



# ARVAL

A BNP PARIBAS company

**CGIL**



**Contratto Integrativo**  
**Aziendale**  
**2016 – 2018**

*Firenze, 2 dicembre 2015*

## IPOTESI DI ACCORDO

### CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ARVAL SERVICE LEASE ITALIA

#### S.P.A.

Il giorno 2 dicembre 2015, presso la Sede ARVAL SERVICE LEASE ITALIA SPA di

Scandicci, si sono incontrati:

- la Società ARVAL, rappresentata dai signori: Massimo Ferraris, Stefano Ferettini, Barbara Innocenti
- le OO.SS FILCAMS-CGIL e FISASCAT-CISL, nelle persone di: Chiara Liberati, Salvatore Carofratello, Stefania Chicca, Ivan Notarnicola.
- per le RSU/RSA rappresentata dai signori: Giacomo Ciampoli, Paola Magnelli, Andrea Formoso, Michela Grossi, Francesca Attardi, Yuri Soldaini, Rita Addamo, Alessandra Rainò, Marco Placente, Silvia D'Amario.

#### PREMESSA AL CONTRATTO INTEGRATIVO ARVAL

Le Parti con il presente Contratto Integrativo Arval, derivante anche dalla collazione degli accordi 2002, 2007 e 2011, ribadiscono la volontà di attuare impegni reciproci indirizzati a prevenire e regolare le problematiche e criticità, di Lavoro, Welfare etc., volgendo congiuntamente in opportunità di crescita professionale, di profitto e di redditi.

Le Parti intendono consolidare il ruolo della Contrattazione quale risorsa primaria del sistema di Relazioni Sindacali al quale destinare volontà e risorse congrue, ponendosi l'obiettivo che continui ad essere prassi sia per l'Azienda che per le/i Lavoratrici/ori di un costante percorso Culturale di miglioramento.

Per favorire l'adozione di tale politica, le Parti concordano di promuovere congiuntamente su materie che verranno declinate nel capitolo "Relazioni Sindacali", la costituzione di momenti di confronto, anche preventivo, su materie che attengono ai rapporti tra l'Azienda e le/i sue/oi dipendenti, nonché le materie suscettibili di condizionare l'Organizzazione del Lavoro e lo sviluppo Aziendale, allo scopo di favorire accordi da integrare periodicamente ai rinnovi del presente Testo.

Le Parti si danno atto di voler congiuntamente perseguire azioni mirate a monitorare e migliorare le condizioni ambientali in grado di favorire l'integrazione, la valorizzazione delle

diversità con Particolare attenzione alla tutela della figura della lavoratrice in Azienda sia con azioni di promozioni di sviluppo di carriera, sia con interventi volti a favorire il reinserimento in Azienda della lavoratrice madre.

Le Parti si danno altresì atto di voler congiuntamente proseguire nel confronto finalizzato ad intese e progetti volti a favorire l'introduzione di azioni positive per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle/i lavoratrici/ori, attraverso soluzioni innovative capaci di incidere positivamente sull'Organizzazione del Lavoro, anche a livello territoriale.

---

### **INTEGRALE APPLICAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE**

Le Parti convengono di affidare, in aggiunta al CCNL vigente di categoria, al presente Contratto Integrativo Arval la funzione di regolamentazione integrativa dei rapporti di lavoro come riferimento dal quale derivino diritti, strumenti di crescita Aziendale e professionale.

- ART.1 SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI: .....	pag.5
- ART.2 . DIRITTI DI INFORMAZIONE E RELAZIONE SINDACALI: .....	pag.6
- ART.3 . IL CONFRONTO: PROCEDURE E TEMPISTICHE: .....	pag.7
- ART.4 . TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO: .....	pag.8
- ART.5 . ORARIO DI LAVORO: .....	pag.9
- ART.6 . FLESSIBILITÀ ORARIA IN INGRESSO: .....	pag.12
- ART.7 . MODALITÀ DI CAMBIO TURNO PER ASSISTENTI TELEFONICI DEL DRIVE SERVICE: .....	pag.13
- ART.8 . CHIUSURE AZIENDALI : .....	pag.14
- ART.9 . BUONI PASTO: .....	pag.15
- ART.10 . PART-TIME POST MATERNITA' E CONGEDI PARENTALI: .....	pag.16
- ART.11 . CONGEDO DI MATERNITA': .....	pag.18
- ART.12 . MALATTIA: .....	pag.19
- ART.13 . CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO .....	pag.21
- ART.14 . POLIZZA SANITARIA.....	pag.22
- ART.15 . POLIZZA INFORTUNI PROFESSIONALI ED EXTRAPROFESSIONALI .....	pag.23
- ART.16 . CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE .....	pag.24
- ART.17 . FERIE .....	pag.25
- ART.18 . R.O.L – EX.FESTIVITA' .....	pag.26
- ART.19 .PREMIO DI RISULTATO .....	pag.27
- ART.20 .ASILO NIDO .....	pag.31
- ART.21 .NASCITA O ADOZIONE DEI FIGLI .....	pag.32
- ART.22 .ANTICIPI TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO .....	pag.33
- ART.23 PERMESSI PER FIGLI AFFETTI DA PROBLEMI SULL'APPRENDIMENTO	

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom left and center.

(LEGGE 170/2010 RICONOSCIMENTO E DEFINIZIONE DI DISLESSIA,  
DISGRAFIA, DISORTOGRAFIA E DISCALCULIA) .....pag.34

- ART.24 CONTRIBUTO "BEBE" - CONTRIBUTO "MATRIMONIO / CONVIVENZA"  
.....pag.35

---

- ART.25 .CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE. pag.36

---

- ART.26 .LA BUONA OCCUPAZIONE ..... pag.37

- ART.27 .APPALTI .....pag.38

- ART.28.AGIBILITA' SINDACALI .....pag.39

- ART.29.RAPPRESENTANTI PER L'ITALIA NEL COMITATO AZIENDALE  
EUROPEO .....pag.40

Art.1 SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI:

Fermo restante quanto previsto in materia dal C.C.N.L., si concorda che il sistema di relazioni sindacali sia articolato su due distinti livelli, nazionale e territoriale, tenuto conto anche di quanto contenuto nella Direttiva comunitaria 2002/14/06 ("quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei Lavoratori"):

---

---

## Art.2 . DIRITTI DI INFORMAZIONE E RELAZIONE SINDACALI :

Le Parti convengono che l'Azienda fornisca alla RSU/RSA e alle OO.SS., sia a livello nazionale che territoriale, in appositi incontri da tenersi di norma ogni 6 mesi, orientativamente entro il mese di maggio ed entro il mese di novembre, informazioni sull'andamento e sulle prospettive Aziendali con evidenza su:

- dato numerico complessivo del personale impiegato in Arval suddiviso per sedi e dettagliato per inquadramento, mansioni e area Aziendale di appartenenza;
- ulteriore distinzione del dato classificato in base alla forma contrattuale: tempo indeterminato, tempo determinato, stage, apprendistato, somministrati e eventuali altre forme contrattuali previste dalla Legge;
- data di inizio e presunta scadenza dei contratti a tempo determinato e di altre forme contrattuali a termine presenti in Azienda;
- causale di assunzione dei contratti a tempo determinato;
- area di impiego e mansioni assegnate ai soggetti aventi contratti a tempo determinato, stage, apprendistato, somministrati e eventuali altre forme contrattuali previste dalla Legge con specifica per ciascuna tipologia di contratto;
- percentuale di conferma dei contratti a tempo determinato e dei contratti di apprendistato;
- andamento parametri Premio di Risultato

Nell'ottica di un continuo miglioramento della comunicazione interna e a garanzia dei diritti sindacali delle/ei lavoratrici/ori, le Parti concordano che l'Azienda continuerà a rendere disponibile alla R.S.U./R.S.A. per ogni filiale, le bacheche a muro con chiave di chiusura gestita direttamente dalla R.S.U. / R.S.A. locale. Per la sede di Scandicci inoltre l'Azienda mette a disposizione della R.S.U. / R.S.A. un locale per l'esercizio delle funzioni sindacali. Per le sedi di Assago, Roma e Verona saranno trovate soluzioni idonee.

