PROTOCOLLO D'INTESA PER IL RINNOVO DEL CIA DI ASSICURAZIONI GENERALI 6.10.2009

Il giorno 27 febbraio 2015, a Roma

tra

- Assicurazioni Generali S.p.A., rappresentata dal dr. Renato Notaristefano e dal dr. Davide Pelucchi
- Generali Italia S.p.A., rappresentata dal dr. Gianluca Perin, dal dr. Davide Pelucchi, dal dr. Renzo Manzin, dall'avv. Ilaria Palomba e dal dr. Giorgio Norza
- Generali Business Solutions S.c.p.A. – Relazioni Sindacali di Gruppo, rappresentata dal dr. Davide Pelucchi e dall'avv. Ilaria Palomba

in nome e per conto anche delle Società del Gruppo Alleanza Assicurazioni S.p.A., Genertel S.p.A., Genertellife S.p.A. e Generali Infrastructure Services S.c.a.r.l., alle quali si applica il CIA di Assicurazioni Generali 6.10.2009

e

- i Coordinamenti delle RSA FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, FNA e SNFIA del Gruppo Generali e le Rappresentanze Sindacali Aziendali FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, FNA e SNFIA di Assicurazioni Generali S.p.A., Generali Italia S.p.A., Generali Business Solutions S.c.p.A., Alleanza Assicurazioni S.p.A., Genertel S.p.A., Genertellife S.p.A. e Generali Infrastructure Services S.c.a.r.l.

premesso che:

- il CIA di Assicurazioni Generali 6.10.2009 (applicabile al personale dipendente non dirigente delle Società del Gruppo Generali sopra citate, come risultanti a seguito delle operazioni di riorganizzazione societaria effettuate nel 2013 e nel 2014, in attuazione del Progetto Generali Italia) è giunto a scadenza il 31.12.2011 (entrambe le Parti firmatarie ne hanno dato disdetta per la suddetta scadenza entro i termini previsti dal CIA medesimo);

- nel corso del 2013 le OO.SS. avevano presentato la piattaforma per il rinnovo del suddetto CIA;

- con la sottoscrizione del Verbale di Accordo 27.6.2014 – tra Generali Italia S.p.A. e GCS S.c.a.r.l. - Relazioni Sindacali di Gruppo e i Coordinamenti delle RSA FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, FNA e SNFIA del Gruppo Generali – le Parti si sono date "atto che - in considerazione della complessità della situazione attuale in fase di attuazione del Progetto Generalitalia, nonché di assestamento degli assetti societari ed organizzativi alla luce delle operazioni di riorganizzazione nell'ambito del Gruppo richiamate in premessa, e tenuto conto dell'articolazione delle problematiche connesse - relativamente al rinnovo del CIA di Assicurazioni Generali 6.10.2009 viene manifestata disponibilità reciproca a svolgere un confronto equilibrato e rapido, volto principalmente a confermare la stabilità degli attuali assetti contrattuali";

- sulla base di tale presupposto, nel mese di ottobre 2014 è iniziato il confronto tra la delegazione aziendale e le OO.SS., con il fine di definire un accordo di rinnovo del CIA 6.10.2009 che - tenuto conto del contesto economico e di mercato complessivo, della prosecuzione della fase di attuazione del Progetto Generalitalia e dell'esigenza generale di contenimento dei costi – fosse in linea con l'obiettivo indicato nel citato Verbale di Accordo 27.6.2014;

tutto ciò premesso

le Parti hanno stabilito quanto segue:

le disposizioni contenute nel CIA di Assicurazioni Generali 6.10.2009 restano confermate, con le modifiche ed integrazioni di seguito indicate:

1. **Assistenza sanitaria**:
   con riferimento alle previsioni contenute nell'art. 7 e negli All. 5, 5a, 6 vengono definite le seguenti modifiche:

1.a omogeneizzazione graduale dei massimali e delle percentuali di rimborso relativi alle prestazioni (di cui all'All. 5a) per i dipendenti Parte III part-time a full-time: riconoscimento del 50% delle differenze attualmente in essere nel 2015; riconoscimento di ulteriore 50% di dette differenze nel 2016;

1.b ultrattività: a titolo sperimentale, solo per i cessati per pensionamento o per risoluzione consensuale nel corso del 2015, introduzione del solo limite di età, senza limiti di durata, come segue:

- → per gli Impiegati: estensione di tutte le prestazioni previste per gli Impiegati in servizio, fino al compimento dei 63 anni di età; estensione delle prestazioni "ridotte" (di cui all'All. 5, punti 1, 3b) e 3c) CIA AG 6.10.2009) fino al compimento dei 67 anni di età;
- → per i Funzionari: estensione di tutte le prestazioni previste per i Funzionari in servizio, fino al compimento dei 67 anni di età; estensione delle prestazioni "ridotte" (di cui all'All. 6, punti 1, 3b) e 3c) CIA AG 6.10.2009) fino al compimento dei 71 anni di età.

2. **Previdenza integrativa:**
   destinazione a Fondo Pensione del TFR maturato precedentemente al 1°.1.2007: per i dipendenti che abbiano TFR maturato e accantonato per periodi antecedenti il 1°.1.2007, possibilità di destinare a Fondo Pensione il 5% del suddetto TFR accantonato (in unica soluzione).

3. **Piano Case**: rifinanziamento del Piano Case per l'annualità 2015 per un importo complessivo, a carico delle Aziende di cui in epigrafe, pari a 5 ml. €.

4. **Fruizione congedi parentali ad ore**: a titolo sperimentale, con riferimento a quanto previsto dall'art. 32 comma 1 bis del D. Lgs. n. 151/2001, per il personale amministrativo e per il personale inquadrato nella Parte III del vigente CCNL, a decorrere dal 1°.6.2015 verrà concessa la possibilità di fruire ad ore del congedo parentale spettante in base al citato art. 32 - limitatamente al periodo massimo di 2 mesi (pari a 300 ore, da riproporzionare per il personale part-time) e fino al compimento dei 3 anni di età del bambino - secondo i seguenti criteri e modalità:
   - il suddetto periodo di 2 mesi potrà essere frazionato ad ore (con esclusione della frazionabilità a minuti) o mezze giornate (con il computo delle ore effettivamente fruite), da fruire - analogamente ai permessi personali - nelle fasce di orario rigido, garantendo comunque in dette fasce (anche nel caso di cumulo con altre tipologie di permesso) la presenza minima continuativa di almeno 3 ore nelle giornate dal lunedì al giovedì e almeno 2 ore il venerdì (e nelle giornate semifestive), nonché per la metà del turno per il personale part-time nelle giornate senza rientro pomeridiano.
     Per quanto concerne il personale di Parte III di Genertel (full time e part time), al fine di garantire l'operatività delle strutture, dovrà essere comunque garantita la presenza per la metà del turno.
     Per quanto concerne la spettanza del buono pasto si applicano le medesime disposizioni previste dal CIA per i casi di fruizione di permessi personali.
     Il congedo parentale ad ore, nei limiti suindicati, è cumulabile con altre tipologie di permesso previste dalla legge, dal CCNL o dal CIA, sempre compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali;
   - la volontà di avvalersi del suddetto periodo massimo di 2 mesi di congedo parentale ad ore deve essere comunicata al datore di lavoro con almeno 15 giorni di preavviso rispetto alla data prevista per l'inizio del periodo frazionato, indicando la pianificazione oraria che dovrà essere compatibile con le esigenze aziendali; eventuali variazioni di detta programmazione oraria dovranno essere concordate;
   - eventuali ulteriori aspetti specifici di carattere applicativo e operativo verranno resi noti tramite comunicazioni su SAP-Self Service;
   - entro il mese di giugno 2016 le Parti si incontreranno per una verifica della fase di prima applicazione della normativa in esame.

