



**Ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
CASSA DI RISPARMIO DELLA SPEZIA S.p.A.
2008-2011**



INTRODUZIONE

Il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale della CARISPE si deve sviluppare tenendo conto della mutata situazione della Banca, del sistema, delle attese dei colleghi.

E' indubbio che le vicende che hanno interessato il settore negli ultimi **cinque** anni non hanno prodotto una buona pubblicità alle aziende di credito, né lo hanno fatto l'incidenza dei costi dei servizi aumentati in maniera enorme o il servizio offerto, generalmente poco efficiente. In questa ottica assumono rilievo alcuni principi che apparentemente potrebbero non avere grande attinenza con la contrattazione aziendale, ma che al contrario influenzano certamente il modo di lavorare dei colleghi, già penalizzato peraltro da un applicativo di sportello obsoleto e da un modello organizzativo della capogruppo oltremodo carente.

Qualità del prodotto, soddisfazione della clientela, etica nella vendita, devono diventare elementi caratterizzanti dell'attività aziendale. Ciò, se correttamente applicato e se fatto diventare cultura, evita le indebite pressioni commerciali, riduce la competizione e la rivalità tra colleghi e produce risultati a medio termine più efficaci rispetto ad obiettivi di corto respiro, legati ad un mero concetto quantitativo, che mirano unicamente ad una redditività nel breve termine. Il rinnovo del CIA, perciò, va collegato coerentemente con l'accordo tra ABI e Organizzazioni Sindacali del 16 giugno 2004 sulla responsabilità sociale dell'impresa.

Il raccordo funzionale con il tema della responsabilità sociale dell'impresa, la diffusione di una cultura improntata sull'etica di vendita (soprattutto nei confronti dei colleghi più giovani), dovrebbero divenire veri obiettivi della CARISPE che - in quanto Azienda di riferimento sul territorio e una delle poche imprese ancora in grado di offrire occupazione stabile e di qualità - dovrebbe segnare una decisa discontinuità con il resto delle aziende bancarie sue concorrenti, evitando di ricorrere ai sistemi incentivanti e facendo in modo che questo orientamento strategico di fondo, in grado di esprimere qualità e trasparenza, divenga proprio elemento promozionale e proprio segno di riconoscibilità da parte di tutti gli stakeholders (colleghi, clienti, fornitori, azionisti, ecc).

Pertanto, operando secondo questa impostazione, gli elementi di criticità rinvenibili in altre aziende di credito (indebite pressioni commerciali, predisposizione di sistemi incentivanti, ecc), divenuti causa di patologie nei colleghi e concause nel deterioramento dei rapporti con la clientela, non dovrebbero trovare terreno di sviluppo.

Ne consegue che l'eventuale introduzione di sistemi incentivanti dovrebbero divenire oggetto di significativi accordi con le Organizzazioni Sindacali.

Il contratto aziendale è tenuto a sviluppare la sua struttura normativa intercettando tutte le novità organizzative intervenute nell'azienda, garantendo, sul piano dei diritti, i riconoscimenti delle attività svolte, i livelli di responsabilità individuali, le capacità



decisionali, il coordinamento del lavoro altrui. Allo stesso tempo deve rendere più trasparente la crescita professionale dei colleghi, attraverso la formazione continua e percorsi professionali disponibili per tutti.

Non può esimersi poi dall'affrontare il "capitolo" dei diritti soggettivi e collettivi sui temi della sicurezza sul lavoro, degli ambienti, dell'orario di lavoro, del part-time, dei trasferimenti, delle missioni, della legge 104, ecc. Tali diritti vanno estesi anche ai nuovi assunti, anche con contratto a tempo determinato.

Naturalmente la nostra attività contrattuale in azienda non può non affrontare il problema del salario aziendale: vanno quindi sviluppati criteri oggettivi per la definizione del premio e rivisitate tutte le altre componenti della retribuzione aziendale.

Su alcuni temi, oggetto della futura contrattazione, non è esclusa la possibilità di sinergie positive con altre aziende del Gruppo.

SINTESI DELLE RICHIESTE

1) ANZIANITA' CONVENZIONALI

Per tutti i dipendenti, riconoscimento a tutti gli effetti contrattuali delle prestazioni rese presso Carispe od altra azienda del Gruppo di appartenenza nelle forme contrattuali diverse dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2) PREMIO AZIENDALE

I tre parametri concordati nel CIA scaduto hanno ormai esaurito la propria funzione. Vanno perciò individuati nuovi indici, più rispondenti all'attuale realtà aziendale, che attribuiscono ai colleghi la parte loro spettante della maggiore produttività conseguita. Va altresì individuato un ulteriore parametro, legato al bilancio consolidato del Gruppo CRF.

