

Contratto Integrativo Aziendale



HDI
ASSICURAZIONI

Al tuo fianco, ogni giorno.

Il giorno 1° marzo 2021

HDI Assicurazioni, rappresentata dal Direttore Risorse Umane Maria Sciarra, assistita da Simone Sgueo, Davide Pulci e Alessandra Vitale

FIRST / CISL rappresentata da Alfredo Sofra

FISAC / CGIL rappresentata da Alessandro Ariaudo e Laura Luporini

FNA rappresentata da Claudia Di Vita e Gualtiero Federici

SNFIA rappresentata da Giovanni Pettorino

UILCA / UIL rappresentata da Antonella Meco

convengono e stipulano il seguente

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Decorrenza 1° gennaio 2021

Scadenza 31 dicembre 2023

INDICE CIA 2021 - 2023

CAPITOLO 1 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- Pag. 5 ART. 1 ORARIO DI LAVORO
- Pag. 6 ART. 2 ORARI DIFFERENZIATI E REPERIBILITA'
- Pag. 8 ART. 3 PART TIME
- Pag. 12 ART. 4 PERMESSI
- Pag. 16 ART. 5 FRUIZIONE FERIE E BANCA ORE
- Pag. 17 ART. 6 FESTIVITA' COINCIDENTI CON DOMENICHE
- Pag. 17 ART. 7 MISSIONI
- Pag. 23 ART. 8 TRASFERIMENTI
- Pag. 24 ART. 9 FORMAZIONE PROFESSIONALE
- Pag. 24 ART. 10 STRAORDINARIO
- Pag. 25 ART. 11 COMMISSIONE MOBBING BOSSING

CAPITOLO 2 – TUTELE & BENEFIT

- Pag. 26 ART. 12 ASSISTENZA SANITARIA
- Pag. 26 ART. 13 COPERTURE ASSICURATIVE
- Pag. 27 ART. 14 PREVIDENZA COMPLEMENTARE
- Pag. 29 ART. 15 BUONO PASTO
- Pag. 29 ART. 16 PIANO WELFARE
- Pag. 30 ART. 17 FINANZIAMENTI
- Pag. 31 ART. 18 SCONTI POLIZZE
- Pag. 32 ART. 19 ASPETTATIVA E TUTELA DELLA SALUTE
- Pag. 34 ART. 20 DISPOSIZIONI PARTICOLARI

CAPITOLO 3 – PREMIO DI RISULTATO

- Pag. 37 ART. 21 PREMIO DI RISULTATO
- Pag. 39 ART. 22 DECORRENZA E DURATA

Allegato 1 - Verbale di Accordo Copertura Sanitaria 3/12/2020

Allegato 2 - Verbale di Accordo Previdenza Complementare 9/4/2002

Allegato 3 - Verbale di Accordo Previdenza Complementare 26/9/2002

Allegato 4 - Verbale di Accordo Previdenza Complementare 4/4/2007

Allegato 5 - Verbale di Accordo Previdenza Complementare 18/12/2018

Allegato 6 - Disposizioni particolari ex CIA BNC Assicurazioni 1/10/1997

Contratto Integrativo Aziendale
Decorrenza 1° gennaio 2021
Scadenza 31 dicembre 2023

CAPITOLO 1 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

ARTICOLO 1 - ORARIO DI LAVORO

I dipendenti di tutte le sedi della Compagnia osserveranno la seguente articolazione in conformità a quanto stabilito dal vigente CCNL:

Orario di Riferimento:

Dal Lunedì al Giovedì: 8.00 – 13.00 e 13.45 – 16.45;

Il Venerdì: 8.00 – 13.00 (per i commessi 13.30).

Flessibilità:

Dal Lunedì al Giovedì: in entrata 7.40 – 9.30 da recuperare al minuto giornalmente in uscita (16:25 – 18.15); il Venerdì in entrata 7.40 – 9.30 da recuperare al minuto giornalmente in uscita (12.40 – 14.30, per i commessi dalle 13.10 - 15.00).

Intervallo Pasto:

Per la sede di Roma la pausa pranzo si effettua tra le ore 12.50 e le ore 14.10 per una durata complessiva di 45 minuti; all'interno della suddetta fascia è possibile estendere la pausa pranzo fino ad un massimo di ulteriori 15 minuti, da recuperare al minuto giornalmente in uscita. Il rientro in ogni caso dovrà avvenire entro e non oltre le ore 14.10. Per le altre sedi la pausa pranzo si effettua tra le ore 13.00 e le ore 14.00 per una durata complessiva di 45 minuti; all'interno della suddetta fascia è possibile estendere la pausa pranzo fino ad un massimo di ulteriori 15 minuti, da recuperare al minuto giornalmente in uscita. Il rientro in ogni caso dovrà avvenire entro e non oltre le ore 14.00.

Viene convenzionalmente ripristinato l'Orario di Riferimento in caso di richiesta di permesso.

Ritardi:

Fatto salvo quanto previsto al comma successivo, verranno considerati ritardi gli ingressi in azienda oltre le ore 9.30 e i rientri, dopo la pausa pranzo, successivi alle ore 14.10 per la sede di Roma e le ore 14.00 per le altre sedi.