Vengono confermati inoltre :

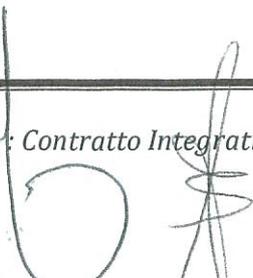
- l'Azienda metterà a disposizione, compatibilmente con le proprie disponibilità, un locale (anche in video-conferenze) per le assemblee delle/dei lavoratrici/ori. Qualora il locale dovesse essere scelto al di fuori delle proprie sedi, l'Azienda se ne accollerà la relativa spesa.
- l'Azienda consentirà l'uso della e-mail e del fax per le comunicazioni sindacali in uscita dall'Azienda, previa autorizzazione della Direzione Risorse Umane.
- l'Azienda rimborserà le spese di viaggio, ed, eventualmente, quando se ne presenta la necessità, anche quelle di pernottamento, alle R.S.U. /R.S.A. Aziendali.
- l'Azienda rimborserà le spese di viaggio alle R.S.U. / R.S.A. per i due incontri annui riferiti ai diritti di informazione.

### Art.3 . IL CONFRONTO: PROCEDURE E TEMPISTICHE

Per la richiesta di incontri, le Parti stabiliscono quanto segue:

- ciascuna delle Parti qualora ravvisasse la necessità di un incontro, invierà la relativa richiesta per iscritto alla controparte;
- nella richiesta di incontro si dovrà indicare l'ordine del giorno;
- la parte ricevente la richiesta si impegna a rispondere per iscritto dando disponibilità all'incontro entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta;
- le Parti non effettueranno, se quanto sopra è stato rispettato, alcun tipo di azione unilaterale sino alla data dell'incontro.

PTI Sam



## Art.4 . TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Le Parti convengono sulla fondamentale importanza rivestita dalla Prevenzione, Salute e Sicurezza e, come previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, riaffermano l'importanza del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Al fine di favorire la realizzazione di iniziative volte ad implementare il sistema di salute e sicurezza già adottato, sono previste 2 ore aggiuntive annue retribuite di assemblea, su questi temi, delle/i lavoratrici/ori convocate su istanza congiunta dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, da OO.SS. stipulanti il presente Contratto competenti territorialmente e dalle RSU/RSA.

In tali riunioni, quando facenti parte di progetti condivisi, si prevede la presenza del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Ogni R.L.S. ha a disposizione, per l'espletamento del mandato, un monte ore annuo aggiuntivo rispetto alla normativa vigente pari a 10 ore, tali permessi potranno essere concessi secondo le prassi definite per l'utilizzo dei permessi sindacali.

Verrà inoltre riconosciuto ai R.L.S. il rimborso a piè di lista delle eventuali spese di viaggio secondo le modalità previste dalla specifica procedura Aziendale in essere. La scelta dei mezzi di trasporto dovrà sempre avvenire secondo criteri di economicità.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the far left, there is a small mark that looks like 'PT'. To its right, there are several large, stylized signatures, some of which are quite abstract and overlapping. The signatures are spread across the width of the page, with some appearing to be grouped together.

## Art.5 . ORARIO DI LAVORO

Le Parti convengono di ritenere conclusa positivamente la fase sperimentale dell'orario di lavoro iniziata il 1° marzo 2014, pertanto con decorrenza dall'entrata in vigore del presente Contratto Integrativo, l'Orario di Lavoro sarà il seguente:

- Il nuovo orario di lavoro comporterà la riduzione della pausa pranzo da 1 ora e 15 minuti a 1 ora senza modificare l'attuale orario di ingresso e di uscita. I 60 minuti lavorati in più dal lunedì al giovedì permetteranno alle/ai lavoratrici/ori di lavorare 7 ore il venerdì, ferma restando la pausa pranzo di 1 ora. Le nuove disposizioni si applicano solo a coloro che attualmente operano con un regime di pausa pranzo di 1 ora e 15. Questo indipendentemente dall'orario di full time o di part time di qualsiasi natura (part-time orizzontali /verticali/misti)

### **NUOVO DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE FULL TIME**

	ore di lavoro	pausa pranzo
<b>lunedì</b>	8 ore e 15 min	1 ora
<b>martedì</b>	8 ore e 15 min	1 ora
<b>mercoledì</b>	8 ore e 15 min	1 ora
<b>giovedì</b>	8 ore e 15 min	1 ora
<b>venerdì</b>	7 ore	1 ora

Al fine di consentire l'uscita anticipata del venerdì pomeriggio anche delle/ei lavoratrici/ori dei Reparti Suppliers Operations e Driver Service sia a full-time che a part-time, le Parti concordano di introdurre una nuova distribuzione dell'orario di ingresso di inizio turno.

A decorrere dall'entrata in vigore del presente accordo, l'orario di inizio di ciascun turno verrà anticipato di 5 (cinque) minuti mantenendo inalterata l'attuale ora di uscita. I 25 minuti lavorati in più dal lunedì al venerdì permetteranno alle/ai lavoratrici/ori interessati di uscire mezz'ora prima il venerdì.

A titolo esemplificativo: esempio per i full-time

### **NUOVA DISTRIBUZIONE ORARIA Supplier Operations e Driver Service per i full-time**

	orario di ingresso	orario di uscita
<b>lunedì</b>	7,55 / 8,55 / 9,55	17,00 / 18,00 / 19,00
<b>martedì</b>	7,55 / 8,55 / 9,55	17,00 / 18,00 / 19,00
<b>mercoledì</b>	7,55 / 8,55 / 9,55	17,00 / 18,00 / 19,00
<b>giovedì</b>	7,55 / 8,55 / 9,55	17,00 / 18,00 / 19,00
<b>venerdì</b>	7,55 / 8,55 / 9,55	<b>16,30 / 17,30 / 18,30</b>

*(Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "PT Sani", "R", and "G")*

esempio per i part-time:

**NUOVA DISTRIBUZIONE ORARIA**  
**Supplier Operations e Driver Service per i part-time**

	orario di ingresso	orario di uscita
<b>lunedì</b>	7,55 / 13,55	13,00 / 19,00
<b>martedì</b>	7,55 / 13,55	13,00 / 19,00
<b>mercoledì</b>	7,55 / 13,55	13,00 / 19,00
<b>giovedì</b>	7,55 / 13,55	13,00 / 19,00
<b>venerdì</b>	7,55 / 13,55	<b>12,30 / 18,30</b>

L'Azienda si impegna a verificare e analizzare eventuali situazioni non rientranti nelle fattispecie descritte.

Per meglio chiarire il nuovo profilo orario settimanale di seguito alcuni esempi per i full-time indipendentemente dalla struttura di appartenenza :

- In caso di fruizione di Ferie:

- convenzionalmente ogni giorno di ferie usufruito conta una giornata indistintamente dal giorno in cui viene fruito;
- restano in vigore diverse condizioni di fruizione, ritenute dalle R.S.U. / R.S.A di miglior favore

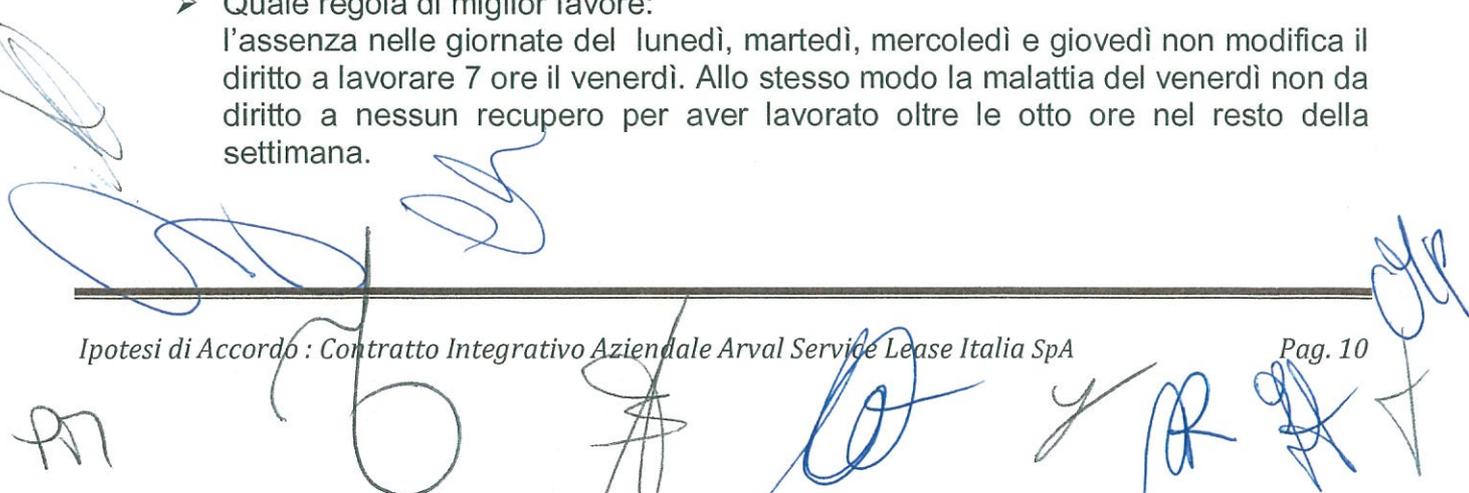
- In caso di fruizione di ROL /Ex Festività:

- Quale regola di miglior favore:  
dal lunedì al giovedì basteranno 8 ore di ore di ROL /Ex Festività per coprire 8 ore e 15 minuti non lavorate.  
Il venerdì saranno necessarie 7 ore di ore di ROL /Ex Festività per assentarsi per l'intera giornata.

L'assenza per l'intera settimana sarà considerata come fruizione di 40 ore di ROL /Ex Festività

- In caso di assenza per malattia

- Quale regola di miglior favore:  
l'assenza nelle giornate del lunedì, martedì, mercoledì e giovedì non modifica il diritto a lavorare 7 ore il venerdì. Allo stesso modo la malattia del venerdì non dà diritto a nessun recupero per aver lavorato oltre le otto ore nel resto della settimana.



Si conferma l'obbligo di effettuare la vidimazione presenze al primo accesso quotidiano in Azienda.

Pausa pranzo

L'intervallo giornaliero di 1 ora deve essere collocato nella fascia oraria che va dalle 12.00 alle 15.00.

---

## Art.6 . FLESSIBILITA' ORARIA IN INGRESSO

Le Parti concordano che la flessibilità oraria sarà dalle 8,30 alle 9,00 per tutte/i le/i lavoratrici/ori che non operano in turni.

Tutti gli ingressi successivi alle ore 9,00 verranno considerati come ritardi, e quindi senza possibilità di recupero a fine giornata, e agli stessi sarà applicata la normativa contrattuale vigente.

Quali condizioni di miglior favore e per venire incontro alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, le Parti concordano che verranno applicate, su base del trimestre solare, le seguenti franchigie :

- per le sedi di lavoro operanti nelle provincie con meno di 1 milione di abitanti non oltre i 60 minuti al trimestre;
- per le sedi di lavoro operanti nelle provincie con oltre 1 milione di abitanti non oltre i 120 minuti al trimestre.

Per le/i lavoratrici/ori che operano su regimi di turni o con orario a part time di qualsiasi natura (part-time orizzontali /verticali/misti) non si applica la flessibilità in ingresso.

## Art.7 . MODALITA' DI CAMBIO TURNO PER ASSISTENTI TELEFONICI DEL DRIVE SERVICE

Le Parti concordano di terminare la fase sperimentale dell'iniziativa " Cambio Turno" per gli assistenti telefonici Partita il 10 novembre 2014, rendendola definitivamente operativa secondo le seguenti modalità già condivise sul tavolo delle riunioni "tempi di vita, tempi di lavoro":

### - Destinatari:

- il cambio turno viene introdotto per tutti gli assistenti telefonici con orario part-time appartenenti alle strutture Contact Center Reactive e Contact Center Proactive dipendenti diretti di Arval ;

### - Requisiti:

- il cambio turno potrà essere effettuato solo dai titolari di un contratto part-time a 5h giornaliere svolte nei seguenti turni 8/13 – 14/19 e quindi interscambiabili fra di loro;
- il cambio turno potrà avvenire tra colleghi appartenenti alle stesse strutture (Contact Center Reactive con Contact Center Reactive / Contact Center Proactive con Contact Center Proactive) e pertanto di pari ruolo e di pari mansione;
- il cambio turno verrà autorizzato solo se reciprocamente accettato dai due collaboratori (da chi chiede e da chi concede). Il cambio turno viene conteggiato solo a chi lo richiede e non a chi lo concede. Non verranno effettuati cambi turno d'ufficio.

### - Frequenza:

- Il cambio turno può essere richiesto dal collaboratore di norma 2 volte al mese (eventuali eccezioni saranno gestite individualmente dal Coordinatore della struttura il quale avrà anche l'onere del controllo sulla frequenza delle richieste).

### - Processo autorizzativo:

- Viene gestito tramite il Tool presenze/assenza

Le Parti concordano, fin da ora, di incontrarsi entro il mese di maggio 2016 per valutare concretamente la possibilità di incrementare ed estendere la nuova modalità del "cambio turno" anche ad altre tipologie di lavoratrici e lavoratori, nonché ad altri Reparti.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]*

## Art.8 . CHIUSURE AZIENDALI

Le Parti concordano di definire il piano annuale delle chiusure Aziendali entro il 31 luglio dell'anno antecedente le chiusure in modo da permettere una consapevole programmazione delle ferie da parte dei collaboratori.

Nelle suddette giornate di chiusura Aziendale, l'Azienda sarà completamente chiusa e non verrà effettuata alcuna prestazione lavorativa.

L'Azienda, in occasione della pubblicazione del piano annuale delle chiusure Aziendali, sensibilizzerà tutti le/i lavoratrici/ori all'utilizzo dei propri residui di ROL/ EX Festività.

La RSU/RSA e le OO.SS prendono atto di tali determinazioni.

Le Parti concordano di pianificare un incontro nel mese di febbraio di ogni anno per valutare congiuntamente l'effettiva fruizione dei ROL/ Ex- Festività.

Per l'anno 2016 il piano delle chiusure Aziendali sarà il seguente:

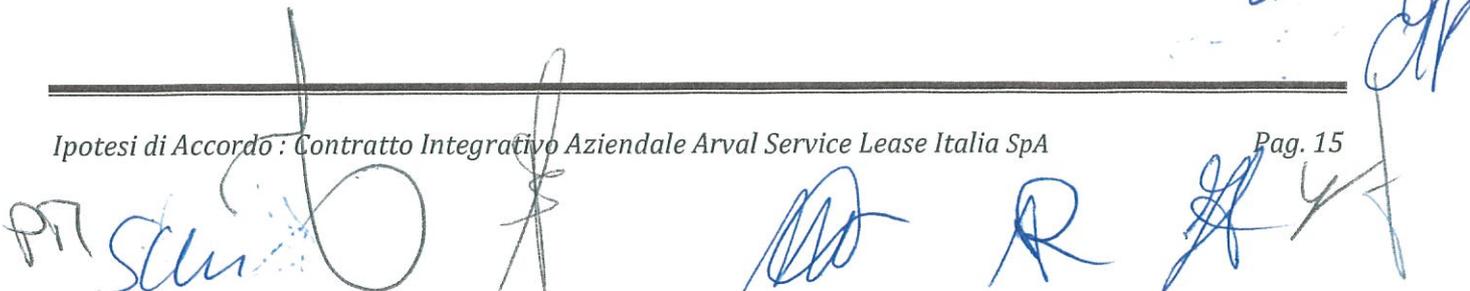
- Venerdì 25 marzo 2016 = ½ giornata (pomeriggio)
- Venerdì 22 aprile 2016 = ½ giornata (pomeriggio)
- Venerdì 3 giugno 2016 = intera giornata
- Lunedì 31 ottobre 2016 = intera giornata
- Venerdì 23 dicembre 2016 = ½ giornata (pomeriggio)
- Venerdì 30 dicembre 2016 = ½ giornata (pomeriggio)

## Art.9 . BUONI PASTO

L'importo del buono pasto verrà elevato dagli attuali 5,29 a 6,20 Euro a decorrere da mese di Luglio 2016.

