

A person wearing a white long-sleeved shirt is using a paint roller to apply yellow paint to a wall. The wall is divided into two sections: a yellow section on the left and a dark blue section on the right. The person's hand is visible, holding the orange handle of the roller. The roller is currently in the yellow section, but it is positioned at the boundary with the blue section.

UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

C'ia,
com'era...

...e com'e

Nelle pagine che seguono riportiamo gli articoli che sono variati con il rinnovo del CIA, e le novità introdotte.

Non hanno subito modifiche, invece, i seguenti articoli (relativamente ai quali resta valida l'illustrazione contenuta nel "CIA IN PILLOLE" pubblicato lo scorso anno):

1 - Anzianità convenzionali

8 - Part-time (riportato l'accordo che modificava l'art. 8 del vecchio CIA)

13 - Rimborsi km

14 - Tfr (quota accantonata in azienda)

16 - Missioni

18 - Conciliazione tempi di vita e di lavoro (riportato l'accordo che modificava l'art. 18 del vecchio CIA)

20 - Quadri direttivi

21 - Cral

22 - Sicurezza sul lavoro

(dopo il rinnovo dell'accordo di settore ci sarà un confronto per un nuovo accordo aziendale)

23 - Accordi aziendali

(aggiornato elenco accordi aziendali vigenti)

Ne sono stati introdotti anche di nuovi, ovvero:

24 - Polizza caso morte da malattia

25 - Provvidenze per figli disabili

26 - Borse di studio

27 - Occupazione

28 - Ex Vision

UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Art. 2 Anzianità convenzionali

Nel nuovo CIA sono stati riportati gli importi rivalutati degli assegni di anzianità.

La rivalutazione era già prevista nel precedente CIA, pertanto, tali somme venivano già erogate in busta paga.

Ad oggi sono di 97,91€, per la terza area professionale, e di 48,61€ per la seconda area, a fronte dei precedenti 90€ e 40€.

La novità introdotta prevede che tale articolo cessi i suoi effetti a decorrere dal 31/12/2018, in quanto sarà sostituito, nella sostanza, dall'articolo 6 riguardante i percorsi professionali.

Art. 3 - Buono Pasto

L'importo del buono pasto, che spetta a tutti coloro che effettuano orario ordinario o superiore alle 5 ore, o nel caso in cui si effettui la pausa pranzo, passerà dagli attuali 5€ a 7€. L'aumento avverrà in due tranches: dal 01/01/2016 sarà incrementato di un euro (6€), e dal 01/01/2017 di un ulteriore euro (7€).

Al personale part-time, il buono pasto spetta in caso di orario pari o inferiore alle 5 ore giornaliere (purché vi sia una prestazione giornaliera effettiva di almeno 3 ore) e passerà dagli attuali 3,5€ a 5,5€. Gli incrementi avranno le stesse modalità e tempistiche riportate sopra.

I buoni pasto in formato elettronico hanno già sostituito quelli cartacei.

Art. 4 Addestramento e formazione

Nel nuovo CLA è stata riportata l'istituzione dell'organismo paritetico per la formazione, già previsto dall'accordo del 21 settembre 2011.

Inoltre si specifica che, su richiesta delle OO.SS., l'Azienda ha implementato il Geris (applicativo di gestione delle risorse umane) con l'invio di una mail al collaboratore, ogni qualvolta il responsabile inserisca un colloquio, che può essere:

Di benvenuto

Incentivo

Seguito valutazione

Seguito assessment

Colloquio intermedio in

caso di trend negativo

Altro

Inoltre, il collaboratore riceve una mail ogni qual volta il responsabile inserisca delle ore di Toj (training on the job).

Nel nuovo articolo è previsto che l'Azienda renda obbligatorio un colloquio intermedio nei seguenti casi:

- in caso di trend negativo che possa portare ad una valutazione inferiore al livello atteso (ad oggi 3), da tenersi entro il 30 settembre
- nel caso in cui il collaboratore abbia già ricevuto, nell'anno di riferimento, una valutazione inferiore al livello atteso. Tale colloquio dovrà tenersi entro il 31 luglio.

E' previsto anche che l'azienda convochi le OO.SS, entro il 31 marzo di ogni anno, in un incontro apposito sull'andamento delle valutazioni delle prestazioni.

Infine, l'articolo, riporta che, con l'accordo del 21/9/2011 è stata costituita la commissione sulle pari opportunità.

The logo for UNISIN, featuring the word "UNISIN" in bold, blue, uppercase letters inside a yellow square.