5. **Rappresentanze sindacali aziendali del personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione di Generali Italia**: con riferimento alla richiesta avanzata dalle OO.SS. di riconoscere una "media provvigionale per permesso sindacale" alle suddette RSA, le Parti hanno convenuto di definire a titolo sperimentale – limitatamente ad un solo rappresentante sindacale aziendale di Generali Italia per ciascuna Organizzazione Sindacale, inquadrato nella Parte II del vigente CCNL - il seguente criterio di calcolo di detta media provvigionale:

   somma per livello delle medie provvigionali ferie individuali (di cui all'art. 33 vigente CCNL) pagate nell'anno solare precedente e successivo calcolo della quota giornaliera media e della quota oraria media (1/8 della quota giornaliera media).

   Il valore così calcolato costituirà il parametro orario sulla base del quale retribuire le ore di permesso sindacale effettivamente fruite per tutto l'anno successivo.

   Le presenti disposizioni si applicheranno a decorrere dal 1°.4.2015.

6. **Produttori di Generali Italia di provenienza dall'ex Consorzio INA-ASSITALIA di Roma:** in relazione alle problematiche emerse in ordine all'attuazione di quanto previsto dall'All. 14 al CIA 6.10.2009 (punto 7., lettera b) riguardo il sistema provvigionale di detti produttori - nel contesto del nuovo modello Generali Italia e del passaggio alla "portante " Generali (che non prevede il pagamento di provvigioni sugli incassi) - viene stabilito che per detto personale troveranno applicazione le seguenti disposizioni:
   - incassi vita: corresponsione mensile a ciascun dipendente di 1/12 del montante provvigionale derivante dagli incassi percepiti nell'anno precedente, con eventuale conguaglio a fine anno solare;
   - nuovi rischi vita: pagamento delle provvigioni con i medesimi criteri previsti per tutti gli altri produttori di Generali Italia.

   Le disposizioni che precedono sostituiscono quanto previsto in materia dal citato All. 14 al CIA 6.10.2009 (punto 7., lettera b).

7. **Disciplina Genertel Parte III:** per il personale dipendente di Genertel inquadrato nella Parte III del vigente CCNL troverà applicazione la disciplina di cui all'All. 18 al CIA AG 6.10.2009, come modificata dal verbale di cui all'Allegato A.

8. **Disciplina GenertelLife Parte III**: per il personale dipendente di GenertelLife inquadrato nella Parte III del vigente CCNL troverà applicazione la disciplina di cui all'Allegato B (nuovo All. 18 bis al CIA AG 6.10.2009).

9. **PAP Genertel**: per il personale amministrativo di Genertel gli importi annui del premio aziendale di produttività (previsti dalla tabella D2 allegata all'art. 15 del CIA 6.10.2009) verranno gradualmente omogeneizzati agli importi PAP di Gruppo (di cui alla tabella A allegata al suddetto art. 15) secondo le seguenti misure: 45% nel 2015, 65% nel 2016 e 90% nel 2017 (v. tabelle Allegato C).

10. **EAV GenertelLife Parte III**: al personale dipendente di GenertelLife inquadrato nella Parte III del vigente CCNL verrà corrisposto un importo annuo lordo a titolo di Erogazione Aziendale Variabile nelle seguenti misure rispetto all'EAV spettante al personale di Genertel inquadrato in Parte III, in modo da consentire la graduale omogeneizzazione a detti importi: 45% nel 2015, 75% nel 2016 e 100% nel 2017.

11. **PAP Augusta**: per il personale amministrativo di Generali Italia di provenienza da Augusta Assicurazioni e da Augusta Vita gli importi annui del premio aziendale di produttività (previsti dalla tabella C2 allegata all'art. 15 del CIA 6.10.2009) verranno omogeneizzati agli importi PAP di Gruppo (di cui alla tabella A allegata al suddetto CIA) a partire dal 2015.

12. **UNA TANTUM 2015:** al personale amministrativo, agli Agenti Generali dipendenti di Alleanza Assicurazioni e al personale inquadrato nella Parte III del vigente CCNL - in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula del presente Protocollo - verrà corrisposto un importo "una tantum", riferito al 2014, con i medesimi criteri di determinazione delle mensilità aggiuntive, nella misura di

    - € 350 lordi al 4° liv., riparametrata per livelli come da tabella Allegato D.

Detto importo verrà corrisposto con la mensilità di aprile 2015.

Detto importo una tantum sarà calcolato in base al livello retributivo al 31.12.2014 e sarà corrisposto anche ai dipendenti assenti per maternità.

13. **UNA TANTUM 2015 A FINI WELFARE – MODALITA' DI FRUIZIONE**: a tutto il personale - in servizio a tempo indeterminato al 1°.9.2015 - verrà messo a disposizione un importo "una tantum" a fini welfare nelle seguenti misure:

- € 400 per il personale amministrativo
- € 220 per il personale di produzione
- € 150 per il personale di Parte III

Detti importi saranno utilizzabili per fini welfare, a rimborso di spese relative ad istruzione ed educazione dei figli, quali: asili nido, scuole, università, master, corsi linguistici, campus/colonie estive, acquisto libri scolastici.
In caso di mancato o parziale utilizzo per le predette finalità, gli importi sopra citati o l'eventuale eccedenza rispetto alle suddette spese saranno destinati a previdenza integrativa, secondo il criterio di parità di costo e quindi al netto della contribuzione di legge.
In alternativa il dipendente potrà optare per la corresponsione in contanti, che sarà effettuata con il criterio di parità di costo a carico azienda e con assoggettamento a contribuzione e fiscalità nei termini di legge.
I rimborsi (o i contributi in previdenza o gli importi in contanti) saranno regolati entro il 31.12.2015.
Le modalità operative di presentazione della documentazione e di eventuale opzione tramite SAP Self Service saranno rese note ai dipendenti non appena definite.

