno 2004 , i cui contenuti si richiamano integralmente; l'etica professionale nei confronti della clientela ed il rispetto dei diritti e della dignità dei lavoratori costituiscono valori fondamentali, condivisi ed imprescindibili.
- 3- L'azienda fornirà specifica informativa, durante apposito incontro, nel caso di adozione del sistema di budgettizzazione e portafogliazione individuale.

Raccomandazione

A' sensi art. 51 CCNL 31 marzo 2015 e del Protocollo per lo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004 il sistema premiante dovrà tenere conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte, fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici.

Fabi


First-Cisl


Fisac-Cgil


Uilda


Unisin


C.R.ASTI S.p.A.




Art. 2 - Assunzioni

1. Le assunzioni del personale avverranno ai sensi del CCNL vigente.
2. Le RSA saranno informate circa i criteri di selezione di personale (indipendentemente dalla provincia di destinazione).
3. Il personale neoassunto destinato agli sportelli operativi avrà una prima collocazione di almeno 4 mesi presso dipendenze con almeno 3 dipendenti in organico.
4. Fatto salvo quanto specificatamente previsto per contratti di lavoro a tempo non indeterminato, al personale neoassunto dovrà essere garantito un corso di inserimento di almeno 4 settimane di cui 2 da effettuarsi prima dell'adibizione alla mansione di cassiere. In caso di mancanza del corso iniziale il dipendente neoassunto non potrà essere adibito alla mansione di cassiere.
5. Per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, di cui all'art. 33 del CCNL 31 marzo 2015, allo scadere del 2° anno del contratto di apprendistato, in presenza di un percorso formativo regolare, l'Azienda confermerà al lavoratore, in forma scritta, che alla scadenza il contratto verrà trasformato a tempo indeterminato, fermo il reciproco impegno a completare il ciclo formativo. Quanto sopra fatto salvo il caso di esubero di personale.
6. Il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è beneficiario di tutte le norme aziendali in vigore.
7. Nei casi in cui emergano esigenze di personale relative a specifiche professionalità ne verrà data adeguata pubblicità ai dipendenti tramite i canali aziendali al fine di consentire auto-candidature.
8. L'azienda si impegna a comunicare preventivamente (in apposito incontro) alle R.S.A. aziendali l'eventuale adozione del contratto di inserimento o di somministrazione.

Nota a Verbale

L'azienda si riserva di prendere in considerazione l'eventuale assunzione del figlio, del coniuge del dipendente deceduto in servizio.

Fabi
First-Cisl
Fisac-Cgil
Uniled
Unisin
C.R. ASTI S.p.A.
3



Art. 3 - Inquadramenti

1. La mansione di cassiere deve essere ricoperta da personale impiegatizio appartenente almeno alla 3° area professionale – 1° livello e da personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante.
2. I passaggi da una classe tabellare ad un'altra avranno decorrenza il primo giorno del mese in cui maturano.

Fabi

First-Cisl

Fisac-Cgil

Uilca

Unisin

C.R.ASTI S.p.A.

[Signature]

Art. 4 - Avanzamenti di carriera

A. Per il personale, appartenente alla 3^a Area Professionale, assunto entro la data del 19.12.1994 si prevede l'avanzamento ai livelli superiori nei seguenti tempi massimi:

- 1) il passaggio dal 1° Livello al 2° Livello della 3^a Area Professionale dopo 4 anni di permanenza nel grado, con 4 giudizi non insufficienti;
- 2) il passaggio dal 2° Livello al 3° Livello della 3^a Area Professionale dopo 4 anni di permanenza nel grado, con 4 giudizi non insufficienti.

Gli avanzamenti di carriera automatica decorrono dal 1° giorno del mese in cui maturano.

B. Per il personale appartenente alla 3^a Area Professionale, assunto dal 19.12.1994 si confermano gli automatismi economici già previsti dal C.C.N.L. 19.12.1994 art. 10 commi 6 e 7:

- 1) assegno mensile per la differenza tra 1° Livello e 2° Livello della 3^a Area Professionale dopo 4 anni di permanenza nel grado, con 4 giudizi non insufficienti;
- 2) assegno mensile per la differenza tra 2° Livello e 3° Livello della 3^a Area Professionale dopo 4 anni di permanenza nel grado, con 4 giudizi non insufficienti.

C. In caso di promozione a categorie superiori di personale ausiliario (autisti compresi), il lavoratore, su richiesta dell'Azienda proseguirà nell'espletamento delle mansioni già attribuitegli nella categoria di provenienza.

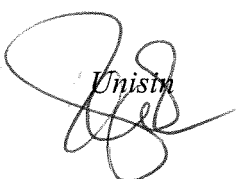
D. I dipendenti assunti entro il 31.12.1984 verranno promossi al 4° Livello della 3^a Area Professionale dopo 10 anni di permanenza nel 3° Livello.

Fabi


First-Cisl


Fisac-Cgil


Ulccg


Unista


C.R.ASTI S.p.A.

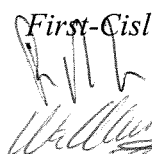


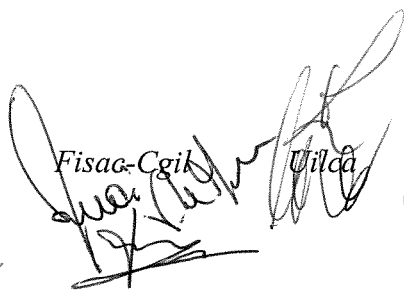

**Art. 5 - Benefici economici per il personale appartenente alla 2° area professionale -
1°- 2°livello**

Al personale, appartenente alla 2^a Area Professionale 1° e 2° Livello, in sostituzione di quanto previsto dal vigente C.C.N.L., verranno erogati benefici economici, per 13 mensilità, secondo la seguente tabella a decorrere dal 1° luglio 2006.

Euro	
50,00	Oltre i 5 anni di permanenza nella categoria
100,00	Oltre i 10 anni di permanenza nella categoria
130,00	Oltre i 15 anni di permanenza nella categoria

Fabi


First-Cisl


Fisag-Cgil


Ulca


Unisin


C.R.ASTI S.p.A.




Art. 6 - Classificazione delle Dipendenze

1. A far tempo dal primo giorno del mese successivo alla firma del presente accordo, la classificazione delle dipendenze verrà effettuata in base al numero degli addetti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente e prevederà i seguenti inquadramenti:

Per i Direttori

Oltre 9 risorse	Quadro Direttivo di 4° livello (mesi 12 di inserimento)
Da 6 a 9 risorse	Quadro Direttivo di 3° livello (mesi 12 di inserimento)
Da 5 risorse	Quadro Direttivo di 2° livello (mesi 12 di inserimento)
Da 4 risorse	Quadro Direttivo di 1° livello (mesi di inserimento da ccnl)*
Fino a 3 risorse	3° Area Professionale – 4° Livello (mesi 12 di inserimento)

*per il Direttore delle filiali con organico pari a 4 risorse, fatte salve situazioni già in essere, viene previsto l'inquadramento minimo di QD1 con erogazione immediata dell'indennità di cui al punto 2. Al diciottesimo mese successivo all'assegnazione viene riconosciuto l'inquadramento di QD2, salvo assegnazione ad incarico diverso.