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Art. 5 - Fondo di previdenza integrativa aziendale

Il contributo aziendale al fondo pensione sarà elevato dall'attuale 4,20% al 4,50%, in tre tranches.

+ 0,10% al 01/01/2016

+ 0,10% al 01/01/2017

+ 0,10% al 01/01/2018



UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Dato che l'art 46 del CCNL del 19/01/2012 prevede un salario d'ingresso ridotto, per garantire ai neo assunti un versamento al fondo pari a quello previsto per il personale già in forza al 2012 (nella 3 area 1 livello), nel nuovo CIA è stato introdotto un meccanismo di versamenti aggiuntivi che l'azienda provvederà ad effettuare a partire dal 01/01/2016.

+ 0,60% al 01/01/2016 (dal 4,20% al 4,80%)

+ 0,10% al 01/01/2017 (dal 4,80% al 4,90%)

+ 0,10% al 01/01/2018 (dal 4,90% al 5,00%)

Tutto ciò è valido per gli iscritti al fondo.

Art. 6 - Inquadramento del personale e percorsi professionali

Con il nuovo CIA, è stata introdotta una regolamentazione dei percorsi professionali. L'accordo decorre, in maniera retroattiva, dal 1° Gennaio 2015.

Gli inquadramenti, e gli step, stabiliti per le singole posizioni di lavoro, sono quelli minimi garantiti ma resta la possibilità di accedere ad inquadramenti superiori e avanzamenti di carriera più rapidi.

In questo caso, l'interessato ripartirà dal nuovo inquadramento acquisito.

The logo for UNISIN, featuring the word "UNISIN" in a bold, blue, sans-serif font.

UNITA SINDACALE FALCRI SILCEA

Se dovessero nascere dei nuovi profili professionali, la regolamentazione dell'inquadramento avverrà con specifico accordo aziendale.

Dato che i percorsi professionali sono legati al sistema di valutazione, l'azienda dovrà confrontarsi con le Organizzazioni Sindacali in caso di variazioni dello stesso, per garantire la coerenza e la continuità del sistema.

E' stata, inoltre, costituita una commissione paritetica per l'analisi e la valutazione delle posizioni più rilevanti in ambito aziendale. La commissione sarà composta da 5 membri nominati dalle OO.SS. e 5 membri nominati dall'azienda e i lavori dovranno concludersi entro il 30/06/2016.

Ruoli operativi 3a area

Il percorso per i ruoli operativi prevede che ci sia un passaggio di livello ogni 5 anni dal precedente inquadramento:

da 3a1 a 3a2,

da 3a2 a 3a3

da 3a3 ad un assegno annuo aggiuntivo di 1200€

da 3a3 con assegno annuo a 3a4.

Per i passaggi fino al 3a3 è necessario che il livello minimo di valutazione sia pari a quello atteso (attuale livello 3).

Per i successivi passaggi è necessario che la valutazione, sia almeno pari a livello atteso, nei primi due anni, e almeno un livello superiore a quello atteso, un anno nei successivi tre.



UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Sono previsti anche meccanismi di “accelerazione”.

La mobilità geografica (per almeno due anni) permette di ridurre il percorso di 12 mesi (escluso richieste di rientro).

La mobilità funzionale, invece, permette un’abbreviazione pari a 6 mesi.

In caso di “job rotation”, su ruoli operativi simili, si mantiene l’anzianità del percorso maturato.

Ruoli operativi 2a area 3° livello

Il percorso stabilito per i ruoli operativi della seconda area terzo livello prevede che ogni 5 anni ci sia un incremento retributivo.

Dal livello retributivo del 2a3 a quello del 3a1

Dal livello retributivo del 3a1 a quello del 3a2

Dal livello retributivo del 3a2 a quello del 3a3.

E' necessario che il livello minimo di valutazione sia sempre pari a quello atteso (attuale livello 3).

In caso di passaggio a posizioni inquadrature nella 3° area professionale, sarà assegnato l'inquadramento 3a1, che andrà a assorbire la differenza retributiva. Verranno mantenute le eventuali ulteriori differenze retributive maturate.

Livello senior

Il livello Senior può essere assegnato a chi ricopre ruoli operativi con una specifica valutazione da parte del responsabile diretto, del responsabile gerarchico del livello superiore e con verifica da parte della DHR.

- Se l'inquadramento, al momento dell'ingresso nel percorso senior, è pari al 3a2, dopo 12 mesi viene assegnato il 3a3 con la seniority e, dopo ulteriori 60 mesi, verrà assegnato il 3a4.