3) POLIZZA SANITARIA E LONG TERM CARE

Adeguamento del contributo, a totale carico aziendale, al fine di migliorare l'assistenza sanitaria per colleghi, familiari e pensionati.

Verificare la fattibilità di una copertura sanitaria di Gruppo.

Aumento del contributo a carico aziendale per migliorare le prestazioni previste dalla Polizza LTC (per la non autosufficienza), introdotta dal nuovo CCNL ABI con CASDIC.



4) INQUADRAMENTI

4.1) Quadri Direttivi

Ridefinizione dei Ruoli chiave mediante l'attribuzione di indennità differenziate.

4.2) Uffici di Direzione

Sulla base dell'organigramma aziendale, prevedere per ogni servizio, ufficio, area o funzione un coordinamento gerarchico e funzionale con attribuzione di un inquadramento nell'area dei Quadri Direttivi o Dirigenti, stabilendo le differenziazioni degli inquadramenti nell'area Quadri secondo il principio della responsabilità, del coordinamento gerarchico o di una delega, anche con l'obiettivo di far "emergere" le funzioni di coordinamento non individuate nell'organigramma stesso. Utilizzo anche dei ruoli chiave per definire le posizioni con maggiori responsabilità/professionalità tra i quadri direttivi. Far emergere le figure professionali specialistiche. (Deliberanti, sviluppo, retail, funzioni di interfaccia con la rete o la capogruppo, ecc...)

4.3) Filiali/Centri Imprese/Centri Private

Aggiornamento della classificazione delle filiali ed individuazione di ruoli chiave o da dirigente per i Direttori.

Individuazione della figura di responsabile di sportello (cosiddetti "petalo") , con riconoscimento di un inquadramento minimo e della relativa indennità di funzione.

Individuare criteri oggettivi per il passaggio di categoria delle filiali, sia in ascesa che in discesa.

Sulla base dell'organigramma aziendale, prevedere per ogni funzione e/o servizio un percorso professionale finalizzato all'inquadramento.

I percorsi professionali finalizzati alla figura del direttore si perfezioneranno dopo aver effettuato almeno due funzioni all'interno delle filiali, con gli opportuni stages formativi obbligatori.

I responsabili di Filiale non possono avere un inquadramento inferiore a Quadro; il vice direttore avrà anche le funzioni di coordinatore di sportello (responsabile operativo) nelle filiali di 3.a categoria; nelle filiali di 2.a ctg è necessario - oltre il vice direttore - un coordinatore di sportello con inquadramento di QD1; nelle Sedi detto coordinatore avrà il grado minimo di QD2.

4.4) Ruoli di Filiale.

Nella nuova organizzazione di filiale il numero delle posizioni affidate al singolo gestore a tempo pieno non può essere superiore a:

- ✓ gestore family: 750 per ciascun gestore;
- ✓ gestore personal: 150 per ciascun gestore;
- ✓ gestore business: 120 per ciascun gestore.

Sarà inserito nel contratto aziendale l'accordo che stiamo ricercando con l'Azienda nella trattativa aperta sulle nuove figure professionali. A quel tavolo negoziale ricordiamo che abbiamo presentato la seguente proposta di inquadramento espressione di un percorso teso allo sviluppo professionale:

4.4.a)) **addetto clienti:** inquadramento iniziale A3L1; successivamente, applicazione Art. 1 "Automatismi" del CIA Carispe 21.10.2002;



- 4.4.b) **addetto personal e/o business:** inquadramento iniziale A3L2; dopo 12 mesi, inquadramento intermedio in A3L3; inquadramento finale - dopo ulteriori 18 mesi - in A3L4.;
- 4.4.c) **addetto private e/o imprese:** inquadramento iniziale A3L3; dopo 12 mesi, inquadramento intermedio in A3L4; inquadramento finale - dopo ulteriori 18 mesi - in QD1;
- 4.4.d) **gestore family:** inquadramento iniziale A3L3 e finale A3L4;
- 4.4.e) **gestore personal e business:** inquadramento iniziale A3L4; inquadramento intermedio (trascorsi 18 mesi) a Quadro Direttivo di 1° livello ed inquadramento finale - dopo ulteriori 24 mesi - in QD2;
- 4.4.f) **gestore private e imprese:** inquadramento iniziale QD3; inquadramento finale - dopo 18 mesi - in QD4;
- 4.4.g) **responsabile Centro Private e Centro Imprese:** QD4 ruolo chiave.

