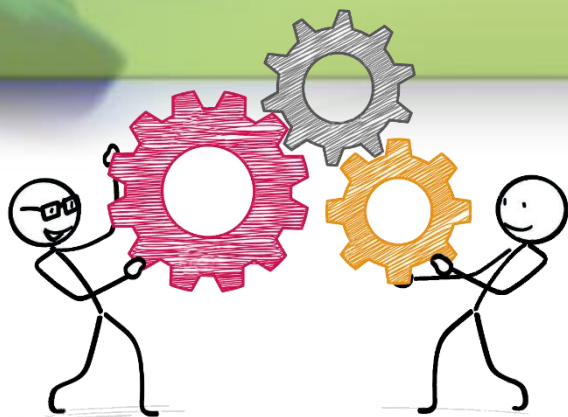


I contratti a Tempo Determinato



UNISIN

UNITÀ SINDACALE
FALCRI - SILCEA - SINFUB

Indice

- 1 – Durata
- 3 – Disciplina della proroga e rinnovi
- 4 – La forma
- 5 – Proroga di fatto
- 6 – Periodo di prova
- 7 – Diritto di precedenza all'assunzione
- 8 – Risoluzione anticipata del contratto
- 9 – Ex festività e festività soppresse
- 10 – Maturazione delle ferie
- 11 – Banca ore e lavoro straordinario
- 13 – Recupero della banca ore
- 14 – Permesso retributivo aggiuntivo (PRA) e festività coincidenti con la domenica
- 15 – Permessi retribuiti e non, permessi studio
- 18 – Congedo matrimoniale e Ticket Restaurant
- 19 – TFR
- 21 – Pausa da videoterminalisti
- 22 – Malattie e infortuni
- 27 – Maternità
- 29 – Fondo pensione
- 30 – Vap (Premio Aziendale)
- 32 – Diritto di Sciopero e di Assemblea e Polizza infortuni professionali e extraprofessionali
- 33 – Valutazione delle prestazioni e ricorso



La disciplina del contratto a tempo determinato rientra nel cosiddetto “codice dei contratti” contenuto nel decreto legislativo n. 81/2015.

Analizziamone, di seguito, i vari aspetti!






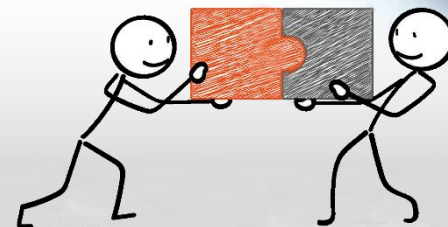
DURATA

Con il Decreto Dignità è stata modificata la durata massima dei contratti a tempo determinato.

Il contratto “acausale” (senza l'obbligo di specifica della causale) non può avere durata superiore ai 12 mesi. La proroga oltre tale limite è possibile solo attraverso l'apposizione di una causale giustificatrice (necessaria anche in caso di rinnovo entro i 12 mesi).

I rinnovi possono essere effettuati solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

-  *esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività;*
-  *sostituzione di altri lavoratori;*
-  *esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.*



Dopo i 24 mesi è possibile prorogare o rinnovare il contratto per ulteriori 12 mesi, ma solo con un accordo stipulato presso la l'ispettorato del lavoro, in presenza di un rappresentante delle organizzazioni sindacali.

Lavoratori Stagionali

Nelle attività stagionali previste dal DPR 1525/1963 non è mai richiesta la presenza di una causale.

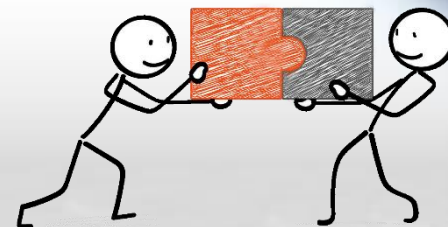
DISCIPLINA DELLA PROROGA

Il contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato per 4 volte entro comunque il termine massimo di 24 mesi. Può essere prolungato di altri 12 mesi se ci sono ancora proroghe disponibili entro il numero di 4, ma solo dalla DTL (Direzione Territoriale del Lavoro).

L'onere della prova (causale) è a carico del datore di lavoro.

RINNOVI

Il contratto è rinnovabile per un numero di volte indefinito, ma sempre nel limite dei 24 mesi. Già dal primo rinnovo, però, dovrà essere obbligatoriamente indicata la causale.