- Se l'inquadramento, al momento dell'ingresso nel percorso senior, è pari al 3a3, viene assegnata immediatamente la seniority e dopo ulteriori 48 mesi verrà assegnato il 3a4.

La valutazione minima necessaria, a partire dall'assegnazione della seniority, deve essere di un livello atteso per i primi due anni, e almeno un livello sopra a quello atteso, un anno nei successivi anni.

In caso assegnazione della seniority, verrà mantenuto il percorso dei ruoli non senior se fosse più vantaggioso. E' importante specificare che, per i ruoli che seguiranno, il conteggio dei mesi necessari al passaggio ai livelli successivi decorre dal momento dell'incarico.

Ruoli operativi coordinatori cc e sat

- Se il livello di inquadramento, al momento dell'incarico, è pari al 3a2, dopo 12 mesi viene assegnato il 3a3, dopo 39 mesi viene assegnato il 3a4, e dopo 129 mesi il QD1
- Se il livello di inquadramento, al momento dell'incarico, è pari al 3a3, dopo 27 mesi viene assegnato il 3a4, e dopo 117 mesi il QD1.
- Se il livello di inquadramento, al momento dell'incarico, è pari al 3a4, dopo 90 mesi viene assegnato il QD1.

A hand holding a roller painting a blue wall yellow. The roller is covered in yellow paint, and the hand is wearing a white sleeve.

UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Il passaggio a QD1 è subordinato alla mobilità territoriale per tutti coloro che sono stati assegnati nel ruolo dal 01/01/2015, ed è soggetto a valutazione da parte della DHR.

E' assicurato il mantenimento dell'anzianità di percorso in caso di "job rotation" su ruolo operativo simile (ad es. da coordinatore del diretto ad account).

Le valutazioni minime richieste sono livello atteso per i passaggi fino a 3a4 e un livello sopra a quello atteso per i passaggi a QD1.

Account

- Se il livello di inquadramento al momento dell'incarico, è pari al 3a1, dopo 3 mesi viene assegnato il 3a2, dopo 18 mesi il 3a3, dopo 45 mesi il 3a4, e dopo 135 mesi il QD1.
- Se il livello di inquadramento al momento dell'incarico è pari al 3a2, dopo 12 mesi viene assegnato il 3a3, dopo 39 mesi il 3a4, e dopo 129 il QD1.
- Se il livello di inquadramento, al momento dell'incarico, è pari al 3a3, dopo 27 mesi viene assegnato il 3a4 e dopo 117 il QD1.
- Se il livello di inquadramento, al momento dell'incarico, è pari al 3a4, dopo 90 mesi verrà assegnato il QD1.

The logo for UNISIN, featuring the word "UNISIN" in a bold, blue, sans-serif font.

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Per i passaggi fino al 3a4 la valutazione necessaria deve essere pari al livello atteso, mentre, per i passaggi a QD1 la valutazione dovrà essere un livello sopra a quello atteso.

Il passaggio a QD1 è subordinato alla mobilità territoriale per tutti coloro che sono stati assegnati nel ruolo dal 01/01/2015, ed è soggetto a valutazione da parte della DHR.

E' assicurato il mantenimento dell'anzianità di percorso in caso di "job rotation" su ruolo operativo simile (ad es. da coordinatore del diretto ad account).

Le valutazioni minime richieste sono livello atteso per i passaggi fino a 3a4 e un livello sopra a quello atteso per i passaggi a QD1.

Regolarizzazione degli anni pregressi (solo per i ruoli operativi)

L'anzianità pregressa viene riconosciuta con le seguenti modalità:

- per i ruoli operativi e per i senior il 50% dell'anzianità pregressa, fino a un massimo di due anni, dall'ultimo inquadramento.
- Per i coordinatori e per agli account il 50% dell'anzianità pregressa, fino a un massimo di due anni, dall'incarico.

Spetta anche ai dipendenti che sono stati assenti per malattia, maternità, astensione facoltativa legata alla maternità e aspettativa per malattia dei figli. Non spetta alle persone che sono state assenti per aspettativa non retribuita richiesta per ragioni diverse da quelle sopra indicate.

Ruoli gestionali

Team manager csz, ecs, acs, crc, psc, web, responsabile gestione flussi, responsabile vga, responsabile gestione clienti banche, responsabile telemarketing, responsabile relazione reti, responsabile liquidazione e conformità, responsabile delibera, responsabile gestione portafoglio cqs

- Se il livello di inquadramento, al momento dell'incarico, è pari al 3a4, dopo 24 mesi verrà assegnato il QD1 e dopo altri 48 mesi il QD2.