14. **UNA TANTUM 2016 A FINI WELFARE:** a tutto il personale - in servizio a tempo indeterminato al 1°.9.2016 - verrà messo a disposizione un importo "una tantum" a fini welfare nelle seguenti misure:

- € 400 per il personale amministrativo
- € 220 per il personale di produzione
- € 150 per il personale di Parte III

Le modalità di attribuzione saranno le medesime previste per il 2015 al punto 13.
I rimborsi (o i contributi in previdenza o gli importi in contanti) saranno regolati entro il 31.12.2016.

L'Azienda si impegna - nel prossimo rinnovo del CIA e comunque non oltre il 2017 - a trasformare € 200 per il personale amministrativo, € 190 per il personale di produzione ed € 120 per il personale di Parte III in importi erogabili a titolo ricorrente a partire dal 2017 sempre con finalità di welfare. Le Parti si danno atto che tali importi non concorreranno alla determinazione del trattamento di fine rapporto, né della retribuzione oraria giornaliera.

15. **EROGAZIONE AZIENDALE VARIABILE:** per quanto concerne l'EAV – fermo il meccanismo di aggiornamento previsto dall'art. 16 del CIA 6.10.2009 - gli importi da erogare nel 2016 non potranno essere superiori di oltre il 20% rispetto a quelli erogati nel 2015.
Qualora il dividendo 2016 subisse variazioni in negativo superiori al 20%, dell'eventuale eccedenza in diminuzione dalla suddetta percentuale non si terrà conto nella formulazione del nuovo istituto economico variabile.

Dichiarazione delle Parti: le Parti si impegnano altresì ad incontrarsi, nella seconda metà del 2016, al fine di pervenire entro la fine del 2016 stesso, all'individuazione di un nuovo sistema di erogazione aziendale variabile, che tenga conto anche dei diversi assetti societari ed organizzativi determinatisi per effetto delle operazioni di riorganizzazione nell'ambito del Gruppo in attuazione del Progetto Generalitalia.

16. **DECORRENZA E SCADENZA**: le disposizioni di cui al presente Protocollo avranno effetto dalla data di stipula dello stesso, ferme le diverse decorrenze indicate negli specifici punti; il CIA 6.10.2009, come integrato dal presente Protocollo, scadrà il 31.12.2016.

ASSICURAZIONI GENERALI S.p.A.

GENERALI ITALIA S.p.A.

GENERALI BUSINESS SOLUTIONS S.c.p.A.
Relazioni Sindacali di Gruppo

I Coordinamenti delle RSA

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

FNA

SNFIA

del Gruppo Generali

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali
FIBA/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
FNA
SNFIA
di Assicurazioni Generali S.p.A.
Generali Italia S.p.A.
Generali Business Solutions S.c.p.A.
Alleanza Assicurazioni S.p.A.
Genertel S.p.A.
Genertellife S.p.A.
Generali Infrastructure Services S.c.a.r.l.

Allegato A

Le Parti si danno atto che i contenuti del presente documento avranno efficacia unicamente al momento della sottoscrizione del rinnovo del CIA del Gruppo Generali, al medesimo essendo inscindibilmente connessi.

ALLEGATO N. 18

1. ORARIO DI LAVORO: DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANLE – TURNI

Estratto

....

A. Personale addetto al Call Center Sinistri e addetti al Back Office (sinistri e vendite)

La distribuzione dell'orario settimanale verrà articolata su 5 giorni lavorativi. A ciascun lavoratore sarà quindi garantito un giorno di riposo settimanale aggiuntivo alla domenica.

Le Parti concordano – in base alla normativa in materia di orario di lavoro prevista dalla Disciplina speciale, Parte Terza, del CCNL 17.9.2007 - che a tale personale potrà essere assegnata una distribuzione dell'orario di lavoro settimanale che potrà comprendere anche il pomeriggio del sabato (dalle ore 14.00 alle ore 20.00).

L'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, di business e al fine di erogare i livelli di servizio necessari, si adopererà affinché agli addetti del Call Center Sinistri e del Back Office Vendite possa venire assegnata una distribuzione dell'orario di lavoro tale per cui l'intervallo giornaliero non sia superiore ad 1 ora, 1 ora e mezza.

...

B. Personale addetto al Call Center di Vendita

Estratto

...

Resta inteso che la media provvigionale oraria dei riservatari nei 12 mesi antecedenti il passaggio non dovrà essere inferiore all'85% della media provvigionale oraria dell'intero Call Center Vendite, calcolata secondo i criteri previsti dall'Accordo del 9.12.2003 relativo alla media provvigionale per permesso sindacale e sterilizzando eventuali effetti negativi conseguenti alla maternità.
Con riferimento alla percentuale del 15%, l'Azienda s'impegna ad effettuare, entro il 31.7.2012, 12 passaggi da 20 a 30 ore settimanali, così suddivisi:
- 4 passaggi dal 1.8.2009 al 31.7.2010;
- 4 passaggi dal 1.8.2010 al 31.7.2011;
- 4 passaggi dal 1.8.2011 al 31.7.2012.

Tale istituto viene confermato nei termini e alle condizioni sopra previsti per gli anni 2015 e 2016.

Inoltre, in via del tutto eccezionale per i medesimi anni 2015 e 2016:

- verrà effettuato 1 ulteriore passaggio da 20 a 30 ore per ciascun anno (1 ulteriore passaggio nel 2015 ed 1 ulteriore passaggio nel 2016);
- per ciascuno degli anni 2015 e 2016, 2 dei passaggi da 20 a 30 ore previsti dal presente articolo rientranti nella percentuale del 15% avverranno con mantenimento della fascia orario di appartenenza; analogamente 2 dei passaggi rientranti nella percentuale del 85%;
- l'Azienda e le RSA si riservano, rispettivamente per i 2 passaggi rientranti nella percentuale del 85% e del 15% di cui al precedente alinea per ognuno degli anni 2015 e 2016, di poter assegnare, nell'ambito di detti 2 passaggi descritti nell'alinea precedente, la fascia oraria di appartenenza a coloro che sono già passati da 20 a 30 ore.

2. PART-TIME

Estratto

.....