Per poter ricorrere al rinnovo è necessario che, tra la scadenza di un contratto a tempo determinato ed il successivo, sia rispettato un intervallo di tempo di 10 giorni se il contratto precedente aveva durata inferiore ai 6 mesi, oppure di 20 giorni se superiore ai 6 mesi.

Se non vengono rispettati i suddetti limiti di “distacco” fra un contratto e l’altro, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

LA FORMA

Entro 5 giorni dall’inizio dell’attività il lavoratore dovrà ricevere il contratto in forma scritta, con la specifica del relativo termine. Nel caso in cui non avvenga, il contratto si considera a tempo indeterminato.

PROROGA DI FATTO

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine si parla di «proroga di fatto». Il datore di lavoro dovrà corrispondere una retribuzione maggiorata per ogni giorno di proroga di fatto.

La maggiorazione è pari:

- ⚙ al 20% fino al decimo giorno successivo;*
- ⚙ al 40% per ciascun ulteriore giorno.*

Se la proroga di fatto si protrae oltre il trentesimo giorno (in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi), oppure oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

PERIODO DI PROVA (nel CCNL del credito)

- ⚙️ *Non può essere superiore ai 3 mesi.*
- ⚙️ *Durante tale periodo ciascuna delle parti può recedere senza preavviso.*
- ⚙️ *In caso di recesso da parte del lavoratore devono essere corrisposte le competenze fino al giorno dell'effettiva cessazione dal servizio. Invece, se il recesso è da parte dell'azienda, le competenze devono essere corrisposte fino alla fine del mese in corso.*
- ⚙️ *Al termine del periodo di prova il lavoratore si intende confermato in servizio.*
- ⚙️ *Sono esonerati dal periodo di prova coloro che abbiano già lavorato presso la stessa azienda (o banche incorporate) per almeno tre mesi.*



DIRITTO DI PRECEDENZA ALL'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO

*Il lavoratore che abbia prestato attività per un periodo superiore ai 6 mesi (anche con più contratti) ha diritto di precedenza sulle **assunzioni** a tempo indeterminato effettuate entro i 12 mesi dalla scadenza del contratto, per le stesse mansioni.*

Le lavoratrici madri hanno il diritto di precedenza anche sulle future assunzioni a termine.

*Per esercitare tale **diritto** è necessario manifestare la propria volontà in **forma scritta**, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto (3 mesi per gli stagionali, limitatamente alle medesime attività, presso lo stesso datore di lavoro).*



RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL CONTRATTO

Nel contratto a tempo determinato non sono previsti né l'istituto del preavviso, né il recesso anticipato.

Le dimissioni da parte del lavoratore sono consentite quando vi siano condizioni che impediscano di proseguire l'attività di lavoro (dimissioni per giusta causa, art. 2119 del codice civile).

In caso di dimissioni per giusta causa, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno, che è pari all'ammontare delle retribuzioni che avrebbe percepito se il contratto avesse avuto la durata prevista.

In caso di dimissioni prima del termine senza giusta causa non è previsto esplicitamente il risarcimento del danno provocato al datore di lavoro, ma dato che si tratta di inadempimento contrattuale, la giurisprudenza ammette che possa essere richiesto. Generalmente, le penali previste in tal caso sono specificate nel contratto.



EX FESTIVITA' o FESTIVITA' SOPPRESSE

Al lavoratore spetta annualmente un numero di permessi giornalieri retribuiti pari a quello delle giornate che, per disposizioni di legge, non sono più considerate festività.

I giorni sono:

19 marzo, 5 e 26 maggio, 29 giugno, 4 novembre.

Le giornate di ex festività spettano soltanto nel caso in cui cadano all'interno del periodo di contratto ed in tali giorni sia prevista l'attività lavorativa.

Possono essere anche fruite ad ore e, nel caso in cui non siano utilizzate nell'anno, verranno liquidate nella busta paga di gennaio o in quella successiva alla scadenza del contratto.



MATURAZIONE DELLE FERIE

Il lavoratore a tempo determinato appartenente alle aree professionali ha diritto ad un periodo di ferie di 20 gg lavorativi annui, proporzionali ai mesi di servizio.

I turni di ferie devono essere concordati con l'azienda e possono essere divisi in due o più periodi, uno dei quali non inferiore a 10 gg lavorativi consecutivi (come da metodologia aziendale).