- Se il livello di inquadramento, al momento dell'incarico, è pari al QD1, dopo 24 mesi verrà assegnato il QD2.

La mobilità geografica di almeno 2 anni da diritto ad un'accelerazione di 12 mesi.

Le valutazioni minime richieste sono un livello sopra a quello atteso.

Account manager

- Se il livello di inquadramento, al momento dell'incarico, è pari al QD1, dopo 18 mesi verrà assegnato il QD2 e dopo altri 42 mesi il QD3 e dopo 66 mesi il QD4.
- Se il livello di inquadramento, al momento dell'incarico, è pari al QD2, dopo 18 mesi verrà assegnato il QD3 e dopo altri 42 mesi il QD4.
- Se il livello di inquadramento, al momento dell'incarico, è pari al QD3, dopo 18 mesi verrà assegnato il QD4.

La mobilità geografica di almeno 2 anni da diritto ad un'accelerazione di 12 mesi.

Le valutazioni minime richieste sono un livello sopra a quello atteso.

The logo for UNISIN, featuring the word "UNISIN" in bold, blue, uppercase letters on a yellow background.

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Responsabile zona diretto, manager ecs, responsabile csz

L'inquadramento, al momento dell'assegnazione dell'incarico, sarà pari a QD4.

Responsabile crc

L'inquadramento al momento dell'assegnazione dell'incarico, sarà pari a QD3 e dopo 18 mesi verrà assegnato il QD4.

Le valutazioni minime richieste sono un livello sopra a quello atteso per almeno 3 anni.

Responsabile web credit, psc, servizio clienti banche e telemarketing

L'inquadramento al momento dell'assegnazione dell'incarico, sarà pari a QD2 e dopo 18 mesi verrà assegnato il QD3, dopo ulteriori 42 mesi, QD4.

Le valutazioni minime richieste sono un livello sopra a quello atteso.

Ruoli professional

Questi ruoli si caratterizzano per il possesso di competenze professionali specifiche, maturate anche attraverso un percorso articolato su diverse posizioni aziendali. L'assegnazione del ruolo professional è decisa e formalmente ufficializzata dall'azienda.

- Se il livello di inquadramento, al momento dell'incarico, è pari a 3a4, dopo 24 mesi verrà assegnato il QD1, dopo 60 mesi QD2, dopo 96 mesi il QD3, dopo 144 mesi QD4.
- Se il livello di inquadramento, al momento dell'incarico, è pari a QD1, dopo 24 mesi verrà assegnato il QD2, dopo 60 mesi QD3 e dopo 108 mesi il QD4.

- Se il livello di inquadramento, al momento dell'incarico, è pari a QD2, dopo 36 mesi verrà assegnato il QD3 e dopo 84 mesi il QD4.

- Se il livello di inquadramento, al momento dell'incarico, è pari a QD3, dopo 36 mesi verrà assegnato il QD4.

Per accedere al percorso a QD3 e QD4 è necessario l'inserimento in posizioni professionali a più alta complessità, autonomia e con maggiori responsabilità. Tali posizioni sono definite dall'azienda.

Le valutazioni minime richieste sono un livello sopra a quello atteso per almeno 2 anni.

Per tutte le tipologie di percorso professionale, sono previsti meccanismi di «decelerazione».

In caso di assenza di valutazione, valutazioni inferiori al livello atteso e provvedimenti disciplinari di cui all'art. 44 lettera b del CCNL (rimprovero scritto), i percorsi si allungano di 6 mesi.

Slittano di 12 mesi nel caso di valutazioni inferiori di due livelli rispetto a quello atteso e provvedimenti disciplinari di cui all'art. 44 lettera c del CCNL (sospensione dal servizio e del trattamento economico per un periodo non superiore ai 10 gg).

Art. 7 - Mutui e prestiti

Mutui

Findomestic si avvale, grazie ad una convenzione, del circuito di BNL per l'erogazione di mutui. Questi sono finalizzati all'acquisto, ristrutturazione e ampliamento della prima casa propria e del proprio nucleo familiare.

E' stata introdotta la possibilità di accedere al tasso fisso (pari a quello applicato ai dipendenti BNL, ad oggi 1,40%) e sono state apportate modifiche al tasso variabile.

Quest'ultimo sarà pari al tasso BCE + uno spread pari all'1%.
L'importo massimo finanziabile rimane a 250.000€.

Per l'abitazione secondaria, BNL, valuterà l'applicazione di condizioni più favorevoli rispetto alla clientela ordinaria.

Dall'1/09/2015 possono essere stipulati mutui a tasso fisso.