Permessi a compensazione:

È possibile utilizzare i primi 40 minuti eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero, che non determinano la maturazione della banca ore e dello straordinario, per giustificare l'eventuale ritardo dell'entrata in azienda dopo le ore 9.30 e del rientro dalla pausa pranzo dopo le ore 14.10 per la sede di Roma e le ore 14.00 per le altre sedi, fino ad un massimo di 40 minuti al mese e per la sola parte ec-

Contratto Integrativo Aziendale

cedente le fasce di flessibilità. La richiesta di compensazione del ritardo dovrà essere effettuata entro la giornata e dovrà essere autorizzata dal proprio responsabile.

Tali minuti non possono essere usufruiti sommati ad altri giustificativi o per altre forme di permesso diverse dal ritardo.

Eventuali minuti maturati ma non goduti nel corso del mese solare si azzerano e non possono quindi essere goduti nei mesi successivi. La maturazione mensile, pertanto, non può superare il limite di 40 minuti.

Viene data, inoltre, la possibilità di godere i suddetti minuti anticipatamente rispetto alla loro maturazione, previo accordo con il proprio Responsabile, purché il saldo sia riequilibrato entro e non oltre la fine del mese solare. Nel caso in cui ciò non avvenisse i minuti di saldo negativo determineranno la relativa trattenuta economica.

Viene convenzionalmente ripristinato l'Orario di Riferimento, ovvero senza considerare la flessibilità sia in ingresso che in uscita, nei casi in cui si usufruisca, in concomitanza con l'inizio o con la fine dell'orario di lavoro, di:

- Mezza giornata di ferie o ex festività.
- Permessi retribuiti per Legge, CCNL e CIA.
- Malattia.
- Sciopero.

Non possono essere utilizzate più causali di permessi orari per giustificare la singola assenza, ad eccezione del mese di dicembre.

Tutte le richieste (permessi retribuiti per Legge, CCNL, CIA e ferie) devono essere autorizzate entro il giorno lavorativo precedente.

ARTICOLO 2 - ORARI DIFFERENZIATI E REPERIBILITÀ

1) Orari differenziati

Nel rispetto del vigente CCNL e ad integrazione di quanto previsto all'Art. 1 del presente CIA, con particolare riferimento alle esigenze organizzative delle funzioni che garantiscono il presidio delle piattaforme tecnologiche e applicative del sistema informativo e la connettività aziendale (Sistemi e Reti Telematiche), sono previste due diverse ulteriori articolazioni dell'orario di lavoro:

Orario 1.

Dal Lunedì al Giovedì: 7.15 – 13.00 e 13.45 – 16.00.

Il Venerdì: 7.15 – 12.15.

Flessibilità:

Dal Lunedì al Giovedì: in entrata 7.15 – 7.45 da recuperare al minuto giornalmente in uscita (16.00 – 16.30); il Venerdì in entrata 7.15 – 7.45 da recuperare al minuto giornalmente in uscita (12.15 - 12.45).

Orario 2.

Dal Lunedì al Giovedì: 9.30 – 13.00 e 13.45 – 18.15.
Il Venerdì: 9.30 – 14.30.

Flessibilità:

Dal Lunedì al Giovedì: in entrata 9.30 – 10.00 da recuperare al minuto giornalmente in uscita (18.15 – 18.45); il Venerdì in entrata 9.30 – 10.00 da recuperare al minuto giornalmente in uscita (14.30 - 15.00).

Gli impiegati che svolgono le suddette attività sono tenuti ad osservare, rispettivamente, l'articolazione dell'Orario 1 o dell'Orario 2. Tali articolazioni vengono alternate mensilmente tra le persone oggi in servizio e coinvolte. A fronte di tale diversa distribuzione nell'orario e per la durata della stessa, la Compagnia riconosce un importo per diversa articolazione dell'orario di lavoro pari a € 750,00 lordi annuali. In caso la diversa articolazione sia inferiore a 12 mesi, tale somma verrà riconosciuta rispetto agli effettivi mesi (il mese intero viene considerato qualora il dipendente effettui tale diversa articolazione entro il 15 del mese stesso). Analoghe condizioni verranno applicate a coloro i quali, in seguito a movimentazione orizzontale, presteranno servizio presso la suddetta funzione.

Nel caso in cui un dipendente che osserva una delle articolazioni contenute nel presente articolo dovesse essere oggetto di movimentazione orizzontale, osserverà dalla decorrenza della movimentazione, l'orario così come previsto all'Art. 1 del presente Contratto. Dalla stessa data pertanto non verrà più riconosciuto l'importo per orario differenziato.

2) Reperibilità

Le funzioni interessate alla reperibilità, nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL, sono quelle che garantiscono il presidio delle piattaforme tecnologiche e applicative del sistema informativo e la connettività aziendale (Sistemi e Reti Telematiche).

La reperibilità si attua su base settimanale, dal venerdì alle ore 8 fino alla stessa ora del venerdì successivo, coprendo eventuali necessità di intervento (diretto o da remoto) al di fuori del normale orario di lavoro. Il personale appartenente alle

Contratto Integrativo Aziendale

sopra indicate strutture pertanto si alternerà in reperibilità ogni settimana.