Per i Vice Direttori

Oltre 15 risorse	Quadro Direttivo 3° livello (mesi 18 di inserimento)
da 10 a 15 risorse	Quadro Direttivo 2° livello (mesi 18 di inserimento)
da 8 a 9 risorse	Quadro Direttivo 1° livello (mesi 18 di inserimento)
da 6 a 7 risorse	3° Area Professionale - 4° livello (mesi 18 di inserimento)
da 4 a 5 risorse	3° Area Professionale – 3° livello (mesi 18 di inserimento)

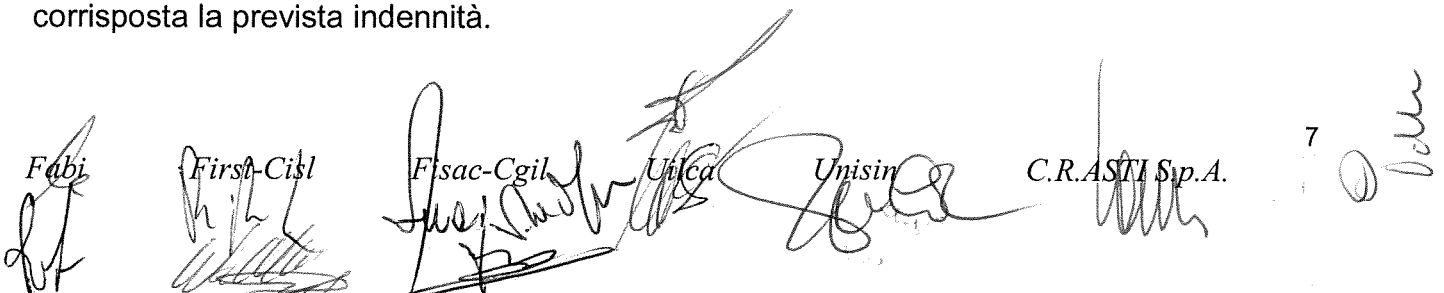
Nei periodi di inserimento verranno sviluppati percorsi formativi coerenti con il ruolo ricoperto dei quali verrà data comunicazione in apposito incontro alle R.S.A.

2. Durante il periodo di inserimento, al dipendente verrà corrisposta una indennità mensile pari alla differenza tra il livello di inserimento previsto dal presente accordo ed il livello effettivo di appartenenza.

3. Durante il periodo di inserimento l'azienda provvederà ad una verifica – ogni sei mesi - sulle competenze acquisite dandone comunicazione scritta all'interessato.

4. Al termine del periodo di inserimento il dipendente confermato acquisirà il previsto livello.

5. Qualora il dipendente non completasse il periodo di inserimento cesserà di essere corrisposta la prevista indennità.



 Fabi Firsh-Cisl Fisac-Cgil Unica Unisin C.R.ASTI S.p.A. 7 *Other*

6. Il periodo di inserimento va portato a termine, salvo il caso di verifica negativa da parte dell'azienda od a richiesta dell'interessato. In caso di lunga malattia o maternità, il periodo di inserimento sarà temporaneamente sospeso e riprenderà al rientro in servizio.

7. L'anzianità minima di servizio del dipendente soggetto al periodo di inserimento è fissata in anni quattro.

8. Gli avanzamenti di carriera verranno comunicati alle R.A.S. aziendali con apposita comunicazione scritta semestrale oltre ai dati relativi all'inserimento dei Direttori e dei Vice Direttori.

9. Presso qualsiasi sportello operativo dovrà essere garantita, durante l'orario di sportello, una presenza di almeno 2 dipendenti.

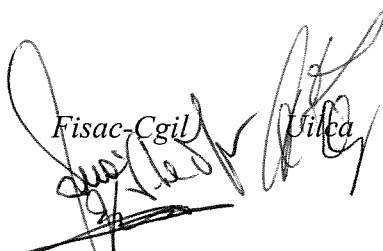
10. Le filiali a Direzione Unificate sono classificate in base alla somma dei dipendenti. Per ciascuna filiale a Direzione unificata è nominato un Vice Direttore che deve ricoprire il grado minimo di 3° Area Professionale - 3° livello retributivo, ed è corrisposta una indennità di Vice Direzione pari al 30% di quella spettante al Direttore delle filiali con organico da 1 a 3 dipendenti.

NOTA A VERBALE

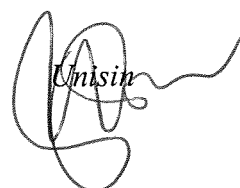
Le R.S.A. firmatarie del presente accordo richiedono una verifica annuale della funzionalità e dei problemi connessi al funzionamento delle filiali a direzione unificata

Rcibi


First-Cisl


Fisac-Cgil


Uilca


Unisin


C.R. ASTI S.p.A.




Art. 7 - Sistemi valutativi

Nell'ottica di conferire la massima trasparenza al sistema valutativo, il dipendente riceverà copia della propria scheda di valutazione annuale.

Ai sensi dell'art. 75 del CCNL 31 marzo 2015 il lavoratore verrà informato periodicamente, nell'arco dell'anno, circa il merito della valutazione.

Fabi
First-Cisl
Fisac-Cgil
Unlea
Unisn
C.R. ASTI S.p.A.
9 *[Signature]*

Art. 8 - Trasferimenti

Tutti i trasferimenti, anche nell'ambito dello stesso Comune, devono essere comunicati per iscritto con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Qualora non venisse rispettato il preavviso previsto, verrà riconosciuto un rimborso nella misura di 1/3 della trasferta per i mancati giorni di preavviso.

Nei confronti del lavoratore dipendente di ogni ordine e grado che abbia compiuto 40 anni di età ed abbia maturato almeno 20 anni di servizio, il trasferimento ad una unità situata in Comune diverso non potrà essere disposto senza il consenso del lavoratore stesso. Tale consenso non sarà richiesto per distanze inferiori a 30 km dalla residenza o dal domicilio abituale del lavoratore e quando comporti acquisizione di incarichi.

Per il trasferimento fuori regione verrà sempre richiesto il consenso dell'interessato.

L'Azienda consulterà preventivamente il dipendente prima di disporre il trasferimento.

A completamento di quanto previsto dall'art. 105 C.C.N.L. vigente, al personale il cui trasferimento comporti cambiamento di residenza/domicilio dovranno essere corrisposti 20 giorni di trasferta.

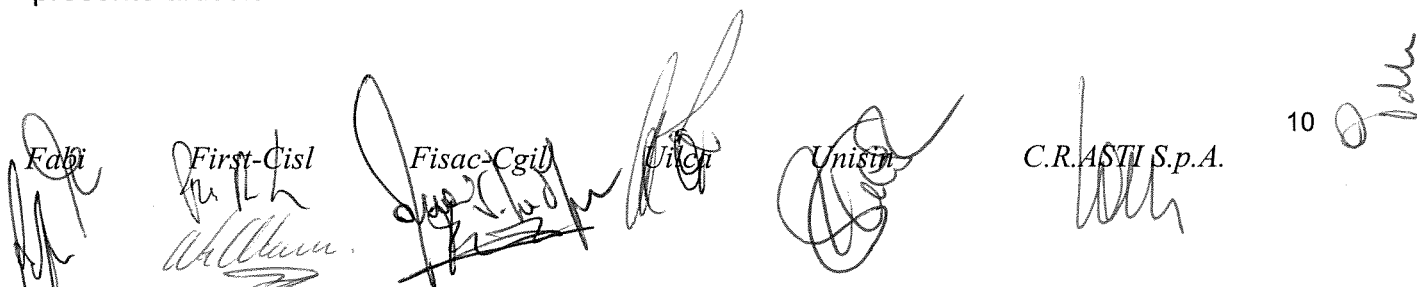
Per i casi di richiamo dalle ferie, il trattamento previsto dall'art. 55, comma 8 del C.C.N.L. 31 marzo 2015, dovrà essere corrisposto sia per il rientro in servizio, sia per il ritorno alla località di vacanza.