Il buono pasto viene corrisposto a tutto il personale con orario di lavoro giornaliero pari o superiore a 6 ore e per ogni giorno lavorato.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il buono pasto di cui al presente articolo viene reso esclusivamente in formato elettronico, così come previsto dalla relativa normativa attualmente vigente.

A series of handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page, below a horizontal line. The signatures are arranged horizontally and include various stylized initials and names, such as 'PT', 'S...', and others.

## Art.10 . PART-TIME POST MATERNITA' E CONGEDI PARENTALI

Al fine di consentire ai genitori, assunti a tempo indeterminato full-time, l'assistenza al bambino/o, l'Azienda accoglierà le richieste di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con le seguenti modalità e articolazione:

- Modalità:

- concessione del part-time post maternità fino al 3° anno di età del bambino/a per un massimo del 3,5% della forza occupata nell'unità produttiva;
- un ulteriore 1% della forza occupata dell'unità produttiva potrà usufruire della concessione del part-time post maternità fino al 2° anno di età del bambino/a. Allo scadere del part-time sarà ripreso il regime orario originario a full-time.

L'Azienda definirà una graduatoria di concessione dei part-time post-maternità determinata dalla data di decorrenza del part-time stesso.

- Articolazione:

- Le/i lavoratrici/ori non appartenenti alla Direzione Sales e SME Solutions avranno la possibilità di scegliere la tipologia di orario part-time su 4 opzioni; la scelta e la conseguente modifica dell'orario di lavoro sarà concordata e condivisa con il proprio Responsabile di Reparto e la Direzione Risorse Umane.

<b>OPZIONE A</b>	Part – Time a 4 ore fino ai tre anni del figlio/a
<b>OPZIONE B</b>	Part – Time a 6 ore fino ai tre anni del figlio/a con pausa pranzo 45 minuti
<b>OPZIONE C</b>	Part – Time graduale: 5 ore fino al compimento di un anno del figlio/a e successivamente a 6 ore con pausa pranzo di 45 minuti (fino al compimento dei tre anni del figlio/a)
<b>OPZIONE D</b>	Part – Time verticale o misto per un totale di 24 o 30 ore settimanali con pausa pranzo adeguata all'orario di lavoro quotidiano e comunque non superiore a 45 minuti

- Le/i lavoratrici/ori appartenenti alla Direzione Sales e SME Solutions avranno la possibilità di scegliere la tipologia di orario part-time su 2 opzioni; la scelta e la conseguente modifica dell'orario di lavoro sarà concordata e condivisa con il proprio Responsabile di Reparto e la Direzione Risorse Umane. Si precisa inoltre che la concessione del part-time produrrà un mutamento temporaneo della mansione all'interno della propria direzione (Sales o SME Solution) con ripristino della mansione di provenienza alla conclusione del part-time post maternità entro un anno.

AM

OPZIONE A	Part – Time a 6 ore fino ai tre anni del figlio/a dalle ore 9.00 alle ore 16.00 con pausa pranzo 60 minuti
OPZIONE B	Part – Time a 6 ore fino ai tre anni del figlio/a dalle ore 10.00 alle ore 17.00 con pausa pranzo 60 minuti

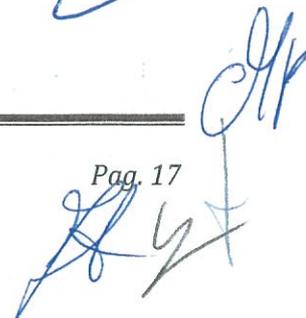
Le Parti concordano di definire appositi incontri semestrali al fine di operare un approfondimento delle richieste di part-time non accolte, verificando l'esistenza di ulteriori diverse soluzioni organizzative che possano consentire, nel caso, una valutazione diversa di tali richieste.

Le Parti concordano che, a prescindere dalla Direzione di appartenenza la fruizione del part-time post maternità sopra descritta ha validità anche in caso di adozione.

Analogamente, le richieste di part-time (non post-maternità) per comprovate, Particolari e gravi situazioni familiari, saranno valutate caso per caso dalla Direzione Risorse Umane congiuntamente al Responsabile di Reparto .

PTI

Scler



## Art.11 . CONGEDO DI MATERNITA'

Fermo restando quanto previsto dal D. Lgs. 151/2001 c.d. Testo Unico delle norme su maternità e paternità e successive modifiche, le Parti concordano che, in via sperimentale e limitatamente alla validità del presente accordo, qualora la lavoratrice/il lavoratore decida di fruire anche del congedo parentale (ex astensione facoltativa) e lo faccia senza soluzione di continuità dal precedente periodo di congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) e per un periodo continuativo pari a 6 mesi effettivi (vale a tale fine solo il periodo indicato nella comunicazione iniziale), l'Azienda provvederà ad integrare quanto corrisposto dagli Enti Previdenziali nella misura di un ulteriore 50% della retribuzione.

La possibilità di tale integrazione sarà concessa ad un numero massimo delle/i lavoratrici/ori pari al 1% della forza lavoro Aziendale assunta con contratto a tempo indeterminato (alla data di sottoscrizione del presente accordo tale percentuale corrisponde a n.8 F.T.E.).

La richiesta da parte di personale in regime orario ridotto (part-time) sarà imputato sul totale massimo di concessione in proporzione all'orario effettivamente svolto.

Sarà definita una graduatoria di concessione del congedo parentale (ex astensione facoltativa) in base alla decorrenza del congedo stesso.

Resta inteso che, ai sensi delle normative vigenti, il congedo parentale (ex astensione facoltativa) può essere fruito da entrambi i genitori con modalità giornaliera e/o oraria.

Le Parti concordano che, limitatamente alla validità del presente accordo, in caso di fruizione del congedo parentale su base giornaliera, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro con un termine non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Le Parti inoltre concordano, sempre limitatamente alla validità del presente accordo, che la fruizione su base oraria è consentita nella misura massima non superiore al 50% dell'orario medio giornaliero del periodo di paga relativo al mese della fruizione del congedo parentale. Il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a due giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

In ottica di tutela delle lavoratrici madri nonché della paternità, al rientro dall'astensione dal lavoro la/il lavoratrice/ore sarà coinvolta/o in un processo di accompagnamento con il supporto di un tutor individuato dalla Direzione Risorse Umane volto ad agevolare il rientro al lavoro. Verrà verificata anche in presenza dalla R.S.U./ R.S.A. l'efficacia di tale percorso.

## Art.12 . MALATTIA

Fermo restando l'obbligo da parte della/del lavoratrice/ore di dare immediata notizia all'Azienda della propria assenza per malattia e della conseguente impossibilità di prendere servizio, si ribadisce che tale assenza deve essere giustificata fin dal primo giorno con relativa certificazione medica da trasmettere all'Azienda secondo le modalità vigenti.

Tenuto conto che nel triennio 2012 / 2014 il tasso di morbidità medio si è attestato al 2,42%

% morbidità su base annua		
anno 2012	anno 2013	anno 2014
2,02	2,7	2,53
Media Triennio		2,42

le Parti concordano di introdurre una fase sperimentale della durata di validità del presente C.I.A., che prevedrà il riconoscimento dell'integrazione al 100% del trattamento economico di malattia previsto per tutti i giorni di carenza indipendentemente dalla durata della malattia (malattie brevi o meno brevi), a condizione che:

- la percentuale non superi di oltre lo 0,5% in valore assoluto la percentuale del triennio precedente.

Nel caso in cui la percentuale sia superiore allo 0,5% in valore assoluto la carenza verrà così calcolata :

- fino al terzo evento di malattia breve compreso nell'anno solare (1° gennaio / 31 dicembre): i primi tre giorni di carenza saranno erogati al 100%;
- dal quarto evento di malattia breve compreso nell'anno solare (1° gennaio / 31 dicembre) in poi: i primi tre giorni di carenza saranno erogati al 66%;

Per malattia breve si intende l'evento certificato con prognosi iniziale inferiore a giorni 8 (otto).

Per garantire il monitoraggio, le Parti convengono di istituzionalizzare due incontri annuali a livello territoriale (indicativamente nel mese di luglio e nel mese di gennaio dell'anno successivo) per effettuare un'analisi congiunta sull'andamento della percentuale di morbidità. Nel caso in cui, nella verifica intermedia prevista per luglio, la percentuale di morbidità dell'anno in corso superi il 3,5% verrà interrotto il reintegro della carenza a carico Azienda applicando quanto previsto al capitolo precedente in caso di superamento.

