



CIA in pillole!

ART. 11 - 14

Edizione aprile 2015

UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCI SILCEA

Art.11 - Il Premio Aziendale

Il premio aziendale (Vap) è un elemento della retribuzione previsto dal CCNL, che viene erogato in base ai risultati aziendali.

Il CCNL demanda al CIA la definizione dei criteri di calcolo e le condizioni di erogazione del premio stesso.



L'accordo fra le parti deve essere raggiunto entro il mese di aprile dell'anno di riferimento. Nel caso in cui non sia possibile raggiungere un accordo, l'ABI e le Segreterie Nazionali dei sindacati interessati, si incontreranno entro giugno per trovare soluzioni condivise.

In caso di assenza da lavoro, il premio viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di assenza. In caso di assenza retribuita, la riduzione non si applica per i primi 3 mesi (salvo che l'assenza duri per l'intero anno) e comunque, non si applica mai ai periodi di ferie.



Se l'assenza è dovuta al congedo di maternità e puerperio, la riduzione non si applica per un periodo di 5 mesi.

Non viene erogato il premio aziendale ai dipendenti con giudizio negativo.

Per quanto riguarda Findomestic, il premio erogato a giugno 2014 (calcolato sui risultati del 2013) è stato calcolato sull'utile lordo.

Attualmente il CIA è in trattativa e, ad oggi, non vi è ancora un accordo che disciplini l'entità del premio ed i criteri di determinazione dello stesso.



In funzione del risultato aziendale, il premio poteva variare da un minimo di zero ad un massimo di 2,10 mensilità, calcolate sulla tredicesima.

Sono previste 2 modalità di erogazione del premio.

Piano Standard, che prevede l'erogazione dell'intera somma in denaro

Piano Welfare, che prevede l'erogazione del 50% in denaro ed un altro 50% in servizi ed utilità.



In caso di adesione al piano welfare, la somma non erogata in denaro può essere utilizzata per:

- previdenza complementare
- rimborso di spese per l'educazione e la formazione dei propri familiari (spese di frequenza ad asili nido, scuola materna, media o superiore pubbliche o private, università, scuole di specializzazione, spese di iscrizione a master, acquisto testi scolastici e universitari, corsi di lingua straniera, spese di iscrizione a corsi presso il conservatorio, spese di frequenza di colonie).



I familiari per i quali è possibile chiedere il rimborso sono: coniuge (escluso il convivente), figli, genitori, generi, nuore, suoceri, fratelli e sorelle.

In caso di adesione al piano welfare, la quota welfare è maggiorata del 10%.

L'eventuale importo non utilizzato, verrà versato nel fondo pensione.

Art.12 - Ex Premio Di Rendimento

In seguito alla nuova struttura della retribuzione in vigore dal 01 gennaio 2000, è stato abolito il premio di rendimento, che comportava l'erogazione di una ulteriore mensilità, rispetto a quelle attualmente previste.



Tale ulteriore mensilità era composta da una parte fissa, stabilita dal ccnl, e da una parte variabile, definita da accordi aziendali. La parte fissa è stata redistribuita sulle 13 mensilità, mentre la parte variabile viene erogata in un'unica soluzione nel mese di aprile.

L'importo, chiamato "ex premio di rendimento", spetta soltanto ai dipendenti in servizio alla data del 31/12/1999.

Il premio non viene erogato ai dipendenti con giudizio negativo e si applicano le stesse riduzioni previste per il premio aziendale.

Art.13 - Rimborsi Chilometrici

Al personale a cui venga richiesto dall'azienda l'utilizzo della propria autovettura per motivi di servizio, spetta un rimborso per ogni chilometro percorso.



Il rimborso è così calcolato:

auto di cilindrata pari o inferiore a 1300 cc. € 0,31

auto di cilindrata compresa fra 1300 cc. e 1500 cc. € 0,36

auto di cilindrata superiore a 1500 cc. € 0,41.

Per le autovetture a gasolio o a gas, l'importo è ridotto del 15%.

Se il dipendente richiede l'utilizzo dell'auto propria per effettuare missioni, l'azienda corrisponderà un rimborso delle spese vive comprensive di eventuali pedaggi e carburante calcolato in base ai chilometri effettuati secondo le risultanze previste nelle tabelle ACI.

Art. 14 - TFR (quota accantonata in Azienda)

Il TFR è una parte di retribuzione che l'azienda accantona per il dipendente.

Per gli aderenti al fondo pensione il TFR viene interamente versato nello stesso.



Per la quota di TFR accantonata in azienda è possibile richiedere l'anticipo dopo 5 anni di anzianità di servizio.

L'anticipo del 100% del maturato può essere richiesto per:

- spese sanitarie per il dipendente, coniuge/convivente e parenti di 1° grado
- acquisto prima casa /terreno edificabile per dipendente, coniuge/convivente e parenti di 1° grado
- sostegno al reddito familiare per gravi motivi (ad esempio: perdita del lavoro, decesso del coniuge, separazione)



La percentuale scende al 80% del maturato per:

- ristrutturazioni o lavori nella casa di proprietà del dipendente, coniuge/convivente risultante da certificazione anagrafica e parenti di 1° grado o dove il dipendente ha residenza anagrafica o domicilio fiscale

- eventuale acquisto di azioni di società del Gruppo o che partecipano al capitale dello stesso direttamente o indirettamente con l'impegno a trattenerle per almeno 1 anno.

Se una delle causali che danno diritto alla richiesta di anticipo TFR intervenisse prima della maturazione dell'anzianità di servizio minima richiesta, il dipendente, per beneficiare dell'anticipo, può effettuare comunque la richiesta al momento del verificarsi della causale, ma otterrà l'anticipo solo al momento della maturazione dell'anzianità richiesta.