L'Azienda comunicherà alle RSA stipulanti il presente Accordo, entro il mese di giugno di ogni anno, l'elenco, in ordine di data, delle domande di trasferimento attivo, con indicazione della destinazione richiesta, se precisata.

L'Azienda si impegna, in caso di trasferimenti di personale, a considerare le situazioni di disagio familiare, con particolare riguardo a lavoratrici madri con figli inferiori a 6 anni e lavoratori con familiari conviventi disabili o gravemente ammalati.

Nota a verbale

L'Azienda si impegna, nel caso di modifiche dell'assetto di proprietà dell'Azienda stessa, ad effettuare un confronto con le RSA, al fine di definire le problematiche inerenti il presente articolo


Fabi
First-Cisl
Fisac-Cgil
Unica
Unisin
C.R.ASTI S.p.A.

Art. 9 - Formazione

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 72 del C.C.N.L. 31 marzo 2015, per i corsi si dovrà garantire:

- volontarietà di partecipazione;
- accesso aperto a tutto il personale;
- non selettività dei corsi.

La data di partecipazione ai corsi verrà comunicata a ciascun interessato con un congruo preavviso, possibilmente almeno 30 giorni prima dell'inizio del corso stesso.

Il dipendente dovrà esprimere in forma scritta la rinuncia alla formazione.

Tali rinunce, indicate numericamente per unità operativa, saranno oggetto di verifica in occasione dell'incontro annuale.

Le 3 giornate di formazione da svolgersi in orario di lavoro saranno effettuate fuori dal proprio ufficio/filiale (Centro Formazione).

Le RSA Aziendali potranno presenziare ad una edizione di ogni tipo di corso di formazione; a tal fine l'Azienda dovrà comunicare preventivamente le date di inizio dei corsi stessi alle RSA le quali, a loro volta, comunicheranno all'Azienda il nome del proprio rappresentante designato.

Dove già possibile la formazione on-line sarà fruita presso postazioni idonee e riservate. In occasione di prossime ristrutturazioni saranno create ulteriori postazioni idonee e riservate compatibilmente ai vincoli tecnici ed economici. Nell'ambito dell'organizzazione dell'operatività giornaliera, la fruizione della formazione on-line sarà pianificata tenuto conto degli orari di cassa/sportello e prioritariamente in orario pomeridiano.

Nota a verbale

Le parti convengono che per gli aspetti formativi di carattere generale, la strutturazione e la programmazione annuale, oltre che l'incontro annuale come sede di verifica preventiva, costituiscono elementi essenziali.



Fabi *First-Cisl* *Fisac-Cgil* *Unilca* *Unisca* C.R. ASTI S.p.A. 11 *John*

Art. 10 - Assegno Annuale

L'assegno ex accordo nazionale 15.12.1984, sarà erogato nel mese di febbraio di ogni anno al personale assunto entro il 1.11.1999 appartenente alle 3 categorie professionali ed alla categoria Quadri Direttivi 1° e 2° Livello, a decorrere dal 1° gennaio 2007, secondo le seguenti misure:

	Annuo
Quadri Direttivi 1° e 2° Livello	258,23
3^ Area Professionale 4° Livello	232,41
3^ Area Professionale 3° Livello	211,75
3^ Area Professionale 2° Livello	191,09
3^ Area Professionale 1° Livello	170,43
2^ Area Professionale 3° Livello	134,28
2^ Area Professionale 2° Livello	118,79
2^ Area Professionale 1° Livello	92,96

Eventuali variazioni di inquadramento saranno applicate dal 1° del mese in cui decorre la variazione.

Detto assegno compete al personale in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di competenza in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestato.

In caso di assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno od ancora in caso di periodi non retribuiti (aspettativa ai sensi art. 57 del CCNL, etc.) l'assegno sarà erogato per i mesi di effettivo servizio prestato. Del pari in caso di periodi a retribuzione ridotta (aspettativa per maternità, etc.) l'assegno sarà erogato secondo le percentuali retributive.

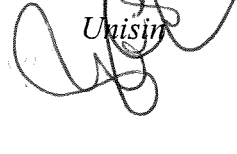
L'assegno di cui al presente articolo sarà considerato valido ai fini del trattamento di quiescenza aziendale e per l'accantonamento annuale del trattamento di fine rapporto.

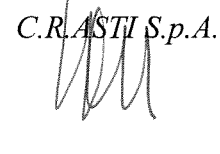
Fabi


First-Cisl


Fisac-Cgil


Uilca


Unisin


C.R.ASTI S.p.A.




Art. 11 - Quota aziendale del premio di rendimento

La quota aziendale del premio di rendimento, nella misura prevista dal C.C.N.L. ed adeguata tempo per tempo alle variazioni tabellari nazionali, verrà erogata nel mese di dicembre dell'anno di competenza, per tutto il personale assunto prima dello 01.11.1999 che abbia ottenuto un giudizio annuale complessivo non insufficiente.

Il minor servizio prestato, per cessazione o per assenza (escluse quelle per ferie, permessi sindacali, permessi di studio retribuiti ed assenze per malattia), determinerà la diminuzione dell'erogazione del premio di rendimento secondo i criteri previsti per la corresponsione della 13^a mensilità.

La quota aziendale del premio di rendimento viene determinata, per la 2^a - 3^a Area Professionale e per i Quadri Direttivi di 1° e 2° Livello, con i seguenti criteri:

- 270% delle voci fisse da tabelle al 31.12.1999 (stipendio – carica – scatti) rivalutato delle percentuali di aumento previste dal C.C.N.L.;
- € 723,04 come parte fissa;
- deduzione dello standard di settore come previsto dal C.C.N.L., pari al 150%, distribuito sullo stipendio mensile;
- per i Quadri Direttivi di 1° e 2° Livello un ulteriore importo pari a 270% della differenza tra le voci stipendio e carica, rispettivamente spettanti al Quadro II o al Quadro I e le voci stipendio e carica spettanti al Capo Ufficio al 31.12.1999, rivalutata delle percentuali di aumento previste dal C.C.N.L.

La quota aziendale del premio di rendimento viene determinata, per i Quadri Direttivi di 3° e 4° Livello, con i seguenti criteri:

- 330% delle voci fisse da tabelle al 31.12.1999 relative ai Funzionari di grado minimo (stipendio – carica) rivalutato delle percentuali di aumento previste dal C.C.N.L.;
- € 723,04 come parte fissa;
- dedotto dello standard di settore come previsto dal C.C.N.L., pari al 15% della retribuzione annua (tabelle ABI);
- ulteriore 120% quale integrazione del Premio di Rendimento calcolata sulle voci stipendio, funzione, laurea, come da tabelle al 31.12.1999 rivalutate delle percentuali di aumento previste dal C.C.N.L.

Rgbi

First Cisl

Fisac-Cgil

Uilca

Unisin

C.R. ASTI S.p.A.

John

Quest'ultima voce è mensilizzata a decorrere dal 1° gennaio 2007.