I rapporti di lavoro a tempo parziale ammessi non potranno riguardare più del 10% del personale di Parte Terza, Sezione Prima e di quello del Back Office del Call Center di Vendita: ai fini della determinazione della base di computo per il calcolo della percentuale che determina l'assegnazione all'orario part-time, si terrà conto anche dei contratti a tempo determinato. Dal computo di tale percentuale saranno esclusi i dipendenti che - ai sensi dell'ultimo comma della presente lettera A. - abbiano optato irrevocabilmente per il rapporto di lavoro a part-time.

La percentuale del 10% sopra riportata viene elevata dal 1° gennaio 2015 al 13%, e dal 1° gennaio 2016 al 14%.

9. INTEGRAZIONE ECONOMICA

Per il personale operante presso il Call Center Sinistri ed il Back Office Vendite – ad esclusione dei Coordinatori di Team – con anzianità di servizio di più di 18 mesi, l'assegno di € 850 annui lordi, previsto dal CIA di Genertel 1.5.2004 viene elevato secondo gli importi (annui lordi) e tempi di seguito indicati:
- dall'1.1.2010: di € 250
- dall'1.1.2011: di ulteriori € 200

A partire dal 1.X.2015 l'assegno viene elevato di ulteriori € 75 (annui lordi).
Il suddetto assegno sarà ripartito sulle quattordici mensilità contrattuali.

Le RSA di Genertel

FISAC-CGIL

FIBA – CISL

UILCA

FNA

SNFIA

Genertel S.p.A.

Allegato B

Le Parti si danno atto che i contenuti del presente documento avranno efficacia unicamente al momento della sottoscrizione del rinnovo del CIA del Gruppo Generali, al medesimo essendo inscindibilmente connessi.

Bozza 23.1.2014
ALLEGATO N.18 bis

DISCIPLINA APPLICABILE AL PERSONALE DI GENERTELLIFE – PARTE TERZA

Il presente Allegato contiene la disciplina di contrattazione integrativa aziendale riguardante il personale di Genertellife di cui alla Disciplina Speciale Parte Terza (Sezione Prima e Sezione Seconda), inquadrato ai sensi dell'articolo 165 del CCNL 17.9.2007.

1. ORARIO DI LAVORO: DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

a) Le Parti si danno atto che, a fronte della necessità di perseguire lo sviluppo del proprio business, il personale addetto al Call Center Vendite e al Back Office deve garantire livelli di copertura su tutto l'orario di apertura alla Clientela, attualmente dal lunedì al venerdì dalle ore 8 alle ore 20.00.
Inoltre in linea con quanto previsto dall'art. 169 del CCNL, le Parti si danno atto che la Società potrà organizzare la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale per tali attività sulla base delle esigenze di apertura tempo per tempo necessarie. La Società deve poter far fronte all'esigenza di un livello di servizio accettabile anche in caso di necessità contingenti (quali ad es., malattie, aspettative, ecc).

b) La distribuzione dell'orario settimanale è di norma articolata su 5 giorni lavorativi (attualmente con fasce dal lunedì al venerdì) che può comprendere anche il sabato, in modo da garantire i livelli di copertura necessari. A ciascun lavoratore sarà quindi di norma garantito un giorno di riposo settimanale aggiuntivo alla domenica.
Il personale opererà a tempo pieno (37 ore settimanali), con intervallo pranzo di 60 minuti nelle giornate con rientro pomeridiano - da effettuarsi, compatibilmente con le esigenze organizzative, tra le 12.00 e le 14.00 - o a tempo parziale (20 – 24 - 25 ovvero 30 ore settimanali).

Moduli orario per il personale addetto al Call Center di Vendita
Tempo parziale

A) 20 ore settimanali (4 ore per 5 giorni) nelle fasce orarie
   8.00-12.00
   9.00-13.00
   10.00-14.00
   12.00-16.00
   15.00-19.00
   14.00-18.00
   16.00-20.00

B) 30 ore settimanali (6 ore per 5 giorni) nelle fasce orarie
   8.00-14.00
   9.00-15.00
   12.00-18.00
   14.00-20.00
   Tempo pieno

C) 37 ore settimanali (8 ore per 4 giorni e 5 ore per un giorno)
   4 giorni 9.00-13.00/14.00-18.00, 1 giorno 12.00-17.00

4 giorni 11.00-14.00/15.00-20.00, 1 giorno 12.00-17.00

Per la copertura della giornata del sabato potranno essere utilizzati turni di lavoro a rotazione, con criteri da concordarsi con le RSA.

Resta ferma la necessità del consenso del dipendente per la riduzione o l'aumento dell'orario settimanale.

Ai soli addetti al Back Office Vendite sarà riconosciuta una flessibilità d'orario come di seguito indicata:

- Flessibilità in ingresso di 10';
- Flessibilità in uscita di 10'.

Si prevede una compensazione mensile, con possibilità di riporto al mese successivo di un massimo di un'ora in positivo o negativo. Il superamento del saldo negativo di un'ora costituirà a tutti gli effetti inosservanza dell'art. 169 del CCNL 17.9.2007 ed il superamento del saldo negativo di un'ora al 31 dicembre di ogni anno comporterà la trattenuta dallo stipendio delle ore/minuti in eccedenza.

Nota a verbale 1: in relazione a quanto dichiarato alla precedente lettera a), l'Azienda, a fronte di possibili diverse esigenze organizzative di copertura, potrà prevedere, schemi di orario di lavoro diversi da quelli attualmente applicati, eventualmente comprendenti anche la giornata del sabato dalle 08.00 alle 20.00 in linea del resto con quanto stabilito dal vigente CCNL di settore. A ciascun lavoratore sarà comunque garantito un giorno di riposo settimanale aggiuntivo alla domenica. Nelle suddette circostanze si darà un preavviso agli interessati di almeno 30 giorni. I lavoratori destinatari di una diversa assegnazione dell'orario di lavoro, saranno individuati ricercando il consenso e, in mancanza di questo, tenendo conto di criteri oggettivi quali carichi di famiglia, anzianità di servizio, specifiche e comprovate esigenze individuali nonché di eventuali richieste di cambi orario degli operatori interessati, tenendo conto in via preliminare delle richieste del personale a tempo indeterminato. Per il personale disciplinato dal presente allegato si applicano le medesime indennità annue lorde ("indennità orario") previste dall'allegato 18 per l'attività lavorativa prestata nella giornata del sabato dalle ore 14 alle ore 20 nei termini e alle condizioni ivi previsti.

c) Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario dovranno essere preventivamente autorizzate dal Responsabile. Le stesse potranno essere effettuate al termine dell'orario di lavoro, prima dell'inizio dello stesso o - fermo l'intervallo minimo di 30 minuti - durante la pausa pranzo. Saranno riconosciute unicamente prestazioni di lavoro straordinario di almeno 30 minuti; oltre tale limite le prestazioni saranno commisurate al minuto primo.

d) Presenza in giornate festive e semifestive

L'Azienda ricorda che le richiamate esigenze di copertura sussistono anche in determinate giornate considerate festive o semifestive dal CCNL (es. Venerdì Santo; 2 novembre, 21 novembre, 24 dicembre, 31 dicembre). Le giornate da coprire saranno comunicate dall'Impresa ai lavoratori con congruo preavviso, con l'indicazione altresì delle esigenze di copertura e degli orari di presenza necessari. Il lavoro compiuto nelle giornate festive sarà retribuito con un compenso pari alla paga oraria aumentata del 30%.