PTI SA

[Signature]

[Signature]

AR

[Signature]

[Signature]

A titolo esemplificativo

<b>Morbilità 2015</b>	se < 0,50% rispetto a 2,42 = pagamento carenza al 100% per tutti gli eventi di malattia
	se > 0,50% rispetto a 2,42 = pagamento carenza applicando regole sopra descritte
Alla prima verifica prevista per luglio 2016 sarà applicata la regola del =<0,5% in più rispetto a 2,42% nel limite massimo annuo del 3,5%	
A gennaio 2017 la verifica sull'andamento della % della morbidità sarà valutata sul triennio 2013/2015 essendo lo stesso mobile	

Le Parti concordano che, al termine del periodo di sperimentazione coincidente con la vigenza contrattuale, si aprirà un tavolo di confronto teso a rendere strutturale l'istituto della carenza dei primi tre giorni di malattia come da dettato del CCNL di categoria ante 2011.

Le Parti concordano che per morbidità si intendono tutte le assenze per malattie di qualunque genere e durata e sono escluse le assenze per infortuni anche in itinere e il congedo di maternità sia obbligatoria che facoltativa.

Art.13 . CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

L'Azienda conserverà il posto di lavoro alle/ai lavoratrici/ori affette/i da gravi patologie comprovate sulla scorta delle informazioni fornite riservatamente dal Medico curante al Medico Aziendale competente, nel rispetto della legislazione vigente.

## Art.14 . POLIZZA SANITARIA

Con riferimento all'Accordo Integrativo Aziendale del 2002, l'Azienda ribadisce la volontà di continuare a garantire ai propri collaboratori l'assistenza sanitaria integrativa attualmente gestita da Unisalute.

Si ribadisce che la copertura sanitaria integrativa è totalmente a carico Azienda e che ne potranno beneficiare tutti le/i lavoratrici/ori dipendenti dell'Azienda assunti a tempo indeterminato o determinato con un contratto iniziale di un periodo uguale o superiore ai 12 mesi, sia a tempo pieno che parziale.

Le Parti concordano che l'utilizzo della polizza sanitaria integrativa offerta dall'Azienda sia oggetto di informazione annuale da parte della stessa alla R.S.U. / R.S.A. e che sarà istituito annualmente un tavolo tecnico per l'aggiornamento.

PT7



Art.15 . POLIZZA INFORTUNI PROFESSIONALI ED EXTRAPROFESSIONALI

Oltre alle ipotesi previste obbligatoriamente per legge per gli infortuni sul lavoro, il personale dipendente dell'Azienda è coperto da assicurazione aggiuntiva per i rischi relativi a infortuni professionali ed extraprofessionali 24 ore su 24.

L'attivazione della copertura viene attuato entro un mese dall'assunzione e sono coperti tutti le/i lavoratrici/ori dipendenti diretti dell'Azienda, indipendentemente dalla tipologia contrattuale ( tempo indeterminato o determinato) o dalla durata della prestazione giornaliera ( full-time o part-time)

La copertura assicurativa è aggiornata e dettagliata di anno in anno sulla Echonet Aziendale.

A series of handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page, below the horizontal line. There are approximately ten distinct signatures of varying styles and sizes.

## Art.16 . CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Fermo restando quanto previsto dagli articoli di riferimento del CCNL in vigore relativo alla classificazione del personale, nel richiamare l'attuale classificazione Aziendale che di seguito si riporta:

- Quadro Super: in questa categoria andranno a confluire coloro che, già appartenenti alla categoria "Quadro", a parere esclusivo della Direzione Generale, abbiano ~~acquisito speciali requisiti di professionalità e un Particolare rapporto fiduciario con l'Azienda.~~
- 3° Livello Super: in questa categoria andranno a confluire le/i lavoratrici/ori che abbiano un'anzianità specifica nel 3° Livello di almeno 3 anni e che svolgano attività di affiancamento e formazione verso i colleghi.
- 4° Livello Super: in questa categoria andranno a confluire le/i lavoratrici/ori che abbiano un'anzianità specifica nel 4° Livello di almeno 2 anni e che svolgano attività di affiancamento e formazione verso i colleghi.

I parametri del Livello 4° Super e 3° Super avranno come coefficiente retributivo una quota di maggiorazione del 5% della paga base contrattuale rispetto al 3°, e del 4% rispetto al 4° Livello.

Per "paga base" contrattuale s'intende quella determinata all'art. 193 del vigente CCNL, ai punti sub A), B) e C).

Il livello Quadro Super non avrà incrementi di coefficiente retributivo ma l'estensione al nucleo familiare dell'assistenza sanitaria integrativa dell'Azienda.

le Parti concordano che verranno effettuati incontri entro il 2016, sia a livello nazionale che a livello territoriale, atti ad aggiornare la classificazione del personale rendendola coerente e corrispondente all'attuale organizzazione Aziendale.

## Art.17 . FERIE

Viene confermato il periodo di maturazione delle ferie dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno come da CCNL in vigore. Ciò dando diritto alle/ai lavoratrici/ori dell'Azienda ad un periodo di ferie annuali nella misura di 22 (ventidue) giorni fermo restando che la settimana lavorativa – indipendentemente dalla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata in cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì agli effetti del computo delle ferie.

~~Per tutte/le/i lavoratrici/ori è fatto obbligo di usufruire di almeno 3 settimane di ferie ( di cui 2 consecutive) nel periodo estivo compreso tra giugno e settembre ed un secondo periodo da fruirsi anche in modo frazionato entro i 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione.~~

Le Parti concordano che i piani ferie dovranno essere presentati dai collaboratori entro fine febbraio per il piano ferie relativo al periodo estivo (giugno/settembre) e entro fine settembre per il piano ferie relativo al periodo invernale (ottobre/maggio) e l'approvazione da parte dei propri Responsabili dovrà avvenire entro 30 giorni dalla richiesta.

In casi eccezionali e tenuto conto di quanto sopra esposto, la richiesta di spostamento di ferie in periodi diversi da quelli già programmati annualmente deve essere avanzata al responsabile del reparto di appartenenza del lavoratore richiedente, con un anticipo di almeno due settimane.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.

## Art.18 . R.O.L – EX.FESTIVITA'

Come condizione di miglior favore e limitatamente alla validità del presente accordo, a tutti i dipendenti assunti dal 1° gennaio 2015 verrà riconosciuta la parificazione al 100% della maturazione annua delle ore di R.O.L . Tale parificazione avrà decorrenza a far data dal 1° luglio 2016.

*Fino a tale data rimane valida la maturazione annuale prevista dal precedente C.I.A. di seguito riportata:*

- dal primo anno di maturazione: 36 ore annue;
- dal secondo anno di maturazione: 54 ore annue;
- dal terzo anno di maturazione: 72 ore annue.

*Compatibilmente con le esigenze di lavoro è consentito al dipendente che ne faccia richiesta con un anticipo di almeno 24 ore, di assentarsi dal lavoro utilizzando R.O.L.e /o Ex- Festività a propria discrezione .*

La richiesta di permesso dovrà avvenire attraverso il Tool presenze / assenze e seguire l'iter autorizzativo del proprio responsabile.

Il permesso autorizzato dovrà essere obbligatoriamente ed interamente usufruito. Se si verificassero rientri anticipati o spostamenti del giorno o delle ore richieste, tali variazioni dovranno essere comunicate preventivamente al proprio Responsabile.

## Art.19 .PREMIO DI RISULTATO

Il Premio di Risultato (P.d.R.) è un istituto retributivo demandato alla contrattazione di secondo livello ed è un importante strumento di partecipazione delle/ei lavoratrici/ori al conseguimento degli obiettivi ed ai risultati Aziendali.