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, i giorni di ferie non fruiti verranno liquidati nella successiva busta paga, in misura pari a 1/360 della Retribuzione annua per ogni giornata.




BANCA ORE E LAVORO STRAORDINARIO

La “banca delle ore” è lo strumento per la gestione delle prestazioni lavorative aggiuntive.

All’ inizio di ogni anno spetta un saldo di 23 ore derivante dalla riduzione di 30 minuti dell’orario lavorativo settimanale (ROL).

Dal 2012 e fino al 2019, salvo ulteriori proroghe, come previsto dal CCNL, sarà effettuata una decurtazione di 7,5 ore di tale saldo, per destinarla al FOC – Fondo per l’Occupazione. Per i Part-Time la decurtazione sarà parametrata all’orario. Per i contratti di durata inferiore ad un anno, il saldo di 23 ore è riproporzionato alla durata e non si applica la decurtazione prevista per il FOC.



Le prestazioni di lavoro aggiuntive (lavoro straordinario) non possono superare le 2 ore giornaliere e le 10 settimanali.

Le prime 50 ore, incluse le 23 iniziali, vengono accantonate automaticamente come banca ore. Per le successive 50, invece, è possibile scegliere l'accantonamento a banca ore oppure optare per il pagamento del lavoro straordinario.

Oltre le 100 ore annue è previsto soltanto il pagamento di lavoro straordinario. Non è possibile oltrepassare il limite di 100 ore annue di lavoro straordinario (150 totali, 50 di accantonamento di banca ore e 100 di straordinario).

RECUPERO DELLA BANCA ORE

Nei primi **6 mesi dall'accantonamento**, il recupero deve essere effettuato previo accordo con l'azienda. Trascorso tale limite, il lavoratore ha **diritto al recupero** nel periodo prescelto, salvo preavviso di un giorno lavorativo per il recupero orario, 5 giorni lavorativi per il recupero di 1 o 2 giorni, 10 giorni lavorativi per il recupero superiore a 2 giorni.

La fruizione deve avvenire entro 24 mesi dalla maturazione. Trascorso tale periodo, nei successivi sei mesi, l'azienda ne pianificherà il recupero.

In caso di **scadenza del contratto**, le ore residue saranno liquidate nella prima busta paga successiva, conteggiandole come lavoro straordinario.



PERMESSO RETRIBUITO AGGIUNTIVO (PRA)

*Il lavoratore ha diritto ad una **giornata** di permesso retribuito annuo fruibile anche ad ore. Tale permesso deve essere utilizzato entro l'anno, pena la perdita. Nell'anno di assunzione, e di cessazione, viene conteggiato in proporzione ai mesi di lavoro e, se non fruito, viene liquidato nella busta paga successiva alla scadenza del contratto*

FESTIVITA' COINCIDENTI CON LA DOMENICA

*Nel caso in cui le **festività** del 25 aprile, 1 maggio, 2 giugno, **cadano di domenica**, si ha diritto ad altrettante giornate di permesso o ad un compenso aggiuntivo.*



PERMESSI RETRIBUITI E NON (PERMESSI STUDIO)

Secondo l'art. 9 del CCA, in aggiunta a quanto già previsto dalle normative, al lavoratore spettano anche:

Permessi retribuiti

- 3 giorni annui per il primo decesso nell'anno del coniuge (anche legalmente separato) o convivente o parente entro il 2° grado;*
- 3 giorni per i successivi decessi nell'anno di coniuge, convivente o dei seguenti parenti: genitori, fratelli, figli, nonni;*
- 1 giorno per il decesso di zii, nipoti e suoceri;*
- 3 giorni annui complessivi per grave infermità documentata di coniuge o convivente o parenti entro il 2° grado (Legge 53/2000);*
- 3 giorni per la nascita di ogni figlio;*
- 15 ore annue per cure fisioterapiche (comprehensive del tempo di viaggio) dietro presentazione della relativa documentazione medica attestante l'effettivo ciclo di cure (anche in un'unica soluzione) e preavviso di almeno 5 giorni lavorativi al diretto responsabile.*

