



CIA in pillole!

ART. 17 - 22

Edizione aprile 2015

UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCI SILCEA

Art. 17 - Attività in Turni e Relative Indennità

Per personale il cui orario sia articolato in turni e/o con struttura oraria 6x6 è previsto un orario differente.



Nello specifico:

- un orario di lavoro settimanale pari a 36 ore
- una pausa di 30 minuti
- il buono pasto
- un'indennità di turno indipendentemente dalla fascia oraria
- un'indennità per ogni sabato lavorato pari a €15,89 (pari a 31,77 per coloro che beneficiano di trattamenti definiti in precedenza)

Le indennità definite saranno rivalutate tempo per tempo in base agli aggiornamenti previsti dai CCNL.

Art. 18 - Conciliazione Tempi di Vita e di Lavoro

Il CIA prevede che, in caso di astensione anticipata per complicazioni intervenute durante la gravidanza, l'azienda integri al 100% della retribuzione goduta in servizio quanto corrisposto dagli enti previdenziali (80% della retribuzione) oltre il limite massimo dei 5 mesi per il periodo complessivo di astensione anticipata ed obbligatoria (oggi "congedo di maternità").



Qualora la lavoratrice/il lavoratore decida di fruire anche del congedo parentale e lo faccia senza soluzione di continuità dal precedente periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo pari ad un minimo di 4 mesi effettivi l'azienda provvederà ad integrare quanto corrisposto dagli enti previdenziali (30% della retribuzione) nella misura di un ulteriore 30% della retribuzione goduta in servizio.

La percentuale aumenta, nel caso in cui il periodo di congedo parentale fruito sia superiore:

- 30% dal 1° al 4° mese
- 40% per il 5° mese
- 50% per il 6° mese.



Il congedo parentale può essere utilizzato da entrambi i genitori, e deve essere comunicato all'azienda con un preavviso minimo di 15 giorni.

Nel caso in cui il congedo parentale sia fruito dal padre, non è necessario che ci sia continuità con il periodo di maternità obbligatoria.

E' possibile inoltre richiedere un periodo di aspettativa non retribuita da utilizzare in aggiunta al congedo parentale. Come indicato nel CCNL (art 59), il periodo di aspettativa non può essere superiore ad un anno. Il nostro CIA prevede che possa essere frazionato in non più di 4 periodi di almeno 3 mesi. E' necessario presentare richiesta al proprio diretto responsabile ed alla direzione HR, che si impegna a dare risposta entro 20 giorni.

Art. 19 - Contributo Asilo Nido

Tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, che sostengono per i propri figli spese per la frequenza ad asili nido (sia pubblici che privati), o che si avvalgono di baby-sitter, possono richiedere un contributo fino ad un massimo di € 100 mensili per ogni mese di frequenza e/o prestazioni offerte.



Il contributo viene erogato per ogni bambino fino al compimento del 3° anno di età e comunque fino al termine della frequenza dell'anno scolastico di riferimento.

Può essere richiesto soltanto da uno dei coniugi/conviventi dipendenti.

Viene erogato in unica soluzione con lo stipendio del mese di luglio di ogni anno, dietro presentazione della relativa documentazione (ricevute di pagamento per gli asili nido e quietanze di pagamento con le ricevute di versamento dei contributi per le baby sitter).

Art. 20 - Quadri Direttivi

Per i quadri direttivi è prevista l'erogazione forfettaria di un importo a rimborso delle ore di straordinario effettuate.



Tale rimborso viene erogato al superamento delle 100 ore annue rispetto all'orario di lavoro stabilito ed è di €. 800 per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello e di €. 1.200 per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello.

Per ottenere tale erogazione, è necessario presentare un'autocertificazione, condivisa dal rispettivo responsabile, entro il 10 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento e verrà corrisposta con lo stipendio del mese di gennaio stesso.

In caso di passaggio in corso d'anno alla categoria dei Quadri Direttivi o di passaggio nella categoria dei Quadri Direttivi dal 2° livello al 3° livello, le ore annue ed il contributo verranno calcolate in base ai mesi effettivi nel grado.

In caso di superamento delle 100 ore annue, il contributo sarà erogato comunque per intero.

Art. 21 - Cral

Il CIA prevede l'istituzione da parte dell'azienda di un CRAL per i dipendenti, ma ad oggi non è stato sviluppato alcunché.

Art. 22 - Sicurezza Del Lavoro

Questo articolo del CIA prevede l'istituzione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza



Tale figura è stata disciplinata poi dal D.lgs 81/2008, e dall'accordo aziendale del 20/06/2012 (attualmente disdettato dall'azienda).

Il d.lgs prevede che in tutte le aziende sia presente un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Per le aziende con più di 15 dipendenti il rappresentante deve essere eletto dai lavoratori all'interno delle rappresentanze sindacali presenti in azienda.

In Findomestic sono presenti 9 rappresentanti e durano in carica per 4 anni.

Ogni RLS ha diritto a 60 ore annue di permesso retribuito per lo svolgimento delle proprie funzioni. A questi permessi si aggiungono quelli necessari per frequentare corsi di formazione e per partecipare a riunioni indette dall'azienda.