Le nuove condizioni di mutuo a tasso variabile si applicheranno dal 01/01/2016.



UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Prestiti

Rimangono invariate le condizioni di erogazione e gli importi, 60.000€.

Il tasso applicato sarà sempre pari a quello variabile BCE, ma arrotondato per eccesso ad un multiplo di 0,12%.

Inoltre, Findomestic, si riserva la facoltà di sostituire il prodotto linea di credito con un prestito personale.

Le suddette condizioni sono già in essere dall'1 luglio 2015.

Art. 9 - Permessi

Il nuovo CLA prevede nuovi permessi, non retribuiti, che si affiancano a quelli già presenti (retribuiti e non).

- Permessi non retribuiti per assistenza figli ammalati

Nel vecchio CLA erano previsti 5 giorni lavorativi annui, frazionabili, per assistenza figli ammalati di età compresa tra gli 8 e i 12 anni, mentre adesso spettano 10 giorni lavorativi annui, sempre frazionabili, per figli di età compresa tra gli 8 e i 14 anni.

I permessi sono usufruibili dietro presentazione di certificazione medica.

Inoltre è stata introdotta la possibilità di usufruire di un permesso di 5 giorni lavorativi annui, non retribuiti, frazionabili, per tutti i lavoratori che abbiano necessità di accompagnare i propri genitori ad una visita medica specialistica. Anche in questo caso è necessario presentare certificazione medica in cui sia indicata la circostanza che il dipendente ha accompagnato il genitore.

I permessi suddetti potranno essere fruiti per un massimo di 10 giorni per ciascun dipendente.

The logo for UNISIN, consisting of the word "UNISIN" in a bold, blue, sans-serif font, enclosed within a thin black rectangular border.

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Art. 10 - Polizza Sanitaria

A partire dal 2017 è previsto un incremento della cifra versata dall'azienda. Per il dipendente senza nucleo familiare passa da 475€ a 555€, e, per il dipendente con nucleo familiare, da 715€ a 860€.

Art. 11 - Premio Aziendale

Già con il premio aziendale del 2013 erano state introdotte due modalità di erogazione:

- il piano standard, che prevede che si percepisca l'intera somma in denaro
- Il piano welfare, che prevede una parte in denaro e una parte in beni, servizi e utilità. E' stata, di recente, modificata, tramite un nuovo accordo, la data di adesione al piano welfare che diviene il 31 marzo di ogni anno.

In caso di adesione al piano welfare, il precedente accordo prevedeva soltanto la possibilità di erogazione 50% denaro e 50% in quota welfare. Col nuovo CLA sono previste più opzioni, ovvero:

20% denaro e 80% welfare	70% denaro e 30% welfare
30% denaro e 70% welfare	80% denaro e 20% welfare
50% denaro e 50% welfare	

The logo for UNISIN, consisting of the word "UNISIN" in a bold, black, sans-serif font, centered within a white square with a thin black border.

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

L'accordo riguardante il presente articolo ha validità per il 2016 (risultati 2015) e il 2017 (risultati 2016). Per i successivi due anni le parti si incontreranno entro il secondo semestre del 2016 per individuare le relative tabelle, per la determinazione del premio, in relazione agli utili lordi.

Per il personale con contratto a tempo determinato, di durata superiore a un mese, il premio verrà erogato in proporzione al periodo lavorato ed erogato insieme al TFR. Sarà calcolato sull'ultimo premio corrisposto.

Di seguito le tabelle relative al premio aziendale per il prossimo biennio:

**UNISIN**

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

UTILE LORDO IN MLN DI EURO

NUMERO DI MENSILITA'

Erogazione 2016

*Voce 250 del conto economico, rettificata
per escludere eventuali svalutazioni di
Findomestic Banka - Belgrado**Calcolate in rapporto alla tredicesima
mensilità erogata nel mese di dicembre
2015*

≥ 250	2,00
$\geq 215 < 250$	1,95
$\geq 205 < 215$	1,90
$\geq 190 < 205$	1,85
$\geq 170 < 190$	1,80
$\geq 150 < 170$	1,70
$\geq 130 < 150$	1,60
$\geq 90 < 130$	1,50
$\geq 70 < 90$	1,00
$\geq 60 < 70$	0,75
$\geq 40 < 60$	0,50
$\geq 10 < 40$	0,30
< 10	0

**UNISIN**

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

UTILE LORDO IN MLN DI EURO

NUMERO DI MENSILITA'