Art. 12 - Assegno di anzianità nel grado

- A. Al personale assunto entro lo 01.11.1999 appartenente alla 3^a Area Professionale 4° Livello compete un assegno di anzianità nel grado da attribuirsi in base ai seguenti criteri:

	Euro
Dopo 4 anni	568,10
Dopo 8 anni	1.032,91
Dopo 12 anni	1.549,37

L'erogazione degli importi sopra indicati avviene in forma mensile nell'anno di competenza.

- B. Il personale assunto entro il 31.12.1984 appartenente alla 3^a Area Professionale 3° Livello riceverà, dopo una permanenza nel grado di 4 anni, una maggiorazione pari all'80% della differenza tra l'indennità mensile di carica prevista per i Vice Capi Ufficio e quella prevista per i Capi Ufficio (3^a Area Professionale alla data del 31.12.1999), rivalutata delle percentuali di aumento previste dal C.C.N.L. Dopo ulteriori 4 anni di anzianità nel grado la misura della maggiorazione sarà raggugliata al 100% della differenza tra le due indennità calcolate così come sopra.
- C. Le sopraccitate maggiorazioni cesseranno in caso di promozione a categorie superiori.
- D. Gli impiegati appartenenti alla 3^a Area Professionale 4° Livello a cui, ai sensi del decaduto accordo 15.04.1985 è stata attribuita l'IMPA manterranno le maggiorazioni del Premio di Rendimento previste in precedenza anche in caso di promozione alla categoria Quadri Direttivi 1° e 2° Livello, nelle misure in essere al momento della promozione a Quadro Direttivo. Le sopraccitate maggiorazioni non verranno più corrisposte in caso di promozione alla categoria Quadri Direttivi di 3° e 4° Livello.

Gli importi sopra indicati, divisi per tredici, vengono erogati mensilmente nell'anno di competenza.

Fabi


First-Cisl


Fisac-Cgil


Uilob


Unisin


C.R.ASTI S.p.A.




Art. 13 - Premio di anzianità

A tutti i dipendenti di ogni ordine e grado, al compimento del 25° anno di servizio effettivo, sarà corrisposto un premio di anzianità nella misura di 1/12 del trattamento economico annuale stabilito dal C.C.N.L. e dagli Accordi aziendali tempo per tempo vigenti.

Viene inoltre previsto un ulteriore premio di anzianità, da erogarsi con i criteri e le modalità già indicate sopra, al compimento del 30° anno di servizio effettivo.

The bottom of the page features several handwritten signatures. From left to right, they correspond to the following entities: **Fiab**, **First-Cisl**, **Fisac-Cgil**, **Unileva**, **Unisra**, **C.R. ASTI S.p.A.**, and a final signature on the far right.

Art. 14 - Indennità

1. Indennità di Direzione e Rischio

Per i Direttori di Filiale/Agenzia, l'indennità mensile (per dodici mensilità) di "Direzione e di Rischio" sono accorpate a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello della firma definitiva del presente accordo, secondo la previsione di seguito indicata:

- Filiale fino a 3 risorse € 350,00
- Filiale con 4 - 5 risorse € 400,00
- Filiale con 6 risorse e oltre € 500,00

L'indennità è da intendersi sostitutiva e comprensiva delle indennità previste al successivo punto 6 "indennità di rischio", all'art. 49 commi 1 – 2 – 3 del CCNL 31/03/2015 e al relativo allegato 5. Ad ogni effetto è da ritenersi comprensiva del compenso per rischio e maneggio valori per qualsiasi tipo di località (maggior-minor movimento) e di qualsiasi durata contrattualmente definita (5 ore – tra 5 e 6 ore – oltre 6 ore).

In caso di variazione dell'importo relativo all'indennità di rischio stabilita dal CCNL, le relative variazioni saranno apportate alla indennità di Direzione e Rischio nella stessa misura.

Al personale che viene chiamato a svolgere saltuariamente la mansione di Direttore, l'indennità di cui sopra verrà corrisposta nella misura di 1/10 per ogni giorno di effettivo svolgimento di detta mansione, fino a concorrenza dell'indennità mensile.

2. Indennità auto

Agli addetti in via permanente alla guida delle autovetture dell'Azienda sarà corrisposta per dodici mensilità, l'indennità mensile di €. 35,00 a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello della firma definitiva del presente accordo.

L'indennità di cui sopra verrà corrisposta, a chi effettua guida saltuaria delle autovetture dell'azienda, nella misura di 1/10 per ogni giorno di guida, sino a concorrenza dell'indennità mensile.



Fabi
 First-Cisl
 Fisac-Cgil
 Uilda
 Unisa
 C.R.ASTI S.p.A.

3. **Indennità locali sotterranei**

Al personale che svolga in via permanente la propria mansione in locali sotterranei verrà corrisposta una indennità mensile, per dodici mensilità di €. 90,00 a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello della firma definitiva del presente accordo, sostitutiva di quanto previsto dall'art. 49 comma 4 del vigente CCNL.

4. **Indennità di Reperibilità**

Ai sensi dell'art. 40 del C.C.N.L. 31 marzo 2015 al personale cui viene richiesta la Reperibilità verrà corrisposta, per ogni giorno, una indennità di € 30,68.

5. **Ex indennità CED**

Ai sensi dell'accordo 28.03.1995 e della convenzione integrativa dell'11.12.1997 al personale in organico all'ex Servizio Sistemi Informativi alla data del 28.03.1995 viene riconosciuta una indennità denominata "ad Personam" congelata nell'importo percepito, quale indennità CED, alla richiamata data del 28.03.1995, e non assorbibile nel tempo ad alcun titolo.

6. **Indennità di Rischio**

Punto abrogato dall'accordo 8 maggio 2017 per la revisione del protocollo d'intesa. La disapplicazione e di conseguenza l'applicazione delle previsioni del ccnl vigente avverrà a far tempo dal primo giorno del mese successivo alla firma del presente accordo.


7. **Rimborso spese auto**

Il rimborso delle spese auto per i viaggi effettuati dal dipendente su autovettura propria, sarà calcolato in ragione del 35% del prezzo al litro della benzina verde per chilometraggi inferiori a 300 Km.

L'uso del mezzo proprio per percorsi superiori deve essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

L'adeguamento del rimborso chilometrico è aggiornato ogni tre mesi (1° gennaio, 1° aprile, 1° luglio, 1° ottobre di ogni anno).

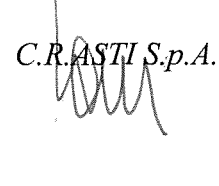
Fabi


First-Cisl


Fisac-Cgil


Unica


Unisin


C.R.ASTI S.p.A.




Nelle date sopra indicate il prezzo della benzina verrà rilevato utilizzando il sito che verrà individuato tramite apposita corrispondenza tra le parti. Se la data di rilevazione cade di sabato o in un giorno festivo, si utilizzerà il primo giorno lavorativo successivo.

I rimborsi spese approvati e completi della relativa documentazione devono essere liquidati entro l'ultimo giorno lavorativo del mese successivo all'autorizzazione del responsabile.

8. Indennità di Pendolarismo

A tutti i dipendenti viene riconosciuta un'indennità di pendolarismo sulla scorta delle distanze percorse, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, in ragione percentuale del prezzo al litro della benzina verde (con revisione pari a quella prevista dal p.7 Rimborso Spese Auto) per ogni km intercorrente tra la residenza/domicilio abituale ed effettivo e la sede di lavoro. E' fissata una franchigia di 15 km (km 30 complessivi andata e ritorno). Tale indennità sarà calcolata a decorrere dal 1° maggio 2009 nelle seguenti misure:

KM DISTANZA (andata)	TOTALI KM PERCORSI (andata e ritorno)	PERCENTUALE PREZZO BENZINA
0 - 15	0 - 30	-
16 - 40	31 - 80	19 %
41 - 50	81 - 100	27 %
51 - 80	101 - 160	38 %
81 - 100	161 - 200	49 %
> 100	> 200	55 %

L' indennità sarà calcolata applicando la percentuale del prezzo della benzina verde ai singoli scaglioni con il metodo delle aliquote marginali, dedotta la franchigia.