Al personale in reperibilità settimanale spetta un compenso pari a € 400,00 lorde per ciascuna settimana; tale somma è a copertura anche di eventuali interventi cosiddetti da remoto. In caso di effettivo intervento (cosiddetto diretto) in Azienda, il dipendente avrà diritto ad un gettone orario lordo pari a:

- € 20,00 per gli impiegati.

- € 30,00 per i 6° livelli responsabili e i funzionari.

Il gettone spetta per ciascuna ora (o frazione superiore a 30 minuti) di effettiva presenza presso la sede della Compagnia atta ad assicurare il ripristino, la funzionalità e la sicurezza dei servizi informatici aziendali. Un gettone lordo di € 35,00 verrà inoltre riconosciuto forfetariamente a copertura degli spostamenti necessari per raggiungere e lasciare la sede di lavoro. Gli eventuali gettoni riconosciuti sono esclusi dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

In caso di chiamata il dipendente è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte, in tempo congruo e utile, all'intervento.

Le ore di reperibilità e di effettivo intervento non sono considerate ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Per quanto riguarda le esclusioni vale quanto già disciplinato dal vigente CCNL: L'istituto della reperibilità non potrà riguardare l'assenza per ferie e per studio. Inoltre non potrà riguardare lavoratrici/tori madri e padri che utilizzano la legge sui congedi parentali, i lavoratori con familiari gravemente malati e/o portatori di handicap, i lavoratori con contratto di lavoro part-time e apprendistato. Saranno inoltre esclusi i lavoratori con gravi e comprovate esigenze familiari e/o personali. L'importo settimanale del compenso verrà riproporzionato in considerazione di eventuali esclusioni previste dal CCNL.

ARTICOLO 3 - PART TIME

Le Parti condividono il valore del principio della non discriminazione tra dipendenti ad orario Full Time e dipendenti ad orario Part Time su tutti gli aspetti caratterizzanti il rapporto di lavoro. Le Parti concordano, inoltre, sull'importanza che tale strumento contrattuale riveste nel coniugare le esigenze personali dei dipendenti con quelle organizzative e lavorative della Compagnia.

Si hanno le seguenti diverse tipologie di rapporto di lavoro Part Time

a) Part Time orizzontale

L'orario di lavoro si può articolare come segue:

	Forma 1	Forma 2	Forma 3
ore giornaliere	5	6 (l-g) 5 (ven)	7 (l-g) 5 (ven)
ore settimanali	25	29	33
% su orario intero	67,57	78,38	89,19
Flessibilità E	7.40 – 9.30	7.40 – 9.30	7.40 – 9.30
Flessibilità U lun-giov	12.40 – 14.30	13.40 – 15.30	15.25 – 17.15
Flessibilità U ven	12.40 – 14.30	12.40 – 14.30	12.40 – 14.30
Pausa pranzo	-	-	Come Full Time

b) Part Time verticale

Totale ore settimanali 24 su orario intero 64,86% così articolate:

Forma 4	lunedì, martedì e mercoledì giornate intere
Forma 5	martedì, mercoledì e giovedì giornate intere

L'articolazione dell'orario di lavoro per le giornate di presenza è la stessa di quella applicata per i dipendenti Full Time; le flessibilità per l'ingresso al mattino, per l'uscita e per l'intervallo pasto sono, pertanto, quelle contenute nell'Art.1.

A fronte di particolari esigenze aziendali, ove non sia possibile applicare le suddette Forme, potranno essere applicate diverse articolazioni, previo accordo informale con le Rappresentanze Sindacali.

Tutti gli istituti economici propri del rapporto di lavoro sono riproporzionati in base alla medesima percentuale, rispetto all'orario Full Time, della forma di Part Time attivato.

In caso di assunzione di nuovo personale direttamente a Part Time si applicheranno le Forme di cui ai punti precedenti oppure altre formulazioni concordate con l'Azienda previa informazione alle rappresentanze sindacali.

La quota del personale dipendente con rapporto di lavoro Part Time rispetto alla totalità dell'organico al mese precedente a quello di decorrenza del PT stesso (esclusi i dirigenti e ogni tipologia di contratti a tempo determinato, apprendisti), non può superare l'8% per il Part Time orizzontale e il 3% per il PT verticale.

La trasformazione del rapporto di lavoro da Full Time a Part Time, salvo eccezionali esigenze aziendali e previo accordo informale con le Rappresentanze Sindacali, è

Contratto Integrativo Aziendale

esclusa per:

- ogni tipologia di lavoro subordinato che preveda un termine (Tempo Determinato, apprendisti, etc.);
- i primi 3 anni dall'assunzione o dalla trasformazione a tempo indeterminato salvo casi di comprovata urgenza;
- chi ha funzioni esterne (tecnico commerciali o di carattere ispettivo);
- i dipendenti inquadrati nell'Area Professionale A sez. A – 7° livello – Funzionari;
- il personale con orario differenziato di cui all'Art. 2 e in regime di reperibilità;
- i commessi.

Per i dipendenti aventi responsabilità di Unità organizzativa, fermo restando quanto previsto al precedente capoverso, la trasformazione del rapporto di lavoro da Full Time a Part Time è prevista, esclusivamente per le seguenti motivazioni:

- assistenza di figli con età compresa tra 0 e 5 anni;
- assistenza di figli disabili.