Erogazione 2017

*Voce 250 del conto economico, rettificata
per escludere eventuali svalutazioni di
Findomestic Banka - Belgrado**Calcolate in rapporto alla tredicesima
mensilità erogata nel mese di dicembre
2016*

≥ 270	2,00
$\geq 225 < 270$	1,95
$\geq 210 < 225$	1,90
$\geq 190 < 210$	1,85
$\geq 170 < 190$	1,80
$\geq 150 < 170$	1,70
$\geq 130 < 150$	1,60
$\geq 90 < 130$	1,50
$\geq 70 < 90$	1,00
$\geq 60 < 70$	0,75
$\geq 40 < 60$	0,50
$\geq 10 < 40$	0,30
< 10	0

The logo for UNISIN, featuring the word "UNISIN" in a bold, blue, sans-serif font.

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Art. 12 - Ex premio di rendimento

Il nuovo CIA prevede che, l'ex premio di rendimento, concorra soltanto alla determinazione del versamento al fondo di previdenza integrativa aziendale (fondo pensione) e non più al TFR.



Art. 15 - Trasferimenti

E' stato aggiornato, dal 01/01/2016, il borsino alloggio secondo la tabella seguente:

Regione	Province	Borsino mensile base	1 figlio + 10%	2 o più figli + 20%
Toscana	Arezzo	500	550	660
Toscana	Firenze	798	878	1054
Toscana	Grosseto	729	802	963
Toscana	Livorno	593	653	783
Toscana	Lucca	653	718	862
Toscana	Massa Carrara	542	596	715
Toscana	Pisa	624	687	824
Toscana	Pistoia	520	572	686
Toscana	Prato	624	687	824
Toscana	Siena	932	1025	1230
Lombardia	Milano	927	1020	1224
Lombardia	Bergamo	534	588	705
Lombardia	Brescia	513	565	678

The logo for UNISIN, consisting of the word "UNISIN" in a bold, black, sans-serif font on a yellow background.

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

A hand in a white shirt is using a paint roller to apply yellow paint to a dark blue wall. The roller is covered in yellow paint, and the wall shows a vertical stripe of yellow paint being applied.

Regione	Province	Borsino mensile base	1 figlio + 10%	2 o più figli + 20%
Lombardia	Como	578	636	764
Lombardia	Cremona	430	473	568
Lombardia	Lecco	518	569	683
Lombardia	Lodi	511	562	674
Lombardia	Mantova	436	479	575
Lombardia	Monza e Brianza	566	623	747
Lombardia	Pavia	499	548	658
Lombardia	Sondrio	537	591	709
Lombardia	Varese	524	576	691
Abruzzo	Chieti	402	442	530
Abruzzo	L'Aquila	431	474	569
Abruzzo	Pescara	459	505	605
Abruzzo	Teramo	399	439	527
Calabria	Catanzaro	281	309	371
Calabria	Cosenza	317	348	418
Calabria	Crotone	363	400	480
Calabria	Reggio Calabria	303	333	400
Calabria	Vibo Valentia	279	307	368

The logo for UNISIN, consisting of the word "UNISIN" in a bold, black, sans-serif font on a yellow background.

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Regione	Province	Borsino mensile base	1 figlio +10%	2 o più figli + 20%
Campania	Avellino	329	362	434
Campania	Benevento	372	409	491
Campania	Caserta	313	344	413
Campania	Napoli	633	697	836
Campania	Salerno	419	461	554
Emilia Romagna	Bologna	637	700	840
Emilia Romagna	Ferrara	488	537	644
Emilia Romagna	Forlì Cesena	530	583	700
Emilia Romagna	Modena	514	566	679
Emilia Romagna	Parma	518	570	684
Emilia Romagna	Piacenza	455	501	601
Emilia Romagna	Ravenna	564	621	745
Emilia Romagna	Reggio Emilia	464	510	613
Emilia Romagna	Rimini	656	721	865
Lazio	Frosinone	382	420	505
Lazio	Latina	561	617	740
Lazio	Rieti	403	443	531

The logo for UNISIN, consisting of the word "UNISIN" in a bold, black, sans-serif font.

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

A hand in a white sleeve is using a paint roller to apply yellow paint to a dark blue wall. The roller is positioned vertically on the left side of the image, with the paint being applied to a vertical strip of the wall.