Il lavoro compiuto nelle giornate semifestive – limitatamente alle ore eccedenti il 50% dell'orario giornaliero – sarà retribuito con un compenso pari alla paga oraria aumentata del 30%.

A richiesta del lavoratore, in alternativa ai compensi previsti dai paragrafi precedenti, potrà essere riconosciuto un corrispondente riposo compensativo, ferma restando la corresponsione della maggiorazione per il lavoro festivo o semifestivo prestato.
Per il personale della Sezione Seconda, la fruizione del riposo compensativo non darà luogo all'erogazione della media provvigionale.

Per il personale non in effettivo servizio durante le sopra menzionate festività previste dal CCNL 17.9.2007, la giornata è considerata festiva a tutti gli effetti e non richiede l'utilizzo di una giornata di ferie o permesso retribuito straordinario "Festività abolite" per giustificare l'assenza. Al personale chiamato a prestare la propria attività nelle suddette giornate festive non sarà richiesta, in caso di assenza per malattia e fermo restando l'obbligo d'immediato avviso all'Azienda, alcuna certificazione scritta; resta conseguentemente inteso che in tali ipotesi non sarà erogata la media provvigionale.

Nelle giornate festive e semifestive le sole ore eccedenti l'orario di competenza per la giornata in questione verranno conteggiate nel monte ore del lavoro supplementare.

e) Buono pasto

Al personale di cui al presente Allegato viene riconosciuto un "buono pasto" giornaliero di cui all'art. 170 del CCNL pari a complessivi € 7,00. Tale "buono pasto" spetterà per ogni giornata intera di effettiva presenza con rientro pomeridiano, se previsto dal normale orario di lavoro.
Eventuali incrementi del valore del buono pasto derivanti dal CCNL non saranno assorbiti.
Nelle giornate festive per i dipendenti a tempo pieno, in presenza di una prestazione lavorativa di 8 ore con rientro pomeridiano, sarà riconosciuto il buono pasto.

f) Permessi

Ai dipendenti inquadrati nella Parte Terza del CCNL 17/09/2007 sono riconosciute - in aggiunta alle 8 ore annue di permesso retribuito previste dall'art. 39 del CCNL – 10 ore annue di permesso. Le suddette ore aggiuntive di permesso saranno ridotte in proporzione nei casi di assunzione o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, in caso di prestazione a tempo parziale e di assenza dal servizio senza diritto a retribuzione.

g) Intervallo videoterminale

Con riferimento alla normativa prevista dalla Disciplina Speciale - Parte Terza del CCNL 17.9.2007 in materia d'intervallo nell'attività prestata su attrezzature munite di videoterminale, le Parti concordano che tale intervallo, riconosciuto ogni 120 minuti secondo la previsione dell'art. 171 del vigente CCNL, potrà essere fruito dopo 105 minuti, dopo 120 minuti ovvero dopo 135 minuti dall'inizio dell'attività lavorativa considerando anche l'eventuale lavoro supplementare. A titolo esemplificativo per l'orario di 4 ore giornaliere sarà concessa una pausa, per quello di 6 ore giornaliere ne saranno concesse due.

2. PART-TIME

La disciplina di questo tipo di rapporto è quella prevista per il personale a tempo pieno dal CCNL vigente, applicandosi ovviamente una riduzione proporzionale al trattamento retributivo complessivo.

A. Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

I lavoratori di cui al presente allegato possono richiedere la modifica dell'attività lavorativa da full-time a part-time. I rapporti di lavoro a tempo parziale saranno attuati alle seguenti condizioni.

La richiesta di passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere presentata solo dai collaboratori con due anni di anzianità minima, per i quali sussistano particolari ragioni di ordine familiare quali la necessità di assistere parenti stretti (genitori, figli, coniuge o altre persone conviventi), ammalati o disabili ovvero che abbiano figli di età non superiore ai dieci anni o qualora sussistano gravi ed accertati motivi personali.

L'accoglimento delle richieste, come sopra motivate ed adeguatamente comprovate, sarà subordinato alla compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

I rapporti di lavoro a tempo parziale ammessi non potranno riguardare più del 10% del personale di cui al presente Allegato: ai fini della determinazione della base di computo per il calcolo della percentuale che determina l'assegnazione all'orario part-time, si terrà conto anche dei contratti a tempo determinato.
Dal computo di tale percentuale saranno esclusi i dipendenti che - ai sensi dell'ultimo comma della presente lettera A. - abbiano optato irrevocabilmente per il rapporto di lavoro a part-time.

In ogni caso, la durata del rapporto a tempo parziale non potrà essere inferiore a due anni. La richiesta di rientro a tempo pieno non sarà attuata ove il dipendente dimostri il perdurare di quelle o analoghe ragioni che avevano dato titolo alla concessione del rapporto a tempo parziale; in tal caso, il rapporto a tempo parziale - agli effetti qui considerati - si prorogherà per uno o più periodi di tempo pari a due anni.
In alternativa, il dipendente potrà altresì dichiarare irrevocabilmente di non volersi avvalere della facoltà di rientro a tempo pieno, salvo il sopravvenire di nuovi e gravi motivi personali (ad esempio, stato di vedovanza, unico reddito) ovvero la disponibilità al rientro a tempo pieno in caso di rilevanti esigenze organizzative aziendali.

B) Lavoro supplementare

In applicazione del D. Lgs. 25.2.2000 n. 61 e successive modifiche e integrazioni, viene disciplinata la possibilità per i lavoratori a tempo parziale - assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato nelle ipotesi consentite dalla legislazione vigente e dal CCNL 17/09/07 - di effettuare prestazioni di lavoro supplementare, alle seguenti condizioni.

Il lavoro supplementare non potrà eccedere di norma le 170 ore annue; il lavoro supplementare non dovrà superare le 2 ore giornaliere (nel giorno di riposo settimanale, tale limite sarà pari al numero di ore giornaliere ordinarie).
Per il personale con orario di lavoro di 6 ore giornaliere, si prevede una pausa di almeno 30 minuti prima di effettuare l'eventuale lavoro supplementare.