Permessi non retribuiti

- ❁ *2 giorni annui per rilevanti interessi di famiglia e gravi motivi di indole privata, fruibili anche ad ore;*
- ❁ *al lavoratore che abbia effettiva necessità di assistere i figli ammalati di età compresa fra gli 8 ed i 14 anni, vengono concessi **permessi per la durata massima di 10 giorni** lavorativi annui (anche non consecutivi) se comprovati da certificazione medica (condizione derivante dal nostro CCA);*
- ❁ *al lavoratore che abbia effettiva necessità di accompagnare i propri genitori ad una visita medica specialistica, o di assistere i propri genitori in caso di grave infermità documentata (sempre in riferimento alla Legge 53/2000), **vengono concessi permessi per la durata massima di 5 giorni lavorativi annui**, anche non consecutivi, se comprovati da certificazione medica in cui sia indicata la circostanza che il dipendente abbia accompagnato il genitore o lo abbia assistito in caso di grave infermità.*

I permessi per assistenza figli e genitori possono essere fruiti, complessivamente, per un massimo di 10 giorni annui.

I permessi studio

- Ai lavoratori studenti spettano permessi retribuiti, oltre che per le giornate in cui devono sostenere prove d'esame, anche per il **tempo di viaggio** per raggiungere la località sede di esame. E' previsto **un ulteriore giorno di permesso retribuito**, da fruire nella giornata lavorativa precedente a quella dell'esame, tale permesso viene riconosciuto una sola volta per ciascun esame.*
- Spetta, inoltre, **un permesso retribuito di 20 ore l'anno**, da fruire in quattro giornate lavorative per 5 ore al giorno. Tale permesso spetta per il numero di anni più uno di corso legale di studi.*
- E' possibile richiedere, una sola volta per ciascun ciclo di studi, **un permesso non retribuito di 30 giorni di calendario fruibile in non più di due periodi.***

Per i contratti a tempo determinato tali permessi sono proporzionati in base alla durata del contratto.

Ai lavoratori che conseguono la laurea, dopo l'assunzione viene riconosciuto un premio di euro 136,35€ una tantum, o 85,22€ per il conseguimento della laurea magistrale. Per ottenere l'importo spettante, è necessario produrre la relativa certificazione.



CONGEDO MATRIMONIALE



*In occasione del **matrimonio** viene concesso un permesso di **15 giorni** di calendario consecutivi.*

TICKET RESTAURANT


*Il CCNL prevede che **ogni lavoratore** abbia diritto, per ogni giornata di lavoro effettuata, ad un **buono giornaliero** per la consumazione del pasto. Il nostro CCA stabilisce che l'importo sia pari a **7 euro**, in caso di orario superiore alle 5 ore. Qualora l'orario di lavoro giornaliero fosse inferiore l'importo sarà di 5,50 euro.*



TFR

La retribuzione utile ai fini del TFR è rappresentata da tutte le somme corrisposte derivanti dal rapporto di lavoro, a titolo non occasionale, escluso quanto corrisposto a titolo di rimborso spese. Il TFR (per le aree professionali) viene calcolata sulle seguenti voci:

- stipendio;*
- scatti di anzianità;*
- importo ex ristrutturazione tabellare*
- e, ove spettino, da*
- indennità di rischio;*
- indennità per lavori svolti in locali sotterranei;*
- indennità di turno diurno.*



L'ammontare del TFR per ciascun anno di servizio, si calcola dividendo la retribuzione utile per 13,5. Viene liquidato, se lasciato in azienda, alla cessazione del rapporto di lavoro.

Nell'ipotesi in cui sia destinato alla previdenza complementare, segue le regole che disciplinano il fondo pensione.

PAUSA DA VIDEOTERMINALISTI

*Il lavoratore addetto in via esclusiva a videotermini (per un minimo 20 ore settimanali) ha diritto ad una **interruzione** della sua attività **pari a 15 minuti ogni 120** di lavoro continuativo davanti al monitor. L'interruzione deve avvenire **mediante il cambio di attività**. I ruoli che rientrano nella categoria di «videoterminalista» vengono definiti dall'azienda.*

*In caso di esigenze diverse certificate dal medico competente, le modalità e la durata delle interruzioni possono **essere stabilite temporaneamente a livello individuale**.*

È esclusa la cumulabilità delle interruzioni all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro. Nel computo dei tempi di interruzione non sono compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro.

La pausa è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro.