Regione	Province	Borsino mensile base	1 figlio + 10%	2 o più figli + 20%
Lazio	Roma	858	944	1133
Lazio	Viterbo	455	501	601
Liguria	Genova	561	618	741
Liguria	Imperia	616	677	813
Liguria	La Spezia	562	618	742
Liguria	Savona	744	819	982
Marche	Ancona	491	540	648
Marche	Ascoli Piceno	450	495	594
Marche	Fermo	440	484	581
Marche	Macerata	491	540	648
Marche	Pesaro Urbino	500	550	660
Piemonte	Alessandria	375	412	495
Piemonte	Asti	365	401	481
Piemonte	Biella	314	345	414
Piemonte	Cuneo	390	429	514
Piemonte	Novara	461	507	608
Piemonte	Torino	521	573	688

The logo for UNISIN, consisting of the word "UNISIN" in a bold, sans-serif font.

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

A hand in a white sleeve is using a roller to apply yellow paint to a dark blue wall. The roller is partially covered in yellow paint, and the wall shows a vertical line of yellow paint being applied.

Regione	Province	Borsino mensile base	1 figlio + 10%	2 o più figli + 20%
Piemonte	Verbania	471	518	622
Piemonte	Vercelli	347	382	458
Puglia	Bari	474	522	626
Puglia	Barletta - Andria - Trani	390	429	515
Puglia	Brindisi	589	647	777
Puglia	Foggia	379	417	500
Puglia	Lecce	365	402	482
Puglia	Taranto	463	509	611
Sardegna	Cagliari	541	595	713
Sardegna	Carbonia Iglesias	393	432	519
Sardegna	Medio Campidano	610	671	805
Sardegna	Nuoro	464	510	613
Sardegna	Ogliastra	458	504	605
Sardegna	Olbia Tempio	748	822	987
Sardegna	Oristano	767	844	1013
Sardegna	Sassari	501	551	661
Sicilia	Agrigento	351	386	463
Sicilia	Caltanissetta	397	437	524
Sicilia	Catania	491	540	648
Sicilia	Enna	397	437	524

The logo for UNISIN, consisting of the word "UNISIN" in a bold, black, sans-serif font on a yellow background.

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

A hand in a white sleeve is using a roller to apply yellow paint to a dark blue wall. The roller is partially covered in yellow paint, and the wall shows a vertical line of yellow paint being applied.

Regione	Province	Borsino mensile base	1 figlio + 10%	2 o più figli + 20%
<i>Sicilia</i>	<i>Messina</i>	<i>359</i>	<i>395</i>	<i>474</i>
<i>Sicilia</i>	<i>Palermo</i>	<i>536</i>	<i>590</i>	<i>708</i>
<i>Sicilia</i>	<i>Ragusa</i>	<i>309</i>	<i>340</i>	<i>408</i>
<i>Sicilia</i>	<i>Siracusa</i>	<i>406</i>	<i>446</i>	<i>536</i>
<i>Sicilia</i>	<i>Trapani</i>	<i>310</i>	<i>341</i>	<i>409</i>
<i>Umbria</i>	<i>Perugia</i>	<i>438</i>	<i>481</i>	<i>578</i>
<i>Umbria</i>	<i>Terni</i>	<i>390</i>	<i>429</i>	<i>515</i>
<i>Veneto</i>	<i>Belluno</i>	<i>863</i>	<i>949</i>	<i>1139</i>
<i>Veneto</i>	<i>Padova</i>	<i>587</i>	<i>645</i>	<i>774</i>
<i>Veneto</i>	<i>Rovigo</i>	<i>417</i>	<i>459</i>	<i>551</i>
<i>Veneto</i>	<i>Treviso</i>	<i>507</i>	<i>557</i>	<i>669</i>
<i>Veneto</i>	<i>Venezia</i>	<i>594</i>	<i>653</i>	<i>784</i>
<i>Veneto</i>	<i>Verona</i>	<i>504</i>	<i>554</i>	<i>665</i>
<i>Veneto</i>	<i>Vicenza</i>	<i>459</i>	<i>505</i>	<i>605</i>
<i>Aosta</i>	<i>Aosta</i>	<i>510</i>	<i>561</i>	<i>673</i>
<i>Trentino Alto Adige</i>	<i>Bolzano</i>	<i>1007</i>	<i>1107</i>	<i>1329</i>
<i>Trentino Alto Adige</i>	<i>Trento</i>	<i>597</i>	<i>657</i>	<i>788</i>

The logo for UNISIN, consisting of the word "UNISIN" in a bold, black, sans-serif font.

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

A hand in a white sleeve is using a roller to apply yellow paint to a dark blue wall. The roller is partially covered in yellow paint, and the wall is being painted from top to bottom.