Ferma restando la necessità del consenso del lavoratore interessato, il lavoro supplementare potrà essere prestato unicamente in presenza di esigenze aziendali (necessità di far fronte a punte di lavoro, sostituzione di lavoratori assenti, sostituzione di lavoratori dimissionari per il tempo

necessario alla sostituzione degli stessi, necessità di copertura del servizio, etc.) ovvero su richiesta del lavoratore, se compatibile con le esigenze aziendali.

Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere preventivamente autorizzate dal Responsabile. Saranno riconosciute unicamente prestazioni di lavoro supplementare di almeno 30 minuti; oltre tale limite le prestazioni saranno commisurate al minuto primo.

Le ore di lavoro supplementare saranno retribuite come segue:

- le prime 50 ore con la maggiorazione dell'8%;
- tra le 50 e le 100 ore con la maggiorazione del 15%;
- tra le 100 e le 170 ore con la maggiorazione del 25%;
- oltre le 170 ore con la maggiorazione del 45%.

A tutto il personale di cui al presente Allegato che opera con orario part-time sarà riconosciuta, in caso di lavoro supplementare prestato dopo le ore 14.00 del sabato, una maggiorazione pari al 9% della retribuzione oraria (oltre alla maggiorazione di cui sopra).
L'eventuale rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare non comporterà alcuna sanzione disciplinare.

3. LAVORATORI STUDENTI

Ferme le previsioni dell'art. 9 del presente CIA, per il personale di cui al presente Allegato, con almeno dodici mesi di anzianità, si stabilisce che per la preparazione e la discussione della tesi di laurea, saranno riconosciuti complessivi 6 giorni lavorativi di permesso sia per i dipendenti a tempo pieno che per quelli a tempo parziale.
Per il conseguimento di titoli professionali post-universitari concordati con l'Azienda, e sempre che la partecipazione agli stessi venga adeguatamente documentata, saranno riconosciuti 3 giorni di permesso retribuito per ciascun anno di durata del corso. A tal riguardo l'Azienda, in relazione alle caratteristiche specifiche del personale in questione manifesta la propria disponibilità a valutare anche titoli professionali non di interesse aziendale.

4. CORSI DI FORMAZIONE

La Compagnia dichiara la propria disponibilità a ricercare strumenti che consentano ai lavoratori di partecipare a corsi di formazione - predisposti dalla Compagnia o all'esterno - atti ad un arricchimento delle competenze professionali.
Le Parti concordano che:

- per tutte le ore dedicate alla formazione e rientranti nel normale orario di lavoro, verrà corrisposta la normale retribuzione tabellare, nonché la media provvigionale ferie individuale oraria;

- tutte le ore eccedenti l'orario giornaliero - pur non potendo essere considerate ore di lavoro - verranno retribuite con il compenso stabilito per il lavoro supplementare, nonché con la media provvigionale ferie individuale oraria;

Le ore di formazione eccedenti l'orario di lavoro assegnato saranno effettuate previo consenso del singolo dipendente.

Raccomandazione delle R.S.A. all'Azienda: le R.S.A. invitano l'Impresa ad organizzare quanto più possibile i corsi di formazione all'interno dell'orario di lavoro di ciascun dipendente.

Verrà presa in considerazione l'eventuale richiesta del dipendente di non effettuare il normale orario di lavoro dopo un corso di formazione di 4 ore.

Le riunioni di almeno 30 minuti che coinvolgano gli operatori del Call Center Vendite sono assimilate ai corsi di formazione.

5. TUTELA DELLA SALUTE

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 11 del presente CIA e relativamente a quanto contenuto nell'art. 52 CCNL 17.9.2007 in materia di controlli sanitari audiometrici ed ORL per i lavoratori dei Call Center addetti al Front Office, a partire dall'1.1.2015 gli stessi lavoratori potranno richiedere detti controlli con cadenza biennale, o inferiore sentito il parere del medico competente.

6. FESTIVITÀ ABOLITE - PERMESSI STRAORDINARI RETRIBUITI - FERIE - ASPETTATIVE

A. Festività abolite (permessi straordinari retribuiti)

In relazione a quanto previsto dall'All. n. 7 del CCNL 17.9.2007 relativo alle "Festività abolite", i permessi straordinari retribuiti di cui all'art. 3 di detto Allegato potranno essere utilizzati anziché, come previsto, a giornate intere, per mezze giornate, rimanendo esclusa la possibilità di ulteriori frazionamenti orari.
Detto frazionamento non potrà invece riguardare l'utilizzo delle ferie ordinarie.
Relativamente al personale di Parte Terza, Sezione Seconda, in caso di fruizione dei permessi di cui al presente punto verrà corrisposta la media provvigionale prevista per i giorni di ferie.
In relazione a quanto previsto dall'art. 177 del CCNL 17.9.2007, la media provvigionale da corrispondere in caso di assenza per permesso retribuito verrà determinata come previsto nel presente punto, alla lettera D.

B. Ferie

In deroga a quanto previsto dall'art. 33 CCNL 17.9.2007, per quanto riguarda il personale di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza, la retribuzione da corrispondersi nel periodo di ferie è costituita dalla retribuzione di cui all'All. n. 4/B del citato CCNL, nonché da un importo pari a tanti 256.mi - quanti sono i giorni di ferie - dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro e rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato. Dal divisore verranno esclusi i periodi di maternità, congedo parentale e aspettative. Tale normativa si applica anche nell'anno di assunzione.
Ai fini del calcolo della media provvigionale ferie, nel caso in cui ci siano congedi di maternità cadenti nei periodi di riferimento, la stessa media provvigionale ferie non potrà essere inferiore al 70% del valore maturato prima dell'assenza per maternità.

C. Aspettative

In deroga a quanto previsto dall'art. 38 bis del vigente CCNL, il preavviso per il congedo non retribuito per la formazione ai sensi dell'art. 5 della L. n. 53/2000 viene stabilito in 30 giorni.

D. Pagamento medie provvigionali su assenze retribuite

Con riferimento specifico alle previsioni dell'art. 177 del CCNL 17.9.2007 - che stabiliscono che nell'ipotesi di assenze del personale inquadrato ai sensi della Parte Terza, per le quali vengono riconosciuti permessi retribuiti verrà computata anche la media provvigionale come calcolata nelle ipotesi di assenza per ferie o malattia - si è convenuto che l'Azienda corrisponderà la media provvigionale ferie o malattia come di seguito indicato:

tipologia di assenza media da corrispondere
- Malattia/indisposizione a gg. parziale - malattia
- Visita medica e Cure - malattia
- Permesso retribuito sost. fest. soppresse - ferie
- Permesso ex art. 39 CCNL - ferie
- Permesso retribuito - ferie
- Permesso per lutto - ferie
- Permesso per lavoratori studenti - ferie
- Assemblea - ferie
- Aspettativa retribuita - ferie
- Donazione sangue - ferie
- Permesso retribuito per cariche elettive - ferie
- Permesso per allattamento - ferie
- Permesso per i membri di seggio elettorale (limitatamente ai gg. di effettiva presenza al seggio che sarebbero stati lavorativi) - ferie
- Permessi ex L. 104/92 – ferie

E. Fermi macchina

Le Parti concordano che i fermi macchina superiori ai 30 minuti saranno retribuiti con la media provvigionale ferie.