Servizio di Tesoreria: definizione degli inquadramenti per la filiale Tesoreria Enti. Nelle restanti filiali, riconoscimento della figura professionale dello **Specialista di Tesoreria**; la figura corrisponde a ruoli ben consolidati (autonomia operativa, assenza di supervisione da parte dei superiori, esclusività delle funzioni assegnate) nell'operatività di filiali con importanti rapporti di tesorerie di enti pubblici. Ai fini della definizione dell'inquadramento saranno tenuti prioritariamente in considerazione l'esperienza maturata e l'importanza dei clienti enti pubblici di competenza della filiale.

Per i colleghi che non sono inseriti in un percorso professionale sopra descritto verrà definito un piano che porti nell'arco di 10 anni al grado di A3L3.

Fase di transizione : nella fase di transizione al nuovo modello si prenderà a riferimento la prestazione effettivamente svolta dai colleghi ai fini dell'attribuzione degli inquadramenti medesimi. Saranno fatti salvi i periodi già svolti nel ruolo o in posizione equivalente.

Norma aperta: Su iniziativa di una delle parti, nel corso della valenza del contratto integrativo aziendale verranno effettuate le opportune verifiche sulle figure professionali già individuate e andranno definiti gli inquadramenti di nuove figure professionali eventualmente introdotte successivamente alla stipula del CIA.

Impegno dell'azienda ad accogliere entro tempi certi le richieste di singoli lavoratori di essere adibiti a nuove mansioni.

5) ORGANICI

Applicazione delle previsioni del CCNL in materia di incontri semestrali ed annuale sugli organici aziendali: verifica congruità, previsioni di uscita e dei bisogni professionali, etc.

Informativa puntuale su tutte le fasi di selezione del personale da assumere e verifica da parte delle OO.SS. su tutte le fasi della selezione; prova finale di assessment da effettuarsi prima dell'assunzione a qualsiasi titolo.

Rafforzamento del Gruppo di manovra, amministrativamente alle dipendenze dell'Ufficio Risorse Umane, tale da garantire la costante presenza in filiale di almeno due persone, la



sostituzione del personale assente e l'effettiva partecipazione di tutti i colleghi ai corsi di formazione.

Gli sportelli con un solo addetto in organico saranno aumentati di almeno una unità entro il 30 giugno 2008.

6) FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

Informazione su procedure di lavoro tramite circolari ridotte di numero e facilmente comprensibili. Su normative complesse, prevedere anche riunioni esplicative, alle quali devono partecipare tutti gli interessati. Abolizione delle riunioni formativo/esplicative riservate esclusivamente ad una persona referente di filiale.

Formazione obbligatoria in caso di rientro da maternità o assenze di lunga durata, così come in caso di modifica di mansioni; interpretazione condivisa tra le parti e rispetto delle norme contrattuali in materia di formazione, affiancamento, addestramento.

Esclusione della FAD dalla formazione obbligatoria per CCNL. Limitazione della FAD stessa a corsi generici, su argomenti non comportanti responsabilità, e suo svolgimento in altra unità operativa.

Definire uno specifico programma formativo di riconversione professionale per i colleghi che, in seguito a mutamenti organizzativi, devono cambiare mansioni di lavoro.

Scelta dei colleghi sulla partecipazione ai corsi di formazione.

Normazione del luogo e del collocamento dei giorni di corso.

Informativa tempestiva alle OO.SS. e pubblicazione tramite circolare ai colleghi su assunzioni, avanzamenti, inquadramenti, trasferimenti, dimissioni, pensionamenti ed erogazioni discrezionali (ad personam, una tantum, ecc) ai colleghi.

7) SCHEDE DI VALUTAZIONE

Applicazione della norma contrattuale, con verifica periodica tra Azienda ed OO.SS., ed informativa sulle eventuali giudizi negativi.

Massima trasparenza nella compilazione con indicazione esplicita del compilatore; conferma delle norme esistenti in materia di colloqui preventivi e successivi, con possibilità di osservazioni da parte dei colleghi. In caso di assenze prolungate, per qualsiasi causa, verrà confermato il giudizio riassuntivo precedente, senza documento a qualunque titolo.