Regione	Province	Borsino mensile base	1 figlio + 10%	2 o più figli + 20%
Molise	Campobasso	383	421	505
Molise	Isernia	265	292	350
Basilicata	Matera	407	447	537
Basilicata	Potenza	392	431	518
Friuli Venezia Giulia	Gorizia	418	460	552
Friuli Venezia Giulia	Pordenone	419	461	553
Friuli Venezia Giulia	Trieste	517	562	682
Friuli Venezia Giulia	Udine	487	536	643

The logo for UNISIN, consisting of the word "UNISIN" in a bold, black, sans-serif font, centered within a yellow square.

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Dal 01/01/2018 il borsino alloggio sarà aggiornato in base ai nuovi borsini immobiliari ufficiali.

Rispetto al precedente CIA viene definito, come base di calcolo, un alloggio di 68mq.

L'azienda, qualora il dipendente trasferito mantenga la residenza dal luogo dove ha origine il trasferimento stesso, o vi rimanga la sua famiglia, gli riconoscerà il 100% della somma, nel limite del borsino. Per avere tale importo non sarà più sufficiente un'autodichiarazione ma sarà necessaria la certificazione di residenza e lo stato di famiglia.

Il contributo alloggio è riconosciuto per 6 anni alle aree professionali dalla 1° alle 3°, e per 8 anni ai quadri direttivi.

Art. 17 - Attività in turno e relative indennità

A partire dall' 01/01/2016 l'indennità di turno passerà dagli attuali 4,30€ a 7€.

Rimangono invariate quelle per i sabati lavorativi, pari a 15,89€ e quelle per il personale già beneficiario di trattamenti precedentemente pari a € 31,77

Art. 19 - Contributo asilo nido

Per quanto riguarda il suddetto contributo è previsto un incremento di 10€ mensili a partire dal 01/01/2017, e di ulteriori 10€ dal 01/01/2018. A regime sarà 120€ per mese di frequenza. L'erogazione del contributo avverrà a settembre di ogni anno e non più nel mese di luglio



UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Art. 24 - Polizza morte in caso di malattia - nuovo
Sarà introdotta, a partire dal 01/01/2016, una polizza assicurativa in caso di decesso da malattia, con capitale pari a 40.000€ per ciascun assicurato, e verrà attivata per i dipendenti a tempo indeterminato esclusi i dirigenti.

Art. 25 - Provvidenze per figli disabili - nuovo

Il CCNL prevede l'erogazione di un importo pari a 103,29€ annuali a favore dei dipendenti che abbiano figli portatori di handicap ai fini dell'apprendimento.

Con il nuovo CLA l'importo è stato innalzato a 1200€, e verrà corrisposto entro il mese di maggio di ciascun anno, fino al compimento del 26esimo anno di età del figlio. Per usufruirne è necessario presentare una certificazione medica.

Art. 26 - Borse di studio - nuovo

A partire dal 01/01/2016 l'importo per le borse di studio previsto dal CCNL sarà aumentato del 20%, Un'ulteriore maggiorazione del 20% decorrerà dal 01/01/2017.

Gli importi annuali attualmente previsti dal CCNL in vigore sono:

74,89€ per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado, 105,87€ di secondo grado, 216,91€ per universitari. Per gli studenti che frequentano corsi di studio in località diversa da quella di residenza della famiglia, gli importi sono maggiorati di 51,65€ per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado e 77,47€ per gli studenti universitari.

Art. 27 - Occupazione - nuovo

L'azienda si impegna a non incrementare l'utilizzo di stagisti/tirocinanti nei ruoli operativi di rete. Valuterà la possibilità di confermare, con contratto a tempo indeterminato, lavoratori che abbiano prestato servizio per almeno 24 mesi consecutivi. Sarà presa in considerazione, in alternativa ad un contributo economico, la possibilità di assumere con contratto a tempo indeterminato, il coniuge o l'orfano del dipendente deceduto.

The logo for UNISIN, consisting of the word "UNISIN" in a bold, blue, sans-serif font.The text "UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA" in a smaller, blue, sans-serif font, positioned below the main logo.

Art. 28 - Ex Vision - nuovo

Il nuovo articolo prevede, per tutti i dipendenti ancora in mobilità territoriale derivante dall'accordo Vision, una proroga a tempo illimitato delle elasticità orarie, che decadrà al momento in cui il dipendente verrà riavvicinato entro un raggio di 30km all'unità produttiva da cui si è originato il trasferimento.

L'azienda valuterà, per chi ne è ancora interessato, l'ipotesi del lavoro a distanza. Fino a che non sarà possibile, l'azienda verserà al dipendente un importo mensile pari al valore dell'abbonamento ferroviario di seconda classe fra il comune di residenza e il comune di lavoro.