Per residenza/domicilio abituale ed effettivo s'intende l'effettiva stabile residenza certificata anagraficamente; in caso di non coincidenza tra residenza e domicilio abituale, il dipendente presenterà apposita autocertificazione del domicilio, dal quale saranno calcolati i km di distanza dalla sede di lavoro.

L'azienda applicherà in base alla normativa vigente gli assoggettamenti fiscali e previdenziali.

Fabi

First-Cisl

Fisac-Cgil

Ulica

Unistn

C.R.ASTI S.p.A.

L'importo erogato e' da intendersi lordo, assoggettabile a contributi fiscali e previdenziali secondo le norme vigenti, non utile per la previdenza complementare ove non rientrante per espressa previsione dei rispettivi Statuti, non utile per il TFR essendo erogato a titolo di rimborso spese, non utile al fine degli altri istituti contrattuali (trattamento economico ferie, festività, premio aziendale, ecc).

L'indennità di pendolarismo e' corrisposta, dopo ogni variazione intervenuta in corso di mese, a decorrere dal 1° giorno del mese successivo.

A far tempo dal primo giorno del mese successivo alla firma del presente accordo la distanza da utilizzare ai fini della determinazione dell'indennità di pendolarismo è da intendersi come la distanza – itinerario più breve – tra indirizzo di residenza o domicilio abituale ed effettivo ed indirizzo della sede di lavoro come rilevabile dal sito che verrà individuato tramite apposita corrispondenza tra le parti. Nel caso in cui la differenza tra il percorso più veloce ed il percorso più breve sia superiore a 7 chilometri, l'importo dell'indennità erogata sarà incrementato nella misura del 50% dell'importo risultante dalla differenza tra l'indennità calcolata con il percorso più veloce e l'indennità calcolata con il percorso più breve.

La distanza e' la minore tenendo conto di criteri di normale percorribilità.

Le spese autostradali sostenute per raggiungere il luogo di lavoro dalla residenza / domicilio abituale, debitamente documentate, saranno oggetto di rimborso in busta paga applicando i previsti trattamenti fiscali e contributivi.


Eabi
First Cisl
Fisac-Cgil
Unilca
Unisin
C.R. ASTIS.p.A.
19

Art. 15- Tutela del Lavoratore

Articolo abrogato dall'accordo 8 maggio 2017 per la revisione del protocollo d'intesa.

La disapplicazione avverrà a far tempo dal primo giorno del mese successivo alla firma del presente accordo.

Fabi
First-Cisl
Fisac-Cgil
Uilca
Univas
C.R.ASTI S.p.A.
20 *John*

Art. 16 - Benefici per gli studenti lavoratori

Ai sensi dell'art. 61 del CCNL 31 marzo 2015 i lavoratori studenti che dovranno sostenere prove di esame a corsi di studio di scuola media inferiore o superiore – con esclusione di quelle a carattere artistico – di tipo statale o riconosciute dallo Stato, avranno diritto a permessi retribuiti di un giorno per ogni esame o prova di esame, oltre il tempo necessario per il viaggio.


I lavoratori iscritti a corsi di laurea in una delle discipline universitarie che danno titolo ai riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale (art. 98 comma 3 ex CCNL 19.12.1994), avranno diritto di usufruire di permessi retribuiti di 3 giorni per ciascuna prova di esame sostenuta, oltre il tempo necessario per il viaggio. Ai sensi dell'art. 61 del C.C.N.L. 31 marzo 2015 ai lavoratori che sostengono esami per il conseguimento della licenza di scuola secondaria di primo o di secondo grado, ovvero sostengono l'esame di laurea in una delle discipline che danno titolo ai riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale spetta, una sola volta, un permesso retribuito di 8 giorni lavorativi.

Ai dipendenti studenti, iscritti a corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria di primo o secondo grado oppure iscritti a corsi di laurea in una delle discipline sopra indicate, dovranno inoltre essere concessi permessi non retribuiti, una sola volta per ciascun ciclo di studi, fino ad un massimo di 30 giorni lavorativi.

I dipendenti studenti cui spettano i benefici di cui al presente articolo, avranno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e saranno esentati da prestazioni di lavoro straordinario.

Al conseguimento da parte del dipendente della licenza di scuola media inferiore, del diploma di scuola media superiore e del diploma di laurea in una delle discipline di cui sopra, verrà corrisposto, con decorrenza dalla data di firma del presente Accordo, un premio nella misura di:

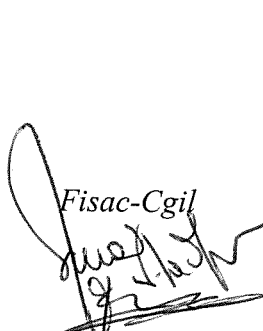
	Euro
Scuole Media Superiore	800,00
Diploma di c.d. Laurea Breve	1.200,00
Diploma di Laurea	1.600,00



Per discipline universitarie si intendono corsi a prevalente contenuto economico – giuridico finanziario – matematico – linguistico; sono escluse discipline inerenti alle belle arti – musica – fotografia – sport – ginnastica.

Fabi


First-Cisl


Fisac-Cgil


Unile


Unisist


C.R.ASTI S.p.A.




Art. 17 - Provvidenze per i figli studenti dei lavoratori

Ai sensi dell'art. 62 del C.C.N.L. 31 marzo 2015 ed in presenza dei requisiti previsti dal 1° comma, vengono annualmente corrisposte provvidenze – non costituenti voci di trattamento economico – nelle misure ed alle condizioni di cui alla tabella che segue:

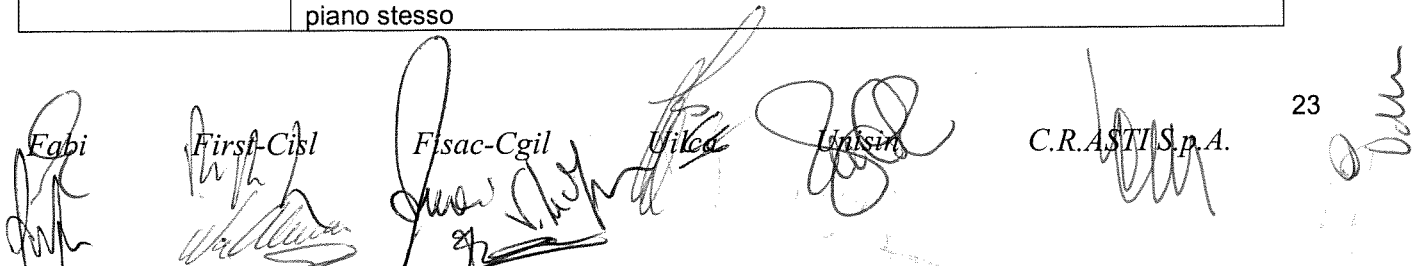
Euro	
600,00	Per bambini iscritti all' asilo nido
150,00	Per bambini iscritti scuola materna/scuola elementare
320,00	Per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado o dei primi 3 anni di conservatorio
450,00	Per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado o dei successivi anni di conservatorio
850,00	Per gli studenti universitari che abbiano superato nell'anno accademico due degli esami previsti dal piano di studi e nella misura massima degli anni previsti dal piano stesso
1.300,00	Al conseguimento del Diploma di Laurea

Le provvidenze di studio spettano anche per i figli che siano a carico del coniuge del dipendente a condizione che il coniuge medesimo non benefici di analoghe provvidenze.