8) SICUREZZA E TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Viene costituita una commissione paritetica che dovrà, tra i suoi compiti:

- 8.a) migliorare e rafforzare i presidi di sicurezza, in particolare anti rapina
- 8.b) garantire il diritto dei colleghi al trasferimento in caso di rapina
- 8.c) assicurare gli interventi psicologici nei confronti dei colleghi per il recupero dallo stress da rapina (su istanza dei colleghi e/o con il loro consenso)
- 8.d) verifica delle condizioni igieniche degli ambienti di lavoro
- 8.e) indagine sulle patologie riconducibili alle postazioni di lavoro.

Vanno contrattati gli obblighi aziendali a rafforzare il presidio nelle filiali oggetto di rapina o potenzialmente a maggior rischio.



Denuncia all'Inail degli effetti da eventi criminosi.

Verifica del rispetto della normativa per tutte le postazioni di lavoro (illuminazione, sedie, posizionamento stampanti e terminali).

Particolare attenzione alla raccolta differenziata dei rifiuti (riciclaggio della carta, inchiostri e rifiuti speciali), ai consumi energetici.

In caso di ristrutturazione o aperture nuove filiali prevedere il ricorso a tecnologie alternative per la produzione di energia elettrica e termica.

Ogni filiale non potrà avere meno di 2 addetti. Negli sportelli con due soli addetti, dotare i colleghi di impianti antimalore.

Le nomine di cui alla 626 (primo soccorso e antincendio) devono preventivamente prevedere il coinvolgimento dei colleghi interessati ai fini della ricerca del loro consenso; verifica dell'applicazione dell'informazione e della formazione ai colleghi ed ai preposti, promuovendo le iniziative necessarie.

Aggiornare la normativa su chiavi di cassaforte e di unità produttiva.

Coinvolgimento, controlli, verifiche del Sindacato su pulizie dei locali e tempi di adibizione.

9) QUALITA' DEL LAVORO

Raggiungere con l'Azienda un accordo di clima, per migliorare la qualità della vita lavorativa (riduzione rischio da stress e da costrizione organizzativa).

Costituzione di una commissione paritetica con la presenza del medico aziendale per eventuali casi di mobbing o disagio lavorativo.

Introduzione di un codice di condotta e di un codice contro le molestie sessuali, come già previsto nella Capogruppo.

10) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE

Fermo restando quanto previsto dal CCNL per servizio di cassa e gestione dei valori, ad integrazione dell'art. 37 del CCNL 12.2.2005 l'Azienda manleverà dalla responsabilità civile ogni dipendente che abbia agito senza dolo o colpa grave.

Normazione sul rimborso di banconote false, sia in € che in valuta estera.

11) APPALTI

Coinvolgimento, controlli, del Sindacato in merito a lavori di ristrutturazione, manutenzione, appalti e subappalti e verifiche dei costi/risultati.

12) PART TIME

Garantire attraverso norme precise la reale applicabilità dell'accordo vigente, da aggiornare e da inserire nel CIA; prevedere un limite di **15** Km dalla residenza o dal posto di lavoro, attivabile solo dopo una accertata impossibilità di riconoscere il part time dove l'interessato presta la sua attività; i rinnovi del part time sono a richiesta del lavoratore garantendo le medesime condizioni del precedente, salvo diversa scelta dell'interessato.

Possibilità per il lavoratore di richiedere il part time per un periodo fino a 3 anni.

13) ORARIO DI LAVORO, ASPETTATIVE

Elasticità di inizio lavoro fino a 45 minuti, con compensazione giornaliera o mensile.



In caso di gravi motivi familiari, elasticità fino a due ore giornaliere.
Prevedere condizioni che consentano il puntuale rispetto dell'orario di lavoro e di sportello per tutti i colleghi.
A richiesta dell'interessato, riduzione della pausa pranzo fino a 30 minuti.
Definire i principi e i diritti dei colleghi per le riunioni che terminano fuori orario di lavoro.
Autogestione dell'orario dei Quadri Direttivi, usufruibile anche a giornate intere.
Controllo degli straordinari e definizione del pagamento delle prestazioni aggiuntive non recuperate con l'autogestione per i Quadri direttivi (apposita erogazione prevista dal CCNL).
Definire assegno di reperibilità in caso di interventi di preposti e di vice titolari.
Ampliamento delle opportunità offerte dalla legge 53/2000 (anno sabbatico): aspettativa non retribuita fino ad un anno ogni 5 di lavoro per motivi familiari, di studio, di volontariato o personali.
A richiesta del dipendente, concessione di ulteriori 12 mesi di aspettativa non retribuita per malattia, rispetto alla previsione del CCNL.