Per la categoria di dipendenti di cui sopra, il Part Time potrà avere una durata massima di un anno e sarà rinnovabile per non più di 5 anni complessivamente, previa autorizzazione del proprio responsabile gerarchico.

L'accoglimento delle richieste di passaggio al tempo parziale resta subordinato alla compatibilità con le esigenze tecniche ed organizzative aziendali ed alla valutazione delle motivazioni, nel rispetto di quanto previsto nel presente articolo, pertanto, nel caso in cui non vi fossero i presupposti per procedere con la trasformazione, l'Azienda potrà prendere in considerazione la possibilità di inserire il dipendente in altra unità organizzativa, con mansioni equivalenti e comunque nella stessa sede di lavoro. In caso anche questa seconda possibilità non fosse realizzabile, l'Azienda ne darà comunicazione alle Rappresentanze Sindacali Aziendali al fine di verificare la possibilità di trovare altre soluzioni e venire, così, incontro alle esigenze personali del dipendente. In ogni caso l'Azienda darà comunicazione scritta al dipendente illustrando le motivazioni che impediscono in quel momento l'accoglimento della sua richiesta entro il primo termine utile di seguito previsto.

I rapporti di lavoro Part Time hanno di norma durata non inferiore all'anno, e precisamente decorrenza 1° gennaio e termine 31 dicembre del medesimo anno; l'Azienda consentirà, inoltre, la decorrenza del 1° luglio di ciascun anno con termine il 30 giugno dell'anno successivo.

In casi di particolare urgenza, la decorrenza potrà essere diversa dal 1° gennaio o 1° luglio. In questi casi, il contratto part time terminerà alla prima scadenza utile prevista dalle abituali durate (31 dicembre o 30 giugno).

Le richieste di trasformazione da Full Time a Part Time, e viceversa, precedentemente autorizzate dai propri responsabili, dovranno essere presentate a Gestione Risorse almeno un mese prima della decorrenza della trasformazione richiesta.

Il rapporto di lavoro Part Time potrà essere rinnovato anno per anno tramite una richiesta preventiva da presentare almeno un mese prima del termine della scadenza.

La Compagnia nel mese di dicembre (o giugno) valuterà le diverse richieste di passaggio a Part Time e, sulla base delle condizioni stabilite nel presente articolo, accoglierà o meno le diverse richieste, dandone comunicazione alle RSA e ai dipendenti interessati, possibilmente, entro il 20 dicembre (o 20 giugno).

Ferma restando la compatibilità con le esigenze tecniche e organizzative aziendali, le diverse richieste di trasformazione entreranno a far parte di una graduatoria e verranno accolte nel rispetto delle seguenti motivazioni in ordine decrescente di importanza:

- a) Assistenza a figlio portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104/1992;
- b) Familiare (ossia coniuge, persona unita civilmente, conviventi di fatto, figlio o genitore del lavoratore) affetto da una malattia oncologica o da una malattia cronico-degenerativa;
- c) Assistenza a figlio di età fino a 3 anni;
- d) Assistenza a figlio di età superiore ai 3 anni fino a 13 anni;
- e) Concessione del part time al posto del congedo parentale;
- f) Altre motivazioni, da indicare espressamente;

Inoltre a seguito del decreto legge 81-2015 i dipendenti affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Con riferimento all'ultimo punto, altre motivazioni, la Compagnia, indipendentemente dal rispetto delle percentuali suindicate, si riserva la facoltà, previo accordo informale con le Rappresentanze Sindacali, di non accogliere le richieste unicamente per comprovati motivi tecnici, organizzativi e produttivi aziendali e per motivazioni oggettivamente futili. La comunicazione dell'eventuale rifiuto, con le relative motivazioni, avverrà per iscritto al richiedente.

Contratto Integrativo Aziendale

In caso le richieste superassero i limiti percentuali indicati in precedenza, e a parità di motivazione, che il richiedente sarà tenuto ad indicare nella domanda, verranno accolte le richieste dei dipendenti che non hanno in passato usufruito del contratto Part Time o che ne hanno usufruito per un numero inferiore di anni.

Ai dipendenti in regime di Part Time Orizzontale è consentito, per esigenze straordinarie e comunque con l'autorizzazione del proprio responsabile ed entro il limite massimo di 60 ore annue, di effettuare ore supplementari di lavoro nel rispetto della legislazione nazionale vigente che prevede una maggiorazione del 15% della paga oraria.

Resta inteso che il riconoscimento del lavoro supplementare avviene nel rispetto delle pause giornaliere previste dalla normativa vigente.

In deroga a quanto previsto dal vigente CCNL - per il personale con contratto di lavoro Part Time, i premi di anzianità spettanti al compimento del 25° e 35° anno di servizio effettivo verranno computati secondo le modalità previste dal CCNL stesso, senza operare alcuna riduzione in relazione alla durata dell'orario di lavoro.

Al momento del ritorno a tempo pieno il lavoratore potrà essere assegnato ad una diversa unità organizzativa, ed essere adibito a mansioni diverse purché equivalenti a quelle fino a quel momento svolte.