Le provvidenze vengono erogate in maniera anticipata nei mesi di ottobre/novembre di ogni anno, a seguito presentazione di dichiarazione di iscrizione rilasciata dall'asilo/scuola/università ed ove non possibile è ammessa autodichiarazione con allegate fotocopie di avvenuto versamento delle tasse scolastiche. In caso di presentazioni tardive le provvidenze vengono comunque erogate entro il mese di maggio dell'anno successivo.

Sono inoltre confermate modalità e condizioni previste dall'art. 61 C.C.N.L. 31 marzo 2015 con specifico riguardo alle maggiorazioni annuali per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado e universitari che frequentino corsi di studio in località diverse dalla residenza di cui alla tabella che segue:

Euro	
100,00	Per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado o dei successivi anni di conservatorio
150,00	Per gli studenti universitari che abbiano superato nell'anno accademico due degli esami previsti dal piano di studi e nella misura massima degli anni previsti dal piano stesso


 Eapi
 First-Cisl
 Fisac-Cgil
 Uilca
 Unisra
 C.R.ASTI S.p.A.

Art. 18 – Divise

La divisa viene data al personale appartenente alla 2^a Area Professionale di 1° e 2° Livello – escluso il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, che ne faccia richiesta a condizione che ne usufruisca in ufficio.

Quando richiesta dall'Azienda, la divisa in dotazione al personale della 2^a Area Professionale, è costituita da:

- n. 1 giacca e 2 paia di pantaloni ogni due anni di tipo invernale ed estivo;
- n. 1 impermeabile ed 1 cappotto ogni 3 anni;
- n. 4 camicie all'anno;
- n. 2 cravatte all'anno.

La dotazione iniziale sarà consegnata al momento dell'assunzione.

Per il personale femminile appartenente alla 2^a Area Professionale 2° e 1° Livello – escluso il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, la dotazione sarà opportunamente adeguata.

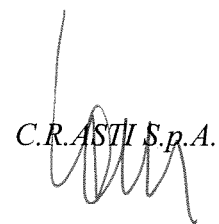
Fabi


First-Cisl


Fisac-Cgil


Ulch


Unistn


C.R.ASTI S.p.A.




Art. 19 - Buono Pasto

A. L'Azienda corrisponde a ciascun dipendente appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi, per ogni giorno di presenza in servizio, un Buono Pasto cartaceo individuale del valore di € 6,50.

A decorrere dal primo giorno del mese successivo alla firma del presente accordo, i dipendenti potranno optare tra il buono pasto cartaceo del valore di € 6,50 e il buono pasto elettronico del valore di € 7,00. Per gli anni successivi l'opzione sarà esercitabile nel mese di ottobre. La variazione diventerà effettiva nei tempi tecnici consentiti dalla società specializzata nel settore della gestione del sistema dei buoni mensa individuata ai sensi del successivo punto E.

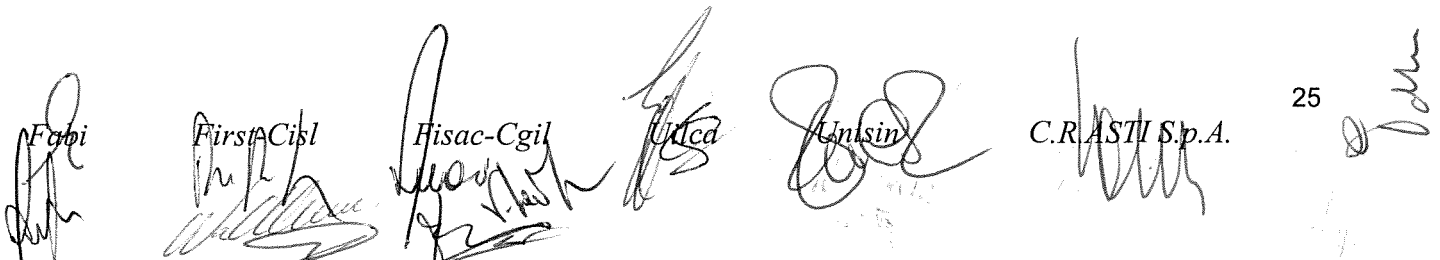
Il buono pasto non spetta nelle giornate di:

- Ferie
- Malattia
- Infortunio
- Maternità
- Servizio militare
- Aspettativa
- Permessi di qualsiasi natura, con esclusione di quelli sindacali

Il Buono Pasto non spetterà solo per le assenze di durata pari all'intera giornata.

Il Buono Pasto non spetta al personale in missione che fruisce del trattamento di diaria, ovvero del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto.

- B. I dipendenti dovranno accettare e rispettare le specifiche norme operative del servizio "buoni pasto".
- C. Il rilascio dei buoni pasto avverrà con cadenza mensile: il loro numero sarà calcolato tenendo conto delle assenze (come specificato nel precedente punto A) effettuate dal dipendente nel mese che precede quello di consegna. Nei primi due mesi di servizio saranno rilasciati tanti buoni mensa quanti sono i giorni lavorativi: i conguagli saranno effettuati nei mesi successivi.
- D. Il controvalore di ciascun buono mensa sarà assoggettato a contribuzione previdenziale ed assistenziale secondo la normativa legale tempo per tempo vigente,


Fgbi
Firs Cisl
Fisac-Cgil
Ulca
Unisin
C.R. ASTI S.p.A.

con esclusione delle percentuali dovute al Fondo Integrativo Pensioni (FIP). Esso è inoltre escluso dal calcolo del TFR.

E. Qualora l'Azienda decida di avvalersi di società specializzate nel settore della gestione del sistema dei buoni mensa disciplinato con il presente Accordo, potrà, a suo insindacabile giudizio, scegliere la Società stessa la quale avrà, tra l'altro, il compito di stipulare le convenzioni con i locali ritenuti idonei; resta inteso che il personale dell'Azienda dovrà osservare tutte le disposizioni operative che tali Società specializzate dovessero prevedere in materia.

F. L'Azienda si impegna a garantire la copertura territoriale degli esercizi convenzionati.

 *Fabi*
 *First-Cisl*
 *Fisac-Cgil*
 *Uilca*
 *Unisn*
 *C.R. ASTI S.p.A.*



Art. 20 – Part-time

L'iter di richiesta del part-time avverrà tramite modulistica disponibile sulla intranet aziendale ed indirizzata all'ufficio Personale (l'iter di concessione prevederà le autorizzazioni dei responsabili in linea gerarchica).

Con riferimento alla normativa vigente, la priorità nella concessione del contratto Part-time seguirà i seguenti criteri preferenziali:

- conviventi diversamente abili;
- figli di età compresa tra zero e 3 anni;
- figli di età compresa tra 3 e 6 anni;
- motivi di salute propri e dei familiari;
- studenti lavoratori;
- motivi di indole privata;
- data di presentazione della domanda.

L'Azienda si impegna ad applicare anche il Part-time verticale su base settimanale da concordare con il dipendente.

Il rifiuto ad applicare il contratto Part-time deve essere comunicato per iscritto al richiedente.