MALATTIE E INFORTUNI (Art. 58 del CCNL)

In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'azienda conserva il posto di lavoro (periodo di comporto secco) e l'intero trattamento economico al lavoratore che abbia superato il periodo di prova per:

- ⚙ 6 mesi, fino a 5 anni di anzianità;
- ⚙ 8 mesi, per anzianità da oltre 5 anni e fino a 10;
- ⚙ 12 mesi, per anzianità da oltre 10 anni e fino a 15 anni;
- ⚙ 15 mesi, per anzianità da oltre 15 anni e fino a 20 anni;
- ⚙ 18 mesi, per anzianità da oltre 20 anni e fino a 25 anni;
- ⚙ 22 mesi, oltre i 25 anni di anzianità.



I periodi di assenza per malattia e infortunio possono essere calcolati dall'impresa con riferimento ai 48 mesi precedenti all'ultimo giorno di assenza considerato (periodo di comportamento per sommatoria).


In tal caso, i periodi di conservazione del posto e del trattamento economico sono i seguenti:

- 🌀 fino a 5 anni, 8 mesi;*
- 🌀 da oltre 5 anni e fino a 10 anni, 10 mesi;*
- 🌀 da oltre 10 anni e fino a 15 anni, 14 mesi;*
- 🌀 da oltre 15 anni e fino a 20 anni, 18 mesi;*
- 🌀 da oltre i 20 anni e fino a 25 anni, 22 mesi;*
- 🌀 oltre i 25 anni, 24 mesi.*

I periodi suindicati sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tbc, nonché nel caso di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), per un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi. E inoltre:

- In caso di malattia di carattere oncologico i periodi di conservazione del posto e dell'intero trattamento economico sono raddoppiati con un massimo di 36 mesi complessivi;*
- ai fini di quanto previsto dai commi precedenti, non si terrà conto delle assenze per il tempo strettamente necessario al lavoratore per sottoporsi al trattamento di dialisi;*
- il termine finale del trattamento di cui sopra, non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui il lavoratore, ultrasessantenne, sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, se la malattia sia iniziata prima di tale data. Se la malattia è iniziata successivamente, il trattamento viene riconosciuto per sei mesi;*

- ❁ *i periodi di assenza per malattia o infortunio accertati, entro i limiti su indicati, valgono come servizio prestato, salvo che per le ferie;*
- ❁ *in caso di assenza conseguente ad infortunio sul lavoro, il trattamento economico è anticipato dall'azienda per conto dell' INAIL;*
- ❁ *le imprese segnaleranno, con un mese di anticipo, ai lavoratori interessati la scadenza del termine del periodo di comporto contrattualmente previsto;*
- ❁ *Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini sopra indicati, il lavoratore, prima della scadenza, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio;*

- 
- ❁ *il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal lavoratore ultrasessantenne che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia. In ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui l'interessato ultrasessantenne abbia maturato i requisiti;*
 - ❁ *i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, nei confronti dei quali sia stato accertato da una struttura sanitaria pubblica lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un programma terapeutico e di riabilitazione, possono fruire di un'aspettativa non retribuita per un periodo non superiore a tre anni, finalizzata a favorirne la riabilitazione e il recupero sociale.*

MATERNITA' (dall' Art. 59 del CCNL, Art. 18 del CCA e D. Lgs. 151/2001)

*Durante il **congedo di maternità** alla lavoratrice compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, nel limite massimo di cinque mesi.*

In caso di gravi complicanze durante la gravidanza, la lavoratrice può essere collocata in maternità anticipata.

*Il CCA Findomestic prevede che **venga erogato il 100%** della retribuzione (80% a carico dell'INPS e 20% a carico dell'azienda), sia in caso di astensione anticipata, che obbligatoria.*

*Al termine dell'astensione obbligatoria è possibile usufruire del **congedo parentale di 6 mesi**.*

Per il congedo parentale, il D. Lgs. 151/2001 prevede un'indennità pari al 30% della retribuzione.



Il CCA Findomestic del 2015, stabilisce condizioni migliorative rispetto a quanto previsto dalla legge.

Se il congedo parentale viene fruito senza soluzione di continuità dal precedente periodo di congedo di maternità, l'azienda provvederà ad integrare quanto erogato dagli enti previdenziali.