I dipendenti in Part-Time non subiranno alcuna discriminazione nella partecipazione ai corsi di formazione che la Compagnia promuove ogni anno; la partecipazione ai corsi, oltre l'orario di lavoro, non sarà considerata straordinario, né banca ore e né orario supplementare.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi in caso di evoluzione legislativa in materia.

ARTICOLO 4 - PERMESSI

1) Permessi retribuiti

È riconosciuto un monte ore annuo individuale di permessi retribuiti pari a 17 ore al dipendente che abbia superato il periodo di prova:

- l'accredito delle ore avviene in dodicesimi per gli assunti e cessati in corso d'anno e per coloro che abbiano usufruito di periodi di aspettativa e congedo parentale;
- per i dipendenti a tempo parziale l'accredito è in proporzione alla percentuale del part time;
- le ore sono fruibili anche a minuti;

- la fruizione di tali permessi deve essere autorizzata di norma con 24 ore di anticipo dal proprio responsabile gerarchico;
- il monte ore se non fruito in corso d'anno verrà azzerato a fine anno solare.

2) *Permessi per visite mediche*

Viene riconosciuta al dipendente la possibilità di usufruire di permessi retribuiti per l'effettuazione di visite mediche, analisi cliniche, accertamenti diagnostici e Day Hospital, nel rispetto dei seguenti punti, previa autorizzazione del proprio responsabile gerarchico.

- a) le visite e gli accertamenti devono di norma svolgersi al di fuori del normale orario di lavoro del dipendente. Tuttavia qualora sussista l'impossibilità dichiarata di sottoporsi a visite ed accertamenti al di fuori dell'orario, viene riconosciuto il permesso retribuito per l'orario effettivo della visita, quando questo è indicato nell'attestazione medica, e per i tempi ragionevoli degli spostamenti. Nei casi in cui, invece, nell'attestazione non siano presenti gli orari di inizio e fine prestazione sanitaria, viene riconosciuto un permesso retribuito per il tempo strettamente necessario e comunque per non più di 3 ore complessive, comprensive dei tempi necessari per gli spostamenti. Nel caso di visite mediche eseguite al di fuori della provincia della sede effettiva di lavoro, viene riconosciuto identico trattamento con esclusione del permesso retribuito per il tempo necessario per gli spostamenti;
- b) nel caso in cui tali permessi vengano usufruiti prima dell'entrata in Azienda, vengono riconosciuti 30 minuti di permesso antecedenti all'orario di inizio visita indicato nel giustificativo fornito dal dipendente, oppure in proporzione per la parte che precede l'entrata se questa avviene nei primi 30 minuti dell'Orario di Riferimento; se il permesso viene richiesto in uscita dall'Azienda, quindi prima della fine dell'orario di lavoro, e gli orari indicati nel giustificativo medico non completano la giornata lavorativa, occorre utilizzare un proprio permesso personale a completamento dell'orario giornaliero.
- c) il dipendente fornirà documentazione della avvenuta effettuazione della visita/accertamento ad Amministrazione Risorse; vengono riconosciuti come giustificativi solo appositi documenti medici attestanti la presenza presso la struttura, non si accettano fatture, o altra documentazione non idonea.
- d) è riconosciuto il permesso retribuito per visita medica per i Check-Up effettuati nell'ambito della Copertura Sanitaria disciplinata dal Contratto Integrativo Aziendale e per i Day Hospital;
- e) il permesso retribuito di cui al presente punto 2) non spetta per le seguenti fattispecie:
 - visite ed interventi odontoiatrici ad eccezione di quelli con impatto chirurgico che deve essere evidenziato nel giustificativo rilasciato dalla struttura;

Contratto Integrativo Aziendale

- visite e terapie cicliche in genere, a meno che non siano finalizzate alla cura di gravi malattie di cui al D.M. 278/2000 o di disabilità;
- visite e terapie fisioterapiche, a meno che non siano conseguenti ad infortuni professionali.

3) Altri permessi

Vengono riconosciute le seguenti tipologie di ulteriori permessi retribuiti:

- a) per nascita figlio/a: 2 giorni lavorativi entro 15 giorni a partire dal giorno dell'evento;
- b) per decesso di un parente entro il 2° grado o del convivente purché la stabile convivenza risulti da idonea certificazione: 3 giorni lavorativi entro 7 giorni a partire dal giorno dell'evento;
- c) altre evenienze (decesso nipote ex fratre, suocero/a, cognato/a, zio/a): 1 giorno entro 7 giorni a partire dal giorno dell'evento;
- d) traslochi: 1 giorno a ridosso dell'evento, per una sola volta nell'anno;
- e) primo inserimento di figli presso asili nido: 4 ore complessive, per ogni figlio, da fruire in concomitanza con l'effettivo inserimento e comunque nel corso della mattinata. Per la fruizione è necessaria l'autorizzazione del proprio responsabile gerarchico e la presentazione tempestiva della documentazione attestante l'iscrizione o la frequenza, allegandola all'apposita modulistica aziendale. In caso di dipendenti genitori dello stesso figlio le ore spettano in ogni caso ad uno solo dei due. Qualora non si usufruisse in tutto o in parte di questo permesso, è possibile usufruirne per la parte residua, nel rispetto delle regole sopra indicate, per l'inserimento alla scuola materna presentando la medesima documentazione.