Il trasferimento di risorse con contratto Part-time potrà essere effettuato nel rispetto di una distanza dalla residenza/domicilio al luogo di lavoro non superiore a :

- 20 km nei casi di disabilità propria o di conviventi diversamente abili, figli di età compresa tra zero e 3 anni, figli di età compresa tra 3 e 8 anni;
- 25 km nei casi di motivi di salute propri e dei familiari;
- 40 km per le rimanenti casistiche.

Le parti convengono di escludere l'applicazione delle clausole elastiche.

Fabi
First-Cisl
Fisac-Cgil
Uilca
Unsin
C.R.ASTI S.p.A.

27 *[Signature]*

Art. 21 – Permessi per motivi personali e familiari

I permessi previsti all'art. 57 del C.C.N.L. 31 marzo 2015, fatto salvo quanto previsto dalla Legge n. 53/2000, vengono definiti come segue:

- per nascita od adozione di un figlio, 3 giorni, compreso il giorno dell'evento (in aggiunta a quelli riconosciuti dalla legge);
- per morte del coniuge, del convivente risultante da certificazione anagrafica, dei genitori o di parenti entro il secondo grado, 3 giorni;
- per morte di altri congiunti, parenti ed affini entro il terzo grado, 1 giorno;
- per visite mediche certificate, il tempo strettamente necessario;
- per accompagnamento dei familiari non autosufficienti a visite mediche, analisi, vaccinazioni, il tempo strettamente necessario;
- per le convocazioni obbligatorie in tribunale per i processi non promossi dal dipendente, il tempo strettamente necessario.

La dipendente, al rientro in servizio dopo il periodo di assenza obbligatoria, sarà ricollocata, salvo sua richiesta contraria, nell'ufficio o dipendenza di appartenenza almeno per il periodo previsto per l'allattamento, con mansioni che tengano conto dell'esperienza acquisita.

Sono concessi periodi di permessi non retribuiti per assistere i figli infermi di età inferiore ad 8 anni.

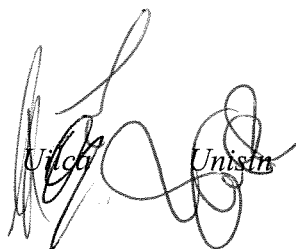
Viene inoltre prevista la concessione di 10 giorni lavorativi di permessi non retribuiti per l'inserimento dei figli all'asilo o alla scuola materna.

La giornata semifestiva (festa patronale di San Secondo) per la città di Asti si effettuerà il giorno della Fiera Carolingia (primo mercoledì di Maggio).

Fabi


First-Cisl


Fisac-Cgil


Unico


Unistr


C.R.ASTI S.p.A.




Art. 22 - Riconoscimento Lauree

Il riconoscimento dell'Indennità di laurea con relativa corresponsione della maggiorazione del 10% delle voci tabellari avverrà per gli assunti sino al 1.1.1999 in possesso dei seguenti diplomi di laurea:

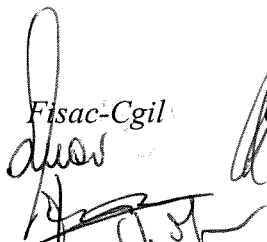
- A. Economia e Commercio o equiparati;
- B. Giurisprudenza;
- C. Ingegneria (limitatamente alle esigenze dell'Ufficio Tecnico);
- D. Scienze politiche;
- E. Informatica (limitatamente agli addetti alla mansione specifica).

Viene corrisposta la maggiorazione prevista dall' articolo 22 del Protocollo d'Intesa 27/04/2006, per iscrizione ad albi professionali al personale dipendente già beneficiario dell'erogazione alla data del 1° maggio 2009 nelle misure e modalità in essere.

Nel caso di richiesta aziendale di iscrizione ad albi professionali, verrà effettuato il rimborso delle quote di iscrizione, previa acquisizione della relativa documentazione.

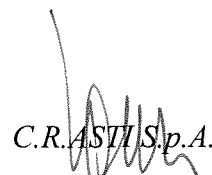
Fabi


FirstCisl


Fisac-Cgil


Uilea


Unisin


C.R. ASTI S.p.A.





Art. 23 - Assicurazioni

Tutto il personale viene assicurato a spese dell'Azienda:

- contro gli infortuni professionali nelle misure previste dalla polizza assicurativa vigente al momento della stipulazione del precedente Accordo;
- contro i rischi dovuti all'utilizzo per conto dell'Azienda della propria automobile (polizza Kasko) nelle misure minime previste dalla polizza assicurativa vigente al momento della stipulazione del presente Accordo estendendolo anche alle garanzie furto ed incendio.

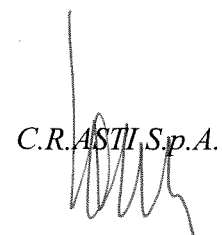
Fabi


First-Cisl


Fisac-Cgil


Uilda


Unista


C.R. ASTI S.p.A.




Art. 24 - Prestiti e condizioni a dipendenti

Tasso a credito

Il tasso a credito per i dipendenti è determinato semestralmente (il primo giorno lavorativo dei mesi di gennaio e di luglio) in base al Tasso Euribor semestrale diminuito di 2,125 punti.

Mutui ipotecari su immobili

Verranno concessi per un importo massimo di €. 201.645,69 da utilizzare, da parte di ciascun dipendente, nel corso del rapporto di lavoro, per l'acquisto, la costruzione o la ristrutturazione della prima casa ad uso abitativo. Detto massimale sarà applicato a tutti i dipendenti con almeno 1 anno di anzianità di servizio.

Tasso applicabile pari a punti 0,50 in meno rispetto al tasso netto a credito per l'utilizzo del massimale fino a €. 175.000,00.

Il tasso applicato sugli ulteriori €. 26.645,69 sarà pari al tasso EURIBOR semestrale rilevato il primo giorno lavorativo dei mesi di gennaio e luglio di ogni anno.

Durata massima anni 25.

Le posizioni già in essere e soggette a modifica verranno rilevate e comunicate agli interessati per gli opportuni adeguamenti a decorrere dal 1/07/2009.

Le ulteriori condizioni sono quelle stabilite dal regolamento oggi vigente allegato al presente accordo.

Mantenimento del rapporto debitorio anche dopo il collocamento a riposo.

Aperture di credito

A tutto il personale in servizio, superato il periodo di prova, verrà concessa un'apertura di credito alle seguenti condizioni:

	Euro
Anzianità fino a 5 anni	3.615,20
Anzianità oltre 5 anni fino a 10 anni	6.713,94
Anzianità oltre 10 anni	10.000,00

Tasso applicabile pari a quello lordo a credito.

Fabi

First-Cisl

Fisac-Cgil

Uilca

Univas

C.R.ASTI S.p.A.

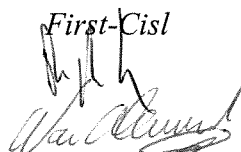
Prestiti chirografari a dipendenti

A tutti i dipendenti a tempo indeterminato viene concesso un prestito chirografario alle seguenti condizioni:

- anzianità di servizio superiore a 2 anni;
- importo massimo riconoscibile pari ad 1/5 del trattamento economico annuo;
- tasso applicabile pari a punti 1,50 in meno del tasso lordo a credito;
- durata del prestito 5 o 10 anni, con possibilità di rinnovo o estinzione dopo 2 anni dall'erogazione;
- polizza assicurativa facoltativa;
- prosecuzione volontaria della trattenuta sulla pensione anche in assenza di polizza assicurativa.