7. TRATTAMENTO PREVIDENZIALE E ASSISTENZIALE

Il trattamento previdenziale ed assistenziale previsto dall'art. 7 e relativi Allegati del presente CIA si applica a tutti i dipendenti di cui al presente Allegato secondo i termini e le condizioni ivi precisate.

8. EROGAZIONE AZIENDALE VARIABILE

omissis

9. INTEGRAZIONE ECONOMICA

Per il personale operante presso il Back Office Vendite – ad esclusione dei Coordinatori di Team – con anzianità di servizio di più di 18 mesi, verrà corrisposto un assegno di € 1300 annui lordi.
Il suddetto assegno sarà ripartito sulle quattordici mensilità contrattuali.

10. COORDINATORI DI TEAM

A. Trattamento economico per Coordinatori del Back Office del Call Center di Vendita

Per i Coordinatori di cui alla presente lettera A. dal'1 gennaio 2015 è previsto il trattamento economico del 5° livello del CCNL con mantenimento della classe di anzianità.

B. Trattamento economico per Coordinatori di addetti di Parte Terza Sezione Seconda

Per i Coordinatori di team di addetti di cui alla Parte Terza, Sezione Seconda, è stato concordato il seguente trattamento:
- attribuzione del trattamento economico del 5° livello del CCNL con mantenimento della classe di anzianità;
- mantenimento degli assegni "ad personam" in atto e del livello retributivo complessivo 2014 (comprensivo di trattamento tabellare, , assegno "ad personam",) se superiore al trattamento economico del 5° livello mediante assegno personale non assorbibile;
- previsione da parte dell'Azienda di un sistema d'incentivazione basato su assegnazione di obiettivi commerciali pari ad un massimo del 15% della retribuzione annua lorda.

La misura dell'incentivo si calcola sulla retribuzione annua lorda, riferita al 31 dicembre dell'anno precedente, intendendosi per tale quella costituita dal trattamento economico del 5° livello secondo il CCNL e da eventuali assegni "ad personam", con esclusione di ogni altro elemento retributivo.
Tali nuove disposizioni entreranno in vigore dall' 1 gennaio.2015 e scadranno con la data di scadenza del presente CIA.

11. COPERTURE ASSICURATIVE

Al personale di cui al presente Allegato si applicheranno altresì le disposizioni contenute nell'art. 8 del presente CIA in materia di coperture assicurative.

12. CONVENZIONI MUTUI IPOTECARI

Il personale di cui al presente Allegato potrà avvalersi delle convenzioni bancarie per la concessione di mutui ipotecari alle condizioni previste per i dipendenti del Gruppo.

13. TRATTAMENTO DI TRASFERTA E MISSIONE – DISCIPLINA PER L'UTILIZZO DEL VEICOLO PRIVATO

Al personale di cui al presente Allegato si applicheranno altresì le disposizioni contenute negli artt. 2 e 3 del presente CIA in materia di trattamento di trasferta e missione – disciplina per l'utilizzo del veicolo privato.

***

Norma finale: ferme eventuali norme specifiche contenute nel presente Allegato, tutte le precedenti disposizioni e/o prassi aziendali in atto nella Società per il personale cui si applica il presente Allegato non richiamate devono intendersi sostituite e/o abrogate.

Le RSA di Genertellife

Genertellife S.p.A.

FISAC-CGIL

FNA

ALLEGATO C

GENERTEL 2015 45%

IMPIEGATI

Liv./Classe	I	II/3cat.	III/2cat.	IV/1cat	V/vcu	VI-cu	Ag.Gen.
01	1.111	1.197	1.342	1.503	1.632	1.774	1.949
02	1.152	1.239	1.391	1.558	1.692	1.842	2.024
03	1.193	1.281	1.443	1.614	1.754	1.912	2.101
04	1.232	1.325	1.494	1.670	1.816	1.980	2.175
05	1.273	1.369	1.546	1.725	1.880	2.049	2.251
06	1.314	1.414	1.599	1.782	1.944	2.123	
07	1.356	1.462	1.657	1.848	2.016	2.202	
08	1.397	1.511	1.716	1.914	2.091	2.282	
09	1.438	1.559	1.776	1.980	2.164	2.367	
10	1.480	1.611	1.835	2.047	2.240	2.451	
11	1.519	1.661	1.897	2.116	2.314	2.535	
12	1.560	1.712	1.960	2.186	2.393	2.622	
13	1.601	1.764	2.022	2.256	2.470	2.710	

FUNZIONARI

1° GRADO

Cl. car./tab.	1	2	3	4	5	6
01	2.562	2.593	2.626	2.658	2.690	2.723
02	2.651	2.683	2.715	2.748	2.780	2.812
03	2.741	2.773	2.805	2.837	2.870	2.903
04	2.831	2.864	2.896	2.929	2.961	2.993
05	2.927	2.959	2.991	3.023	3.056	3.088
06	3.020	3.052	3.085	3.117	3.150	3.182
07	3.119	3.151	3.184	3.216	3.248	3.281
08	3.220	3.252	3.285	3.317	3.349	3.382

2° GRADO

Classe Car/tab	1	2	3	4	5	6
01	2.723	2.758	2.793	2.828	2.862	2.898
02	2.812	2.848	2.882	2.917	2.952	2.987
03	2.907	2.942	2.977	3.011	3.046	3.081
04	3.002	3.037	3.071	3.106	3.141	3.176
05	3.096	3.131	3.166	3.201	3.235	3.270
06	3.194	3.229	3.263	3.298	3.333	3.368
07	3.294	3.329	3.363	3.398	3.433	3.468
08	3.398	3.433	3.468	3.502	3.537	3.572

3° GRADO

Classe Car/tab	1	2	3	4	5	6
01	2.871	2.907	2.943	2.978	3.014	3.050
02	2.960	2.995	3.032	3.068	3.103	3.139
03	3.058	3.094	3.130	3.166	3.201	3.238
04	3.157	3.193	3.229	3.265	3.300	3.336
05	3.251	3.287	3.323	3.358	3.394	3.430
06	3.353	3.388	3.425	3.461	3.496	3.532
07	3.454	3.489	3.525	3.561	3.597	3.633
08	3.561	3.596	3.633	3.669	3.704	3.740

