



CIA in pillole!

ART. 1 - 4

Edizione aprile 2015

UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Ogni settore lavorativo è regolamentato, a livello nazionale, da una serie di norme ed articoli che vengono siglati tra le associazioni datoriali e le associazioni sindacali, il così detto CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro). Conseguentemente, ogni azienda coinvolta, ha il proprio CIA (Contratto Integrativo Aziendale) in quanto possono sussistere differenze e/o esigenze locali non trattate in profondità o, comunque, demandate, dal CCNL.



Cos'è il CIA

Il Cia (Contratto Integrativo Aziendale), o “contratto di secondo livello” regola alcuni istituti specificatamente demandati dal Contratto Collettivo Nazionale (CCNL).



Cosa contiene

All'interno del CIA troviamo: il premio aziendale (Vap), le garanzie volte alla sicurezza del lavoro e tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro, l'assistenza sanitaria (polizze sanitarie), la previdenza complementare (fondo pensione), gli inquadramenti.

Oltre ai suddetti possono essere trattati altri argomenti, che variano da azienda ad azienda in base alle diverse esigenze.



Durata

Ha durata quadriennale e la trattativa per il suo rinnovo non si può sovrapporre a quella del CCNL.

L'ultimo CIA Findomestic è scaduto a dicembre 2007 e, al momento, non è ancora stato rinnovato.

Ciò nonostante, secondo il principio dell'ultrattività, rimane, e rimarrà, ancora in vigore fino al prossimo rinnovo.

Art. 1 - Anzianità Convenzionali

Per anzianità convenzionali si intendono i periodi di anzianità di servizio non corrispondenti ad effettivi periodi di lavoro, ma anni “virtuali”, validi solo ai fini degli scatti di anzianità, delle ferie e del comparto di malattia.



Nonostante il CCNL, dal 2002, non preveda più le anzianità convenzionali, nel nostro CIA, vengono riconosciuti tre anni di anzianità a chi abbia conseguito le seguenti lauree prima o dopo l'assunzione:

- *giurisprudenza*
- *economia e commercio*
- *scienze politiche*
- *scienze economiche e marittime*
- *materie letterarie*
- *filosofia*
- *lingue estere*
- *sociologia*
- *scienze economiche e bancarie*



Inoltre l'anzianità convenzionale è concessa anche per le lauree in matematica, ingegneria, architettura, agraria e scienze statistiche, ma solo se richiesta all'atto dell'assunzione in rapporto alle mansioni che saranno affidate al dipendente.

Quanto sopra è valido solo per gli assunti prima del 31/12/2001.

Art. 2 - Assegno di anzianità

Nel settore del credito esistono alcuni automatismi di adeguamento economico. Prima del CCNL del 19/12/1994 era previsto un passaggio di grado dopo 7 anni di anzianità di qualifica. Il meccanismo è ancora attivo ma, il passaggio di grado, è stato sostituito da un adeguamento di retribuzione.



A tutti coloro che sono stati assunti dopo il 19/12/94, ed inquadrati nelle aree 2A3 e 3A1, spetta l'adeguamento retributivo al grado superiore. Per coloro assunti prima di tale data rimane valido il passaggio di grado.

In passato era previsto un ulteriore automatismo che, attualmente, non esiste più. Grazie a questo è stato introdotto, nel nostro CIA, che, dopo altri 8 anni, venga riconosciuto un ulteriore «assegno di anzianità» mensile pari a €. 97,91 per 13 mensilità (importo rivalutato ad oggi).



Lo stesso assegno viene riconosciuto al personale assunto ante 19/12/94, dopo 8 anni dal conseguimento degli automatismi sopra descritti.

Per il personale appartenente alla 2a area professionale I° e II° livello, valgono gli stessi criteri ma l'assegno di anzianità sarà pari a €. 48,61. Tali assegni vengono riassorbiti in caso di passaggio all'inquadramento superiore.

L'importo dell'assegno viene rivalutato in base ai criteri, tempo per tempo vigenti, nel CCNL

Art. 3 - Buono pasto

L'erogazione del buono pasto è prevista dal CCNL e spetta a tutto il personale, ad eccezione dei QD3 e QD4, per ogni giornata in cui si effettua la pausa pranzo.



Secondo l'accordo siglato nel nostro CIA, l'importo del buono pasto è di €. 5. Spetta a tutti i dipendenti purché l'orario di lavoro sia superiore alle 5 ore. E' stato introdotto anche per i part-time, per un importo di €. 3,50, purché ci sia una prestazione lavorativa giornaliera di almeno 3 ore.

Art. 4

Addestramento, formazione, criteri di sviluppo professionale e di carriera, valutazione del personale (aree professionali e quadri direttivi).

Il nostro CIA non modifica quanto già indicato nel CCNL. Riportiamo, pertanto, in sintesi, quello che è previsto dal Contratto Nazionale.

Il CCNL sottolinea la necessità di un'adeguata formazione, sia a livello qualitativo, che in numero di ore.



Addestramento

Per i neo assunti (con contratto non a termine), è previsto un periodo di addestramento di almeno quattro settimane, anche non continuative per i 3A1, e di due settimane per i 2A3.

L'addestramento deve svolgersi durante il normale orario di lavoro e si tiene, di norma, durante il periodo di prova, o comunque, entro il primo anno di servizio.

Formazione

Il CCNL prevede che ogni dipendente debba svolgere, durante il normale orario di lavoro, almeno 24 ore di formazione annuali. E' previsto anche un ulteriore pacchetto di 26 ore, da svolgere fuori dall'orario di lavoro, di cui 8 retribuite. La formazione può essere svolta anche come «autoformazione» con l'ausilio di strumenti informatici (per Findomestic si tratta dell'E-learning).



Valutazione del personale

L'impresa, annualmente, attribuisce, al lavoratore, un giudizio professionale complessivo, che deve essere accompagnato da una motivazione e comunicato, per iscritto, al lavoratore entro il primo quadrimestre dell'anno successivo.

Nei casi di assenza del lavoratore/lavoratrice, dovuti a malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, servizio militare, di durata tale da non consentire una valutazione, si fa riferimento all'ultimo giudizio conseguito.



In caso di giudizio negativo è possibile richiedere (ed ottenere) il cambio di mansioni ed il trasferimento ad altro ufficio (compatibilmente con le esigenze di servizio). Inoltre, il premio di rendimento, e/o il premio aziendale, non vengono erogati.

Il lavoratore che ritenga che il giudizio professionale non sia corrispondente alla sua prestazione lavorativa, può presentare ricorso entro 15gg dalla comunicazione. L'impresa dovrà sentire il lavoratore entro 30gg dallo stesso e comunicare le proprie ragioni entro i successivi 60gg.