Il tasso minimo applicabile sia a credito che a debito è pari allo 0,75%.

Fabi


First-Cisl


Fisac-Cgil


Uilca


Unisa


C.R.ASTI S.p.A.




Art. 25 - Eccedenze di cassa

Ai sensi dell'art. 39, comma 3 del C.C.N.L. 31 marzo 2015 si conviene che le eccedenze di cassa, trascorso il periodo di prescrizione ordinaria, vengano, con periodicità annuale, versate al Fondo Complementare – gestione collettiva.

F&bi
First-Cisl
Fisac-Cgil
Ulca
Unisin
C.R.ASTI S.p.A.
33
John

Art. 26 - Controllo di Gestione

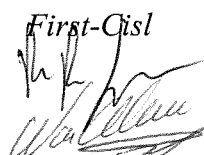
L'Azienda si impegna di ricercare soluzioni che consentano l'utilizzo di costi standard relativi agli addetti (quindi esclusi i direttori/responsabili uffici) per la determinazione degli oneri del personale da imputare alle varie dipendenze/uffici.

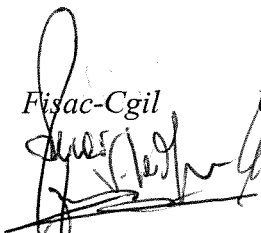
Fabi
First Cisl
Fisac-Cgil
Unilca
Unisu
C.R.ASTI S.p.A.
34 *John*

Art. 27 - Bacheca sindacale

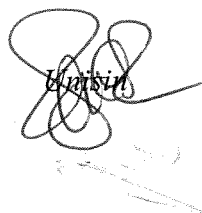
L'Azienda consente l'utilizzo di un apposito spazio sulla Intranet Aziendale a disposizione di tutte le RAS Aziendali con onere a loro carico.

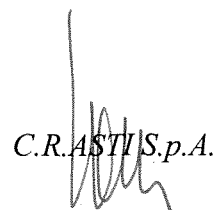
Fabi

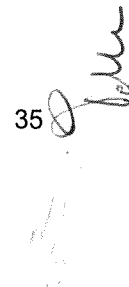

First-Cisl


Fisac-Cgil


Ulica


Univas


C.R.ASTI S.p.A.


35


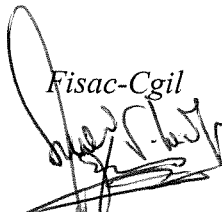
Art. 28 - Agibilità Sindacali

La saletta sindacale sarà dotata di PC con accesso ad Internet ed E-mail a ciascuna R.S.A. previa accettazione di apposito regolamento aziendale disciplinante gli utilizzi.

Ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza vengono attribuiti permessi per complessive 60 ore annue (in luogo delle 50 attualmente previste) per lo svolgimento delle specifiche attività.

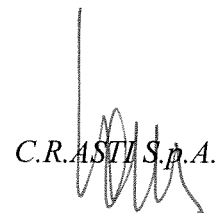
Fabi


First-Cisl


Fisac-Cgil


Unilcy


Unisin


C.R.ASTI S.p.A.




Art. 29 – Ferie e banca del tempo

Ferie

A far tempo dal primo giorno del mese successivo alla firma del presente accordo si prevede la possibilità di utilizzo frazionato in ore di un massimo di tre giornate all'anno (non cumulabili negli anni) della dotazione delle ferie di cui all'art. 55 ccnl vigente.

Banca del tempo

A far tempo dal primo giorno del mese successivo alla firma del presente accordo, ad esaurimento della dotazione delle ferie e dei permessi retribuiti, in presenza di problemi di salute propri o dei familiari appositamente documentati, disabilità o beneficiari legge 104/92, su richiesta debitamente motivata, sono concessi annualmente sino ad un massimo di tre giorni di permessi aggiuntivi (di cui due a carico dell'azienda e uno non retribuito) da fruire nel periodo autorizzato e comunque entro il 31 dicembre.


Ad esaurimento della dotazione delle ferie e dei permessi retribuiti, nel caso di età superiore ai sessanta anni o in presenza di figli di età sino a dieci anni, con richiesta all'Azienda debitamente motivata, sono concessi sino ad un massimo di tre giorni di permessi aggiuntivi non retribuiti da fruire nel periodo autorizzato e comunque entro il 31 dicembre.

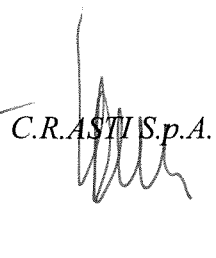
Fabi



First-Cisl


Fisac-Cgil


Uilca


Unisil


C.R.ASTI S.p.A.


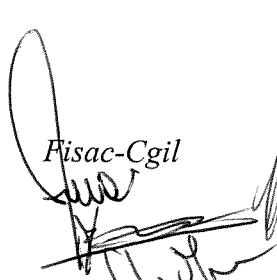
37


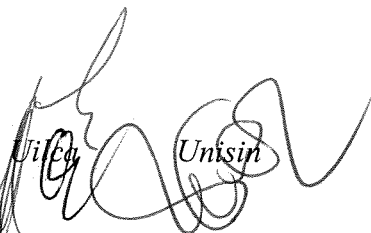
Art. 30 – Provvidenze ai superstiti caso morte del dipendente

Con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla firma del presente accordo, in caso di morte del dipendente intervenuta in costanza di rapporto di lavoro e per cause sia professionali che extra professionali verrà corrisposta cumulativamente agli aventi causa la somma di € 25.000 lordi.

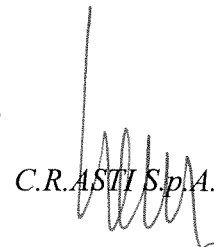
Fabi


First-Cisl


Fisac-Cgil


Unisa


Unisin

C.R.ASTI S.p.A.





Art. 31 – Unioni di fatto


Con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla firma del presente accordo, all'atto della presentazione del certificato di costituzione di unione di fatto ai sensi Legge 76/2016 viene riconosciuto un congedo straordinario retribuito pari a cinque giorni non replicabile nei successivi 3 anni.

Fabi


First Cisl


Fisac-Cgil


Uilca


Unisin


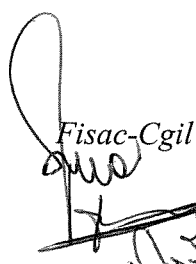
C.R.ASTI S.p.A.


RACCOMANDAZIONE

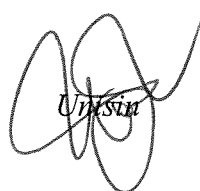
In considerazione della progressiva estensione dell' area operativa della Banca le OO.SS. raccomandano particolare riguardo alle condizioni personali dei colleghi che dovessero percorrere distanze superiori ai 100 Km (andata e ritorno).

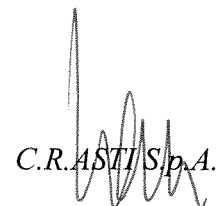
Fabi


First-Cisl


Fisac-Cgil


Uilba


Univas


C.R.ASTI S.p.A.


John


Il presente accordo integra e modifica le previsioni del protocollo d'intesa 5 maggio 2009 e successive variazioni e ogni altro accordo aziendale in materia.

Analogamente al protocollo d'intesa 5/5/2009 il presente accordo non prevede una specifica scadenza.

Fabi

First-Cisl



Fisac-Cgil



Unilea



Unisin



C.R.ASTI S.p.A.