Le Parti, nel dichiarare sempre maggiore attenzione alle politiche di Welfare e all'introduzione di piani di Flexible benefits in Azienda finalizzati ad offrire beni e servizi a favore della conciliazione tempi di vita e di lavoro ed in ottica di aumento del potere di acquisto, ~~definiscono una modalità innovativa per la fruizione del Premio di Risultato.~~

Pertanto, a Partire dal Premio di Risultato relativo all'anno 2015, viene proposto un nuovo modello di erogazione del premio, articolato in due distinti programmi alternativi denominati: "Piano Standard" e "Piano Welfare Arval", fermo restando il valore complessivo del premio che viene calcolato in base ai criteri/ regole definite al paragrafo valore del PdR:

- Il "Piano Standard": prevede l'erogazione dell'intero valore del Premio di Risultato in denaro;
- Il "Piano Welfare Arval": di seguito nominato "Piano Welfare", prevede l'erogazione del Premio di Risultato in una combinazione fra una quota in denaro (= quota cash), ed una in beni e utilità (=quota welfare). La ripartizione del premio tra cash e welfare sarà definita e comunicata ai collaboratori entro il prossimo 31 dicembre 2015 unitamente al dettaglio dei servizi contenuti nel piano Welfare e alle modalità di fruizione .

### VALORE DEL PdR

L'importo lordo del Premio di Risultato sarà annualmente calcolato nella misura del 100% di una mensilità lorda contrattuale per ogni singolo livello.

Di seguito i target lordi relativi alle retribuzioni in vigore dal 1° novembre 2015 :

	Target lordo
Quadro e Quadro Super	2.609,51
1° livello	2.167,23
2° livello	1.943,20
3° livello Super	1.821,42
3° livello	1.734,68
4° livello Super	1.631,67
4° livello	1.568,91
5° livello	1.466,45

Gli importi previsti dalla tabella verranno aggiornati in base agli aumenti di cui alla parte economica del CCNL.

*(Area containing multiple handwritten signatures and initials in blue ink, including 'AN', 'Schi', and others.)*

Il Premio si Risultato sia nel programma "Piano Standard" che "Piano Welfare Arval", viene calcolato al 100% sui seguenti indicatori Aziendali:

- Rone (Return on Notional Equity - indicatore della redditività complessiva dell'Azienda, risultante dall'insieme della gestione operativa, della gestione finanziaria, e straordinaria = risultato dell'esercizio prima delle tasse / patrimonio netto rivalutato al notional equity) per il 45 % del premio totale;
- Parco gestito (numero di veicoli presenti nel parco complessivo gestito, inclusivo anche del servizio "Fleet management" sui veicoli di non proprietà) per il 40 % del premio totale
- Customer Satisfaction (misurazione della velocità della gestione reclami) per il 10 % del premio totale
- Parametro da rivedere di anno in anno in base alle priorità Aziendali per il 5 % del premio totale

Il Premio di Risultato 2015 (sia nel programma "Piano Standard" che "Piano Welfare Arval"), erogabile nel 2016 avrà i seguenti parametri di riferimento:

indicatore	peso %	Budget 2015	dettaglio indicatori
Go live Drive	5	go live gennaio 2016	Parametro da rivedere di anno in anno secondo le priorità aziendali Per il 2015 sarà il Go Live Drive (si/no)
Customer Satisfaction	10	80 % dei Reclami risolti entro 5 gg lavorativi	Performance Reclami
Parco Gestito	40	148 208	Parco di proprietà più Parco in Fleet leased fleet (financed)
RONE	45	61,62	Net Income Before taxes at notional equity
	100		

Di seguito la griglia relativa ai parametri del Parco Gestito e del Rone, il 100% di ogni griglia si riferisce al target di budget e pertanto di anno in anno varieranno.

PARCO GESTITO			RONE		
valore	% raggiunta	% indicatore da erogare	valore	% raggiunta	% indicatore da erogare
154 136,32	104	120	64,08	104	120
152 654,24	103	115	63,47	103	115
151 172,16	102	110	62,85	102	110
149 690,08	101	105	62,24	101	105
148 208,00	100	100	61,62	100	100
146 725,92	99	96	61,00	99	96
145 243,84	98	92	60,39	98	92
143 761,76	97	88	59,77	97	88
142 279,68	96	84	59,16	96	84
140 797,60	95	80	58,54	95	80
139 315,52	94	77,5	57,92	94	77,5
137 833,44	93	75	57,31	93	75
136 351,36	92	72,5	56,69	92	72,5
134 869,28	91	70	56,07	91	70
133 387,20	90	67,5	55,46	90	67,5
131 905,12	89	65	54,84	89	65
130 423,04	88	62,5	54,23	88	62,5
128 940,96	87	60	53,61	87	60
127 458,88	86	57,5	52,99	86	57,5
125 976,80	85	55	52,38	85	55
124 494,72	84	52,5	51,76	84	52,5
123 012,64	83	50	51,14	83	50
121 530,56	82	47,5	50,53	82	47,5
120 048,48	81	45	49,91	81	45
118 566,40	80	42,5	49,30	80	42,5

La Morbilità individuale impatterà sull'erogazione del Premio di Risultato Aziendale sia nel programma "Piano Standard" che "Piano Welfare Arval", escludendo da qualsiasi erogazione coloro che avranno effettuato un numero = > a 80gg di malattia nel periodo dal 1.1 al 31.12 dell'anno di riferimento di erogazione del premio.

**Morbilità**

Giorni di assenza	percentuale erogata
oltre 80	0%

Saranno considerate ininfluenti al computo di cui alla tabella sopra esposta le seguenti voci:

Ferie; Permessi di Legge e di Contratto compresi i permessi sindacali, maternità obbligatoria, infortunio sul lavoro anche in itinere, sciopero, patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del SSN.

Il Premio di Risultato sia nel programma "Piano Standard" che "Piano Welfare Arval", sarà erogato in una unica tranche nel mese di febbraio successivo all'anno di riferimento (es.: risultati anno 2016 pagamento del premio a febbraio 2017).

Limitatamente al Premio di Risultato anno 2015 erogabile nel 2016, il pagamento sia nel programma "Piano Standard" che "Piano Welfare Arval", slitterà al mese di marzo per permettere una corretta comunicazione alle/ai lavoratrici/ori e la predisposizione della piattaforma informatica per la gestione del piano welfare.

I beneficiari del presente Premio di Risultato (sia nel programma "Piano Standard" che

*(Area containing multiple handwritten signatures and initials in blue ink)*

“Piano Welfare Arval”) dovranno intendersi tutte/i le/i lavoratrici/ori assunti in Arval ancora in forza alla data del 31.12. dell’anno di riferimento e che abbiano maturato almeno 6 (sei) mesi di anzianità di servizio continuativi nell’anno di riferimento (frazione = / >15gg).

Il premio (sia nel programma “Piano Standard” che “Piano Welfare Arval”) maturerà in ratei mensili intendendosi come tali le frazioni di mesi di calendario, maggiori o uguali a 15 giorni.

Le/i lavoratrici/ori part-time beneficeranno del premio di risultato (sia nel programma “Piano Standard” che “Piano Welfare Arval”) in misura proporzionale all’orario ordinario effettivamente svolto.

Si ribadisce che il Premio di Risultato limitatamente al “Piano Standard” sarà erogato anche a tutti le/i lavoratrici/ori in somministrazione a tempo determinato (ex-interinali) presenti in Azienda che abbiano comunque maturato almeno 6 (sei) mesi di anzianità continuativa e che siano ancora in forza alla data del 31.12 dell’anno di riferimento. Anche in questo caso il premio maturerà in ratei mensili, intendendosi come tali le frazioni di mesi di calendario, maggiori o uguali a 15 giorni.

Le Parti convengono e concordano che gli importi sopraindicati, da ritenersi al lordo delle trattenute di legge, sono esclusi dal calcolo del T.F.R. ai sensi dell’art. 2120 del Cod. Civ., come modificato dalla Legge 297/82 e successive modifiche; non rientrano, inoltre, nel computo delle retribuzioni di fatto, né delle mensilità aggiuntive; sono infine esclusi da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le complessive erogazioni di cui al presente accordo rispondono alle esigenze di ricerca di maggiore produttività ed efficienza e, pertanto, soddisfano i requisiti previsti decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013, così come confermato per il 2014 dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 19 febbraio 2014 e, in quanto retribuzione di produttività, danno titolo ad accedere al relativo beneficio fiscale, nel caso venisse emanato un ulteriore decreto al riguardo.

Le Parti, pertanto, si danno atto che il presente accordo è conforme alle disposizioni dei suddetti Decreti ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui ai decreti stessi e in applicazione dell'art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012 nonché la Legge di Stabilità per il 2015 e/o successive disposizioni legislative al riguardo.