14) PERMESSI

Riconoscimento di permessi retribuiti nei seguenti casi:

- 14.a) La lavoratrice madre ed il lavoratore padre, in aggiunta a quanto previsto dalla vigente normativa, potranno beneficiare di permessi retribuiti per malattia del figlio di età non superiore a 12 anni. Nessun limite di età nel caso di figli certificati ai sensi della L. 104/92;
- 14.b) 5 gg. in caso di decesso del coniuge (anche se legalmente separato), del convivente, di un parente entro il secondo grado o di persona componente la famiglia anagrafica del dipendente;
- 14.c) 3 gg. lavorativi in caso di decesso di altri parenti o affini entro il terzo grado;
- 14.d) 7 gg. lavorativi per grave infermità o ricovero in strutture ospedaliere delle persone di cui al punto sub b);
- 14.e) 4 gg. lavorativi per la nascita o l'adozione di un figlio;
- 14.f) 5 gg. lavorativi per ciascun figlio per l'inserimento in asilo nido, scuola materna o per l'inserimento di genitori propri o del congiunto/convivente in strutture assistenziali e n° 5 gg. non retribuiti anche frazionabili;
- 14.g) 1 giorno di ulteriore permesso rispetto a quelli sopraccitati, qualora si rendano necessari spostamenti del dipendente oltre i 200 km.



15) INDENNITA'

Aumento del 40% dell'importo di indennità, ticket restaurant, assegni, contributi studi, premi diploma e laurea ecc, previsti nel CIA scaduto.

Si richiede di allineare la misura dei premi di diploma e laurea a favore dei lavoratori studenti a quella riconosciuta ai figli dei dipendenti/pensionati.

Ripristino a favore dei colleghi assunti post 11.7.1999, delle indennità di parcheggio (o stazionamento grado) previste ex art. 14 C.I.A. 3.3.1997 per A3L3 ed A3L4.

Contrattazione di una nuova indennità di Vice Direzione.

In analogia a quanto applicato nella Capogruppo, introduzione dell'indennità di ristrutturazione di € 100,00 per 12 mensilità.

16) POLIZZE ASSICURATIVE

Polizza infortuni professionali e non: aumento dei massimali.

Pagamento da parte dell'azienda di una Polizza Kasco e furto autoveicoli, a favore dei colleghi autorizzati all'uso della propria auto.

17) MATERNITA'

Istituzione di asili nido aziendali o erogazione di contributo economico sostitutivo.

La lavoratrice con gravidanza a rischio (maternità anticipata) ha diritto al 100% della retribuzione per l'intero periodo della stessa.

Retribuzione al 100% del primo mese di utilizzo del congedo facoltativo per maternità.

Concessione di permessi retribuiti per partecipazione a corsi di preparazione al parto.

Inamovibilità per tutto il periodo ante parto; a richiesta della collega in stato di gravidanza, spostamento ad altra mansione nella stessa unità produttiva od in altra situata nello stesso Comune.

Concessione di ulteriori sei mesi di aspettativa non retribuita, da fruire anche in via non continuativa, entro i 6 anni di vita del figlio naturale ed i 12 anni del figlio adottivo.

Al termine del congedo obbligatorio o facoltativo, rientro nella stessa unità produttiva per la madre, o per il padre che abbia fruito dei congedi parentali.

18) BUONO PASTO

Senza oneri aggiuntivi per l'azienda, possibilità di scelta al singolo collega di inserire il ticket in busta paga.

Equiparazione dell'erogazione del T.R. per lavoratori part time e full time.

Nel caso di sostituzione dell'azienda fornitrice dei buoni pasto, la banca informerà le OO.SS. preventivamente, rispetto alla decorrenza della convenzione, garantendo che l'eventuale fornitore abbia un'adeguata copertura territoriale sulle convenzioni.

19) CONTRIBUTO FIGLI A CARICO

Per i figli risultanti a carico del dipendente o del coniuge convivente verrà erogato, nella mensilità di giugno, un contributo di euro 400,00 annui lordi per ciascun figlio, fino al compimento del ventiseiesimo anno di età.