Per i punti b) e c) è necessario consegnare al rientro idonea certificazione rilasciata dal Comune competente. Nel caso in cui ciò non avvenisse, l'assenza sarà considerata non giustificata. Per il punto c) è possibile consegnare un'autocertificazione attestante l'evento e il grado di parentela, laddove il dipendente abbia oggettive difficoltà nel reperire la certificazione di cui sopra. In questi casi, la Compagnia si riserva la possibilità di richiedere comunque la certificazione rilasciata dal Comune competente entro un mese dall'evento.

I trattamenti sopra previsti sulle singole fattispecie sono sostitutivi di quanto disposto in materia dalla L. 53/2000. Le Parti si incontreranno qualora intervenissero significative modifiche legislative per valutarne i riflessi e le conseguenze.

4) Permessi per lavoratori studenti

Fermo restando quanto disposto in materia dall'Art.10 della Legge 300/1970 e quale trattamento complessivamente più favorevole della vigente disciplina di legge, ai lavoratori studenti vengono riconosciuti per ogni anno di scuola i se-

guenti permessi retribuiti per motivi di studio:

- a) Scuole medie inferiori e superiori: la giornata di prova d'esame; ulteriori otto giorni annui, fruibili a giornata intera, per il numero degli anni – più due – di corso legale degli studi frequentati;
- b) Università (purché il corso di studi sia di interesse rispetto all'attività professionale della Compagnia): 3 giorni, fruibili a giornata intera, per ogni singolo esame sostenuto per la prima volta; 1 giorno comunque per ogni esame ripetuto; 8 giorni in occasione della preparazione della tesi e della seduta di laurea, che potranno essere fruiti a giornata intera anche per un periodo non continuativo nei 30 giorni precedenti la data prevista di laurea, da indicare nell'apposita modulistica aziendale;
- c) Master universitari riconosciuti di I e II Livello purché di interesse rispetto all'attività professionale della Compagnia: 2 giorni per ogni esame sostenuto.

Per tutti gli eventi di cui al presente punto 4 è necessario produrre tempestivamente adeguata documentazione.

5) Utilizzo anticipato della Banca Ore

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di Banca Ore e Straordinario, i dipendenti, a cui è applicabile la normativa nazionale in tema di straordinario, potranno utilizzare in anticipo, fino a 25 ore annue di Banca Ore, con il massimo di 2.30 ore per ciascun mese, a prescindere dalla presenza di residui per le altre tipologie di permesso o di ferie. L'effettiva prestazione delle ore di lavoro necessarie a recuperare le suddette ore dovrà avvenire entro l'anno. Sia per tale utilizzo della banca ore che per il relativo recupero tramite ore di lavoro eccedenti l'orario di lavoro, è necessaria l'autorizzazione preventiva del proprio responsabile gerarchico che nel secondo caso verificherà la sussistenza di ragioni lavorative straordinarie. Il recupero potrà avvenire anche a fronte di esigenze in altre unità organizzative verificando la disponibilità della persona interessata. Se al termine dell'anno il dipendente non avesse recuperato le ore (in nessun caso comunque potrà riportare all'anno successivo un saldo negativo totale superiore a 5 ore), dovrà comunque riequilibrare il proprio saldo entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo; entro tale periodo non potrà usufruire di permessi compensativi tramite Banca Ore. L'utilizzo anticipato della banca ore spetta anche alla risorsa non autorizzata ad effettuare prestazione di lavoro straordinario solo nel caso in cui abbia terminato tutte le causali a sua disposizione e previa autorizzazione del proprio responsabile.

6) Permessi da CCNL

Come trattamento di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 39 del CCNL vigente, le 8 ore annue di permesso retribuito sono fruibili anche a minuti.

Contratto Integrativo Aziendale

Come previsto dall'art. 39 CCNL, soltanto per il personale di 6 livello Q l'utilizzo delle ore di cui sopra potrà avvenire anche a giornate intere.

ARTICOLO 5 - FRUIZIONE FERIE E BANCA ORE

Le Parti concordano nell'importanza di usufruire delle ferie spettanti e di quelle eventualmente residue dagli anni precedenti per permettere il recupero psico-fisico del lavoratore e per il rispetto della normativa nazionale vigente.

Al fine di rispettare la normativa nazionale in materia, per le prime 10 giornate intere, anche non consecutive, di assenza (venerdì compreso) verranno utilizzate altrettante giornate di ferie. Tale vincolo verrà riproporzionato per gli assunti in corso d'anno e per i contratti a termine. Per i dipendenti che hanno un residuo ferie inferiore o uguale a 10 giorni, al 31 dicembre dell'anno precedente, la norma, fermo restando quanto sopra previsto, non si applica limitatamente alle prime due giornate di assenza nella giornata del venerdì, a fronte delle quali il dipendente potrà pertanto utilizzare altre causali di permesso diverse dalle ferie.

I dipendenti che hanno un residuo ferie complessivo superiore a 15 giorni al 31 dicembre dell'anno precedente, saranno tenuti ad utilizzare i giorni eccedenti i 15 del residuo sopra detto, oltre ai già previsti 10 giorni di ferie nell'anno, per le prime giornate intere di assenza. In merito all'eccedenza dei 15 giorni sarà tenuta in considerazione l'eventuale richiesta di monetizzazione prevista al successivo capoverso.