Tali erogazioni, inoltre, per le medesime ragioni, soddisfano i requisiti previsti dell'art. 4, comma 28, della legge n. 92/2012, e, pertanto, danno titolo ad accedere anche allo sgravio contributivo previsto dalle leggi n. 92/2012 e n. 247/2007 (decontribuzione). Le previsioni di cui alla presente dichiarazione troveranno applicazione compatibilmente con le normative tempo per tempo vigenti.

## Art.20 .ASILO NIDO

Le Parti danno atto dell'importanza del supporto esterno di assistenza della/o figlia/o per favorire il reinserimento della donna sul posto di lavoro.

Il supporto agli asili verrà riconosciuto esclusivamente alla lavoratrice che ne farà richiesta e per le sedi in cui è individuato un Asilo Nido di prossimità convenzionato limitatamente all'anno educativo 2015/2016. Il contributo Aziendale sarà proporzionale all'orario di lavoro svolto dalla lavoratrice madre secondo il seguente schema:

orario di lavoro lavoratrice Arval	<b>8h giornaliera</b>	<b>5/6h giornaliera</b>	<b>4h giornaliera</b>
% contributo Azienda	100%	75%	50%
contributo massimo annuo Aziendale	<b>4.000 €</b>	<b>3.000 €</b>	<b>2.000 €</b>

Si precisa che :

Arval continuerà ad investire negli Asili Nido intendendo destinare risorse economiche e stipulare convenzioni specifiche anche nelle sedi ove non è possibile istituire accordi con asili nido di prossimità.

Le Parti, verificato il mutamento delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto ai trattamenti di cui sopra, concordano di definire nuove regole attraverso tavoli di confronto da tenersi entro e non oltre il mese di aprile 2016.

*(Handwritten signatures and initials in blue ink)*

## Art.21 .NASCITA O ADOZIONE DEI FIGLI

Le Parti convengono di riconoscere 3 giorni di permesso retribuito al padre alle seguenti condizioni:

- la fruizione deve avvenire entro 10 giorni dalla data del parto;
- presentazione del certificato di nascita/adozione

A series of handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page, below the horizontal line. There are approximately seven distinct signatures of varying styles and sizes.

## Art.22 .ANTICIPI TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Ad integrazione di quanto previsto dalle norme vigenti in materia di Anticipazione del TFR, le Parti concordano che, fermo restando le casistiche e la percentuale (70%) previste dal CCNL in vigore, l'Azienda erogherà l'anticipazione del TFR per 2 volte durante la vita lavorativa Aziendale della propria/o lavoratrice/ore.

Come condizione di miglior favore, l'anticipazione del trattamento di fine rapporto potrà avvenire con un' anzianità di servizio uguale o superiore a 4 anni.

La richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante il diritto e che certifichi l'effettività della spesa sostenuta.

Ad ulteriore integrazione l'Azienda erogherà per una volta durante la vita lavorativa Aziendale e con anzianità di servizio di almeno di 8 anni una percentuale massima pari al 30% del T.F.R. residuo Aziendale senza richiesta di giustificativi.



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'SCLM' and various initials and full names.

Art.23 PERMESSI PER FIGLI AFFETTI DA PROBLEMI SULL'APPRENDIMENTO (Legge 170/2010 Riconoscimento e definizione di dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia)

Le Parti convengono di definire un monte ore annuo pari a 40 ore di permesso extra da destinarsi ai genitori con figli minori affetti da gravi problemi sull'apprendimento come previsto dalla Legge 170/2010.

Per poter fruire di tali permessi il genitore dovrà presentare idonea certificazione medica e il PDP (piano didattico personalizzato) rilasciato dalla scuola o dallo specialista che segue la/il figlia/o, accompagnato dal programma degli incontri ( sede, date e orari)

Le/i lavoratrici/ori part-time beneficeranno delle ore di permesso sopra indicate in misura proporzionale all'orario di lavoro ordinario effettivamente svolto.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a small signature that appears to be 'AT'. In the center, there is a large, stylized signature. To the right of this, there are several smaller, more distinct signatures. On the far right, there is a signature that looks like 'AR' and another that is partially cut off. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping the horizontal line.

Art.24 CONTRIBUTO "BEBE" - CONTRIBUTO "MATRIMONIO / CONVIVENZA"

Le Parti convengono di introdurre, nel periodo di valenza del presente accordo, i seguenti contributi a favore dei collaboratori di Arval assunti a tempo indeterminato:

- «contributo bebè» del valore lordo di € 400,00 erogabile per ogni figlio. Per poter usufruire di tale contributo sarà necessario produrre il certificato di nascita / adozione del figlio attestante la patria potestà.
- «contributo matrimonio o convivenza» del valore lordo di € 500,00 erogabile per una sola volta durante la vita lavorativa Aziendale. Per poter usufruire di tale contributo sarà necessario produrre lo stato di famiglia.

Il «contributo matrimonio o convivenza» esclude la possibilità di ricevere il «contributo bebè» o viceversa.

Si precisa che nel caso di genitori o sposi/conviventi entrambi dipendenti di Arval, il contributo verrà comunque erogato una sola volta.

L'erogazione dei suddetti "contributi" avverrà per tutti gli eventi decorrenti dal 1° gennaio 2016.



## Art.25 .CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Fermo restando quanto previsto dall'art. n.24 del D. Lgs. 80/2015 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro), le Parti convengono di introdurre le seguenti condizioni di miglior favore per le donne vittime di violenza di genere:

- La lavoratrice dell'Azienda inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di quattro mesi.
- il congedo di cui sopra potrà essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni;
- durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire l'intera retribuzione di fatto (art. 195 CCNL) corrispondente all'ultima retribuzione, inoltre tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima e quattordicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del Premio di Risultato.
- ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare l'Azienda con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre idonea certificazione come meglio dettagliato al primo comma;
- la lavoratrice rientrando nei casi descritti al 1° comma ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

PTT

colr

## Art.26 .LA BUONA OCCUPAZIONE

Considerati il mutato contesto socio economico del paese e il nuovo ordinamento giuridico in materia di mercato del lavoro, le Parti si danno atto di determinare politiche occupazionali volte alla stabile e buona occupazione, che prediliga la continuità professionale, attraverso il contratto a tempo indeterminato.

~~Compatibilmente con le esigenze organizzative e di organico dell'Azienda, l'occupazione è finalizzata:~~

- a non disperdere il patrimonio umano e professionale dei lavoratori e delle lavoratrici;
- a favorire l'occupazione stabile;
- a favorire le esigenze di flessibilità Aziendali, in coerenza, comunque, con i principi ed i valori Aziendali declinati nel codice etico.

In relazione a tali obiettivi, l'Azienda si impegna a:

- utilizzare tirocinanti/ stage esclusivamente per natura curriculare nel rispetto del CCNL e delle normative nazionali e regionali;
- nell'ipotesi di assunzione a tempo indeterminato (per i tempi determinati) o a tempo determinato (per i somministrati) tenere in considerazione in maniera prioritaria, le/ lavoratrici/ori in Azienda da 24 mesi continuativi. Tale valutazione sarà effettuata anno per anno tenendo comunque conto delle dinamiche di crescita degli organici, in rapporto alle tipologie contrattuali utilizzate e con l'obiettivo di valorizzare le competenze tecnico/professionali acquisite, evitando la dispersione degli investimenti fatti in formazione;
- valutare, la possibilità di assumere, con contratto a tempo indeterminato, il coniuge oppure l'orfan del dipendente deceduto in servizio, qualora il relativo profilo professionale sia compatibile con le esigenze organizzative.



## Art.27 .APPALTI

Le Parti, al fine di valorizzare ed estendere l'opera di allargamento della sfera dei diritti e delle tutele dei lavoratori che ne sono oggi esclusi, ritengono sia necessario inserire, in sede di definizione dei capitolati, la previsione delle tipologie di rapporto di lavoro da instaurare da parte delle imprese esecutrici.

A tal fine l'Azienda si impegna ad indicare, laddove le mansioni previste lo giustifichino, il rapporto di lavoro subordinato quale unica forma di rapporto instaurabile ed a richiedere la completa applicazione dei CCNL sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative sul territorio nazionale.