20) RIMBORSO CHILOMETRICO

Aumento a € 0,47 al km per tutto il personale del rimborso chilometrico. Revisione semestrale dell'importo, a seguito di eventuali aumenti dei carburanti.

21) CONDIZIONI AI DIPENDENTI/PENSIONATI E FAMILIARI

Con riferimento a quanto stabilito nelle altre aziende del Gruppo, miglioramento delle condizioni (massimali, tassi e durata) di prestiti e mutui prima casa per colleghi, pensionati e famigliari; abolizione delle spese gestione per i conti di dipendenti e cointestati.

Azzeramento di tutte le esposizioni e posizioni debitorie in caso di:

21.a) premorienza per qualsiasi causa

21.b) invalidità permanente da infortunio e/o malattia, tale da pregiudicare l'attività lavorativa.

Costo zero su tutti i prodotti attuali e futuri commercializzati dalla Banca.

22) MISSIONI

Missioni a "cavallo" del mese vanno considerate continuative ai fini del pagamento della missione, in luogo del pagamento a piè di lista.

23) MOBILITA' TERRITORIALE

In osservanza dell'accordo sulla responsabilità Sociale d'Impresa:

23.a) ridurre la distanza casa/lavoro dei dipendenti

23.b) agevolare nei trasferimenti l'uso del mezzo pubblico (possibilmente non più di uno).

Trasferimenti a richiesta.

Ripristino della prassi delle domande scritte di trasferimento con data certa. Istituzione di una apposita graduatoria.

Trasferimenti disposti dall'azienda.

Istituzione di una indennità giornaliera di pendolarismo di € 0,47 a Km per trasferimenti/distacchi oltre 22 Km dalla residenza.

Regolamentazione economica, compensativa del disagio e delle maggiori spese sostenute, per i trasferimenti in unità operative che comportino il cambio della residenza o del domicilio.

Il trasferimento dei lavoratori che beneficiano delle norme di cui alla legge 104, delle lavoratrici in maternità fino a tre anni dei figli, potrà essere effettuato esclusivamente con il consenso dell'interessato/a. I tempi di applicazione delle norme di cui all'art. 33, commi 5, 6 e 7 della legge 104, non possono superare i 60 gg.

Necessario il consenso del lavoratore per trasferimenti con distanza dalla residenza oltre i 30 Km, ridotti alla metà nel caso di collega con rapporto di lavoro part time.

24) INDENNITA' PER PORTATORI DI HANDICAP

Assegno annuale di € 3.500 con documentazione ai sensi di legge. Sarà obbligo del lavoratore segnalare eventuali modifiche delle condizioni sanitarie o economiche. Estensione del diritto ai famigliari conviventi aventi requisiti Art. 3, comma 3 L.104



Costituzione di una commissione paritetica sulle situazioni di disagio, con particolare riferimento all'applicazione della legge 104 e successive modifiche.

25) FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Aumento della contribuzione aziendale al 4,50% per tutti i dipendenti, anche a tempo determinato, senza limite di età.

Previsione di iscrizione al Fondo Pensione aperto CRF, con commissioni ridotte, dei famigliari a carico dei colleghi.

26) DISTACCHI DEL PERSONALE

Applicazione della disciplina ex art. 15 commi 3/4/5 CCNL 12/02/2005 anche ai distacchi individuali.

Verifica e monitoraggio semestrale dei distacchi in essere.

Mantenimento dell'informativa prodotta dall'Azienda distaccante Carispe attraverso la continuità di accesso alla intranet aziendale.

Diritto ad un adeguato piano formativo al rientro in Azienda.

Regolamentazione delle domande di distacco da parte dei colleghi.

Possibilità di cambiamento definitivo di Azienda a richiesta del collega interessato.

Garanzia di rientro in Azienda dei colleghi che ne presentino formale richiesta.

Consenso al distacco da parte del lavoratore che benefici delle norme di cui alla legge 104/92

27) MODULI STANDARDIZZATI

Predisposizione di moduli standardizzati da allegare agli accordi aziendali per:

- 27.a) richiesta di distacco e/o rientro dal distacco
- 27.b) richiesta di trasferimento
- 27.c) richiesta di modifica di mansione
- 27.d) richiesta di part time
- 27.e) richiesta di speciale erogazione per i quadri direttivi
- 27.f) richiesta di variazione del versamento alla previdenza integrativa
- 27.g) denuncia di infortunio extra professionale e malattia
- 27.h) ricorso avverso note valutative