Il dipendente, che abbia avuto diritto per l'anno precedente ad almeno 25 giorni di ferie e che abbia usufruito di almeno 10 giorni di ferie nel corso dello stesso, potrà richiedere la monetizzazione, nel rispetto della normativa nazionale, fino ad un massimo di 5 giorni di ferie. La richiesta dovrà pervenire ad Amministrazione Risorse entro il 31 gennaio utilizzando l'apposita modulistica.

Ogni anno entro il mese di gennaio le giornate ex festive maturate nel corso dell'anno precedente e non godute al termine dello stesso, verranno retribuite.

Entro il 31 marzo di ciascun anno il dipendente potrà richiedere la monetizzazione delle ore di Banca Ore maturate e non usufruite al termine dell'anno precedente. Il riconoscimento economico di tali ore avverrà nel rispetto di quanto previsto nel CCNL vigente.

I dipendenti che hanno un residuo di Banca Ore superiore a 40 ore al 31 dicembre dell'anno precedente, qualora non abbiano provveduto a richiederne la monetizzazione prevista al precedente capoverso, saranno tenuti ad utilizzare la quota superiore alle 40 entro il 30 settembre dell'anno in corso. Le ore eventualmente non godute verranno monetizzate automaticamente con lo stipendio di ottobre. La monetizzazione avverrà nel rispetto di quanto previsto nel CCNL.

Compatibilmente con le esigenze di servizio è prevista la possibilità di usufruire di mezze giornate di ferie.

ARTICOLO 6 - FESTIVITA' COINCIDENTI CON DOMENICHE

A fronte della rinuncia totale ed incondizionata a qualsiasi tipo di riconoscimento ed a completa compensazione di tutte le festività e semifestività nazionali, civili, religiose, contrattuali cadenti di domenica, vengono considerate non lavorative le mezze giornate semifestive del 2 novembre e del 24 dicembre. Nel caso in cui in tali giornate il dipendente fosse chiamato in via eccezionale a fornire la propria prestazione professionale, verrà corrisposto il normale trattamento retributivo con la maggiorazione prevista dal vigente CCNL per lo straordinario festivo. Nel caso in cui il 2 novembre e/o il 24 dicembre coincidessero con giornate non lavorative, sarà corrisposta la normale retribuzione (non utile per il calcolo del TFR) per l'equivalente di 4 ore. Resta inteso che gli importi verranno riproporzionati per il personale in part time. Le Parti procederanno ad un riesame della norma qualora in sede di rinnovo del CCNL di settore venissero introdotte variazioni che hanno un impatto formale e sostanziale sul presente articolo.

ARTICOLO 7 - MISSIONI

Ai fini del presente articolo si distingue tra personale dipendente amministrativo adibito a funzioni interne e personale dipendente amministrativo adibito a funzioni esterne, che svolge abitualmente e prevalentemente la propria attività professionale all'esterno sul territorio. Appartengono a tale tipologia di personale: gli ispettori amministrativi, gli ispettori commerciali, gli ispettori tecnici, i capi area e capi zona commerciali, altre figure professionali la cui attività sia comunque ed indubbiamente esterna, come sopra definita.

Salvo diverso accordo tra l'Azienda e l'interessato, le missioni per il personale dipendente amministrativo con funzioni interne non possono superare complessi-

Contratto Integrativo Aziendale

vamente il periodo di sei mesi nell'arco dell'anno. Le Parti potranno procedere ad un riesame della norma qualora in sede di rinnovo del CCNL di settore venissero introdotte variazioni in merito.

A tutti i dipendenti inviati in missione per servizio (la missione si ha quando la prestazione avviene al di fuori del comune della propria sede di lavoro) spetta il rimborso delle spese effettivamente sostenute secondo i criteri e le modalità previste al presente articolo in "trattamento di missione". Le spese devono riguardare esclusivamente la missione e non sono ammesse a rimborso quelle sostenute per ragioni personali (acquisti riguardanti la sfera personale, telefonate personali, invio raccomandate e pacchi postali, acquisto cancelleria ecc.). In ogni caso ogni spesa deve essere sempre regolarmente comprovata dalla pertinente documentazione fiscale originale, che il dipendente avrà cura di allegare sempre alla propria richiesta di rimborso. Non sono pertanto rimborsate spese senza idonei giustificativi fiscali.

Coerentemente con quanto previsto dal D.M. 19/11/2008 le spese per motivi di rappresentanza devono avere finalità promozionali, devono rispondere a criteri di ragionevolezza in funzione dell'obiettivo di generare anche potenzialmente benefici economici per la Compagnia e non possono essere erogate esclusivamente in favore di colleghi dipendenti della Compagnia.

Al personale dipendente amministrativo adibito a funzioni esterne viene assegnata una carta di credito aziendale con la quale effettua il pagamento delle spese sostenute, allorché sia in missione per servizio. Il dipendente provvede a comprovare con la adeguata documentazione fiscale, le spese effettuate con carta di credito secondo le modalità previste dalle procedure aziendali. Non è ammesso l'uso della carta di credito aziendale per nessun altro scopo se non quello del pagamento delle spese di missione.