Le Parti convengono sulla necessità di prevedere azioni positive al fine di consolidare la consapevolezza sull'obbligo, da parte del committente, di effettuare costantemente tutte le attività di vigilanza e controllo, circa il rispetto delle condizioni contenute nei capitolati e relativi contratti di appalto, al fine di combattere eventuali fenomeni di lavoro nero o eventuali soprusi nei confronti dei lavoratori interessati.

A tal fine l'Azienda controllerà che le aziende appaltatrici siano in regola con il DURC.

A tal fine l'Azienda si impegna a prevedere in tutti i capitolati Particolari azioni e penali nei confronti delle società esecutrici, che non rispettino il vincolo sulla tipologia di rapporto da instaurare, nonché le condizioni economiche, di sicurezza e di diritti sindacali che derivano dai contratti di lavoro indicati nei capitolati medesimi; tali azioni, sulla base della gravità, potranno anche consistere nella rescissione dell'appalto.

Consapevoli della necessità di promuovere un'azione congiunta di tutte le Parti cointeressate a garanzia dell'esigibilità di quanto sopra indicato e nell'ottica di determinare un percorso virtuoso di rientro nei parametri definiti dai capitolati riducendo l'alea di possibili vertenzialità, si prevedono le seguenti ulteriori procedure:

le Organizzazioni Sindacali e le R.S.U. / R.S.A., nell'ambito del loro normale operato, al verificarsi di situazioni incoerenti o contrastanti rispetto all'esatto adempimento degli obblighi normativi e contrattuali di cui sopra, richiederanno un incontro nel corso del quale saranno ricercate le possibili soluzioni rispetto alle divergenze rilevate; tale incontro dovrebbe avere preferibilmente un ambito trilaterale:

- Azienda committente/ Azienda appaltatrice/ sindacato -

L'Azienda si impegna ad una verifica dei contratti di appalto in essere anche in ottemperanza a quanto previsto dal Codice Etico Aziendale

### NOTA A VERBALE :

Le OO.SS. dichiarano la necessità di inserire negli accordi con gli appaltatori specifiche sui socio dipendenti e la formula di salvaguardia dell'occupazione in essere.

## Art.28.AGIBILITA' SINDACALI

Assemblee sindacali Ex Lg. 300/70:

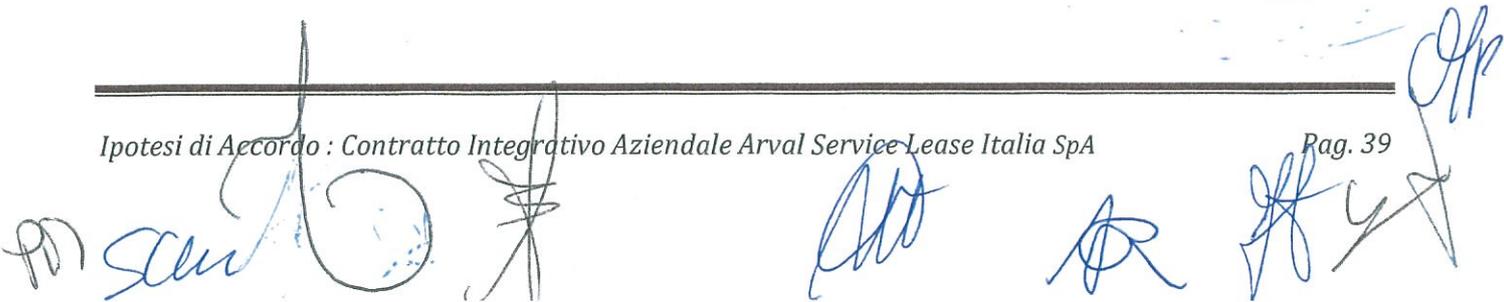
Stante l'agibilità in essere le Parti concordano di cumulare nell'anno successivo le eventuali ore non usufruite in quello in corso nella misura massima del 50% delle ore non usufruite.

Resta inteso che le assemblee aventi per oggetto il CIA, l'Assistenza Integrativa e la Previdenza Complementare, nonché la Sicurezza s'intendono scorporate da tale computo.

Permessi sindacali RSU/RSA:

Fermo restando quanto previsto dal CCNL vigente in merito alle agibilità sindacali per la R.S.U./R.S.A., la fruizione sarà utilizzata sulle sedi interessate fino a concorrenza dello spettante territoriale; in prossimità del termine del 31/12 di ogni anno le Parti s'incontreranno per determinare compensazioni eventuali sui territori, accrediti di residui all'anno successivo.

Resta inteso che i Permessi Sindacali delle RSA e delle RSU riferiti al rinnovo del CIA, e quelli su convocazione dell'Azienda, sono escluse da tale computo.

A series of handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page, below the horizontal line. There are approximately ten distinct signatures of varying styles and sizes, some appearing to be initials or full names.

## Art.29.RAPPRESENTANTI PER L'ITALIA NEL COMITATO AZIENDALE EUROPEO

Fermo restando che Arval Italia Service Lease Italia S.p.A. appartiene al Gruppo ARVAL presente in circa 20 Paesi europei; per numero di addetti l'Italia è il secondo Paese dopo la Francia.

Le Parti riconoscono il valore delle dimensione europea anche nello scambio di:

- esperienze lavorative intra-corporate
- scambio esperienze e relazioni sindacali fra i diversi Paesi
- valorizzazione della peculiarità di ARVAL all'interno del Gruppo BNP Paribas

Con l'obiettivo di favorire la partecipazione delle/ei lavoratrici/ori anche in dimensione europea, le Parti favoriranno la partecipazione comune a progetti europei di Dialogo Sociale

### Parte conclusiva

Il presente accordo è depositato – entro 30 giorni dalla firma dello stesso – presso le Direzioni Provinciali del Lavoro, dell'I.N.P.S. e dell'I.N.A.I.L. e ciò a norma dell'art. 3, D.L. 318/96, convertito nella Legge 29.07.1996 n. 402 e successive modifiche, affinché abbia piena efficacia anche agli effetti previdenziali così come previsto dalla citata Legge.

Le Parti convengono altresì sul fatto che il CIA è stato negoziato e definito sulla base delle normative vigenti con Particolare riferimento a quelle che prevedono incentivi di tipo fiscali e previdenziale.

Il presente accordo decorre dall' 1.01.2016 e ha durata fino al 31.12.2018.

L'Azienda fa presente che gli istituti con impatto economico la cui decorrenza non è esplicitamente disciplinata, avranno effetto entro e non oltre 90 giorni dalla decorrenza del presente Accordo.

L'Azienda si impegna ad una info/formazione sui contenuti del presente Accordo a tutti coloro che gestiscono personale a qualunque livello.

Il presente accordo potrà essere disdettato da ciascuna delle parte con almeno 60 giorni di preavviso da comunicarsi tramite lettera di raccomandata A.R., fermo restando la validità del presente accordo fino al successivo rinnovo.

Per la Società ARVAL

Massimo Ferraris



Stefano Ferettini

.....

Barbara Innocenti



Per le OO.SS FILCAMS-CGIL e FISASCAT-CISL Nazionali

Chiara Liberati



Salvatore Carofratello



Per le OO.SS FILCAMS-CGIL e FISASCAT-CISL Territoriali

Stefania Chicca

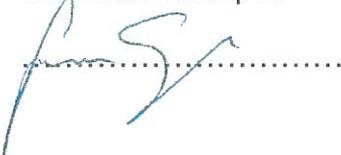
.....

Ivan Notarnicola

.....

Per la R.S.U.

Giacomo Ciampoli



Paola Magnelli



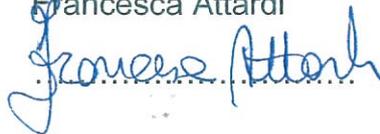
Andrea Formoso



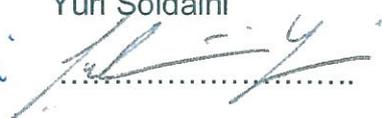
Michela Grossi



Francesca Attardi



Yuri Soldaini



Per la R.S.A.

Rita Addamo

.....

Alessandra Rainò



Marco Piacente



Silvia D'Amario

.....