ALLEGATO C

GENERTEL 2016

65%

IMPIEGATI

Liv./Classe	I	II/3cat.	III/2cat.	IV/1cat	V/vcu	VI-cu	Ag.Gen.
01	1.605	1.729	1.938	2.170	2.357	2.563	2.816
02	1.664	1.790	2.010	2.250	2.443	2.660	2.924
03	1.723	1.851	2.084	2.331	2.534	2.761	3.034
04	1.780	1.913	2.159	2.412	2.623	2.860	3.142
05	1.839	1.977	2.233	2.492	2.715	2.959	3.252
06	1.898	2.042	2.309	2.574	2.807	3.067	
07	1.959	2.112	2.393	2.669	2.912	3.181	
08	2.018	2.182	2.479	2.764	3.021	3.297	
09	2.078	2.252	2.565	2.861	3.125	3.419	
10	2.137	2.327	2.651	2.956	3.235	3.540	
11	2.194	2.400	2.740	3.056	3.343	3.662	
12	2.253	2.473	2.831	3.157	3.456	3.787	
13	2.313	2.548	2.921	3.258	3.567	3.914	

FUNZIONARI

1° GRADO

Cl. car./tab.	1	2	3	4	5	6
01	3.700	3.746	3.793	3.840	3.886	3.933
02	3.829	3.875	3.922	3.969	4.015	4.062
03	3.959	4.005	4.052	4.098	4.145	4.193
04	4.090	4.137	4.183	4.230	4.277	4.324
05	4.228	4.274	4.321	4.367	4.414	4.460
06	4.362	4.409	4.456	4.503	4.549	4.597
07	4.505	4.552	4.599	4.646	4.692	4.739
08	4.651	4.698	4.744	4.791	4.838	4.885

2° GRADO

Classe Car/tab	1	2	3	4	5	6
01	3.934	3.984	4.035	4.085	4.135	4.185
02	4.062	4.113	4.163	4.213	4.263	4.314
03	4.199	4.249	4.300	4.350	4.400	4.450
04	4.336	4.386	4.436	4.486	4.537	4.587
05	4.473	4.522	4.573	4.623	4.673	4.724
06	4.614	4.664	4.714	4.764	4.815	4.865
07	4.758	4.808	4.858	4.909	4.959	5.010
08	4.908	4.959	5.009	5.058	5.109	5.160

3° GRADO

Classe Car/tab	1	2	3	4	5	6
01	4.146	4.198	4.251	4.302	4.354	4.406
02	4.275	4.326	4.379	4.432	4.482	4.534
03	4.417	4.469	4.521	4.573	4.624	4.677
04	4.560	4.612	4.664	4.716	4.767	4.819
05	4.696	4.748	4.800	4.851	4.903	4.954
06	4.843	4.894	4.947	4.999	5.050	5.101
07	4.989	5.040	5.092	5.144	5.195	5.247
08	5.144	5.195	5.247	5.299	5.351	5.402

ALLEGATO C

GENERTEL 2017

90%

IMPIEGATI

Liv./Classe	I	II/3cat.	III/2cat.	IV/1cat	V/vcu	VI-cu	Ag.Gen.
01	2.222	2.394	2.683	3.005	3.264	3.548	3.899
02	2.304	2.478	2.783	3.116	3.383	3.683	4.048
03	2.386	2.563	2.885	3.228	3.509	3.823	4.201
04	2.465	2.649	2.989	3.340	3.631	3.959	4.351
05	2.546	2.738	3.091	3.451	3.759	4.097	4.503
06	2.628	2.828	3.198	3.564	3.887	4.246	
07	2.712	2.924	3.314	3.695	4.033	4.405	
08	2.794	3.021	3.432	3.828	4.182	4.565	
09	2.877	3.118	3.551	3.961	4.328	4.734	
10	2.960	3.223	3.671	4.093	4.479	4.901	
11	3.038	3.322	3.794	4.231	4.629	5.070	
12	3.119	3.424	3.919	4.371	4.785	5.244	
13	3.202	3.528	4.044	4.512	4.939	5.419	

FUNZIONARI

1° GRADO

Cl. car./tab.	1	2	3	4	5	6
01	5.124	5.187	5.252	5.316	5.380	5.446
02	5.301	5.366	5.431	5.495	5.559	5.624
03	5.482	5.546	5.611	5.675	5.739	5.805
04	5.663	5.728	5.792	5.857	5.922	5.987
05	5.854	5.918	5.982	6.046	6.111	6.176
06	6.040	6.105	6.170	6.234	6.299	6.365
07	6.238	6.303	6.368	6.432	6.496	6.562
08	6.440	6.504	6.569	6.634	6.699	6.764

2° GRADO

Classe Car/tab	1	2	3	4	5	6
01	5.447	5.516	5.586	5.657	5.725	5.795
02	5.624	5.695	5.765	5.834	5.903	5.973
03	5.814	5.883	5.954	6.023	6.092	6.161
04	6.003	6.073	6.142	6.212	6.282	6.351
05	6.193	6.261	6.332	6.402	6.470	6.540
06	6.388	6.458	6.527	6.596	6.666	6.737
07	6.588	6.657	6.727	6.797	6.866	6.936
08	6.795	6.866	6.935	7.004	7.074	7.144

3° GRADO

Classe Car/tab	1	2	3	4	5	6
01	5.741	5.813	5.886	5.956	6.028	6.100
02	5.919	5.990	6.063	6.136	6.206	6.278
03	6.116	6.188	6.260	6.332	6.403	6.476
04	6.314	6.386	6.458	6.530	6.601	6.673
05	6.502	6.574	6.646	6.717	6.789	6.860
06	6.706	6.776	6.849	6.921	6.992	7.063
07	6.908	6.979	7.051	7.123	7.194	7.266
08	7.123	7.193	7.266	7.338	7.409	7.480

Allegato D

UNA TANTUM 2015

350 € al IV livello

~~proposta 29.1.2015~~

Amministrativi - Parte Prima	parametro	UT
I livello	100	**233,33**
II livello	110	**256,67**
III livello	130	**303,33**
IV livello	150	**350,00**
V livello	170	**396,67**
VI livello	190	**443,33**
VI livello - Agente Generale	250	**583,33**
VII livello - funz. 1° grado	290	**676,67**
VII livello - funz. 2° grado	310	**723,33**
VII livello - funz. 3° grado	330	**770,00**

Parte Terza		
addetto call center sezione prima	56	**130,67**
addetto call center sez.seconda	45	**105,00**
coordinatore di team	82	**191,33**