L'importo che verrà erogato in busta paga sarà il seguente:

- ⚙ 60% dal 1° al 4° mese di congedo (30% INPS, 30% Findomestic);*
- ⚙ 70% il 5° mese (30% INPS, 40% Findomestic);*
- ⚙ 80% il 6° mese (30% INPS, 50% Findomestic).*

FONDO PENSIONE

Il Fondo Pensione è una forma di previdenza integrativa (disciplinata dal D.lgs 252 del 5 dicembre 2005) che si prefigge di rendere disponibili ai propri iscritti, all'atto del pensionamento, prestazioni pensionistiche complementari al sistema obbligatorio.

*Si possono iscrivere al Fondo Pensione **tutti i dipendenti** di Findomestic Banca e Società Controllate da quest'ultima, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato con contratto non inferiore a 5 mesi.*

*La contribuzione è composta da **una quota a carico del datore di lavoro** (attualmente del 4,50%), **dal contributo del lavoratore** (minimo 1%) e dal, **T.F.R.** (obbligatorio per i nuovi iscritti con prima occupazione successiva al 29 aprile 1993 e facoltativo per i vecchi iscritti).*

*La contribuzione a carico dell'iscritto **viene trattenuta mensilmente dalla busta paga** e, assieme al contributo a carico dell'Azienda ed al TFR, viene versata al Fondo con la medesima scadenza mensile.*



VAP – Premio Aziendale

Il premio aziendale è un elemento della retribuzione previsto dal CCNL (che demanda al CCA la definizione dei criteri di calcolo e le condizioni di erogazione), erogato in base ai risultati aziendali.

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 di una parte in denaro e di una parte in servizi (welfare).*

L'eventuale parte welfare può essere utilizzata per: salute, istruzione, assistenza, previdenza, cultura, benessere, tempo libero, buoni acquisto, sconti e convenzioni.

Oltre alle spese sostenute dal dipendente titolare del conto welfare è possibile richiedere il rimborso anche per quelle sostenute per i seguenti familiari: coniuge (escluso il convivente), figli, genitori, generi, nuore, suoceri, fratelli e sorelle.



In caso di adesione, la quota destinata al conto welfare, oltre a non essere soggetta a tassazione, sarà maggiorata del 10%. Alla scadenza del piano, l'eventuale importo non utilizzato, sarà versato nel fondo pensione.

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 è attualmente calcolato sull'utile lordo e può variare da un minimo di zero ad un massimo di due mensilità (calcolate sulla tredicesima).

DIRITTO DI SCIOPERO E DIRITTO DI ASSEMBLEA

L'articolo 40 della Costituzione stabilisce il diritto di sciopero per tutti i lavoratori.

Il diritto di assemblea è disciplinato dallo Statuto dei lavoratori (legge 300/1970) il quale prevede la possibilità, all'art. 20, di riunirsi nell'unità produttiva in cui presta la propria opera.



POLIZZA INFORTUNI PROFESSIONALI ED EXTRA PROFESSIONALI

Tutti i lavoratori, sia a tempo indeterminato che determinato, beneficiano di una polizza che copre gli infortuni sul lavoro (pagata dall'azienda) ed una che copre gli infortuni nel tempo libero ed in itinere, cioè nel tragitto da casa a lavoro. Quest'ultima è soggetta a franchigia ed è pagata dai lavoratori con un trattenuta in busta paga.

E' possibile recedervi inviando apposita comunicazione all'azienda.

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E RICORSO


L' Azienda, 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, 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 (e ottenere) il cambio di mansioni ed il trasferimento ad altro ufficio (compatibilmente con le esigenze di servizio).

In tal caso, il premio aziendale non viene erogato.





Come previsto dal CCA, in caso di andamento negativo o inferiore al livello atteso per il percorso professionale, è obbligatorio un colloquio intermedio fra il responsabile e la risorsa interessata, da tenersi entro il 30 settembre dell'anno di valutazione.

In GepeNext è possibile visualizzare l'ultima valutazione, nonché quelle degli anni precedenti.

*Il lavoratore che ritenga che il giudizio professionale non sia corrispondente alla sua prestazione lavorativa, può **presentare ricorso, assistito dal Sindacato, entro 15gg dalla comunicazione.***

L'azienda dovrà sentire il lavoratore entro 30gg dalla data del ricorso e comunicare le proprie ragioni entro i successivi 60gg.

La valutazione dei lavoratori con contratto a tempo determinato viene effettuata congiuntamente dalla Direzione HR e dalla Direzione di appartenenza in prossimità della scadenza del contratto.