Ogni missione per servizio deve essere preventivamente autorizzata dal responsabile gerarchico.

La durata della missione deve essere strettamente correlata all'incarico affidato e deve essere limitata il più possibile, anche per ragioni di contenimento dei costi. Circa l'utilizzo dei mezzi di trasporto, nell'espletamento delle missioni:

- il personale dipendente amministrativo adibito a funzioni esterne utilizza di norma l'autovettura fornita dalla Compagnia con la formula del noleggio a lungo termine, al fine di favorire al massimo la produttività. Tale autovettura, su richiesta del dipendente, può essere munita di Telepass aziendale da utilizzarsi esclusivamente in missione.

- il personale dipendente amministrativo adibito a funzioni interne utilizza invece di norma i mezzi pubblici di trasporto, ancorché in via eccezionale, esclusivamente quando vi siano ragioni di oggettiva difficoltà di raggiungimento della località della missione mediante i mezzi pubblici, possa essere autorizzato, dal dirigente della propria direzione di appartenenza, l'uso dell'autovettura propria.

In tal caso il rimborso della percorrenza effettuata avviene in base ad un importo di € 0,40 per km.

- in ogni caso, in linea generale, deve essere sempre prescelta la soluzione del mezzo di trasporto che, a seconda della tipologia di missione (durata, tempi, raggiungibilità, disagi, produttività aziendale nonché numero di dipendenti interessati), garantisca il miglior rapporto costi/benefici.

Qualora il dipendente venga inviato in missione per ragioni di servizio con partenza nella giornata di domenica, viene riconosciuto un riposo compensativo nella seguente misura:

- riposo compensativo per le ore antimeridiane di un successivo giorno lavorativo da usufruirsi entro due settimane dalla fine della missione, nel caso in cui la partenza per la missione sia avvenuta dopo le ore 15 della domenica ed entro le 19;

- riposo compensativo per un intero giorno lavorativo da usufruirsi entro due settimane dalla fine della missione, nel caso in cui la partenza per la missione sia avvenuta prima delle ore 15 della domenica.

Il momento di inizio e termine di una missione sono individuati dall'ora di partenza/arrivo dall'abitazione dell'interessato ovvero dalla sede di lavoro se la missione inizia o termina da essa.

Trattamento di Missione

A) Personale dipendente amministrativo adibito a funzioni esterne

Il trattamento previsto per le spese di vitto è il seguente:

Diaria

con un pasto € 36,00

con due pasti € 72,00

Il secondo pasto sussiste allorché vi sia pernottamento fuori sede, o nel caso in cui il viaggio di rientro in sede sia superiore ai 200 km (per le vie più brevi), sempreché si sia in missione alle ore 21,00.

Contratto Integrativo Aziendale

Le spese di albergo sono riconosciute fino ad un massimo di € 120,00 per ciascun pernottamento. Per missioni nelle città di Firenze, Roma e Milano tale importo è incrementato fino a € 160,00.

La Compagnia assegnerà al personale dipendente amministrativo adibito a funzioni esterne, come precedentemente definito, un'autovettura secondo la formula del cosiddetto noleggio a lungo termine.

L'utilizzo da parte del suddetto personale dell'autovettura assegnata è obbligatorio per l'espletamento della propria attività (salvo quanto precedentemente disposto in merito alla scelta del mezzo di trasporto) ed è ad essa strettamente legato; ne è ammesso comunque l'utilizzo anche per esigenze personali al di fuori dell'attività professionale (cosiddetto uso promiscuo).

I colleghi con funzioni esterne, al momento dell'assegnazione dell'auto aziendale, potranno effettuare la scelta tra il modello preso a riferimento, che è l'Opel Astra (berlina o station wagon), e altri eventuali ulteriori modelli scelti dalla Compagnia tra autovetture aventi le seguenti caratteristiche:

- a. Appartenenti al segmento "C" (secondo la classificazione abitualmente in uso nell'Unione Europea);
- b. Contraddistinte da un livello di sicurezza di 5 stelle assegnate dall'European New Car Assessment Programme (EURONCAP).

Il canone mensile di noleggio del modello Opel Astra è a carico azienda. Qualora il dipendente scegliesse un modello il cui canone mensile sia superiore a quello dell'Opel Astra con cambio manuale più oneroso (berlina o station wagon), rimarrà a suo carico la relativa eccedenza. Tale importo sarà trattenuto mensilmente sul cedolino paga. In caso di scelta di auto ibrida o elettrica il contributo aziendale mensile aumenterà di 50 euro.

L'assegnazione verrà formalizzata attraverso la sottoscrizione da parte del dipendente di un Regolamento Interno atto a disciplinarne i diversi aspetti ed avrà durata pari a 36 mesi, la Compagnia si riserva la facoltà di anticipare o prorogare il termine del contratto di noleggio.

L'utilizzo dell'autovettura da parte di persona diversa dall'assegnatario non è di norma ammesso. È concesso solamente l'eventuale utilizzo esclusivamente da parte del coniuge o persona unita civilmente (o convivente, purché risultante da Stato di Famiglia del dipendente), pur occasionale, a condizione che sia preventivamente e nominativamente autorizzato per iscritto dalla Compagnia al momento dell'assegnazione dell'auto.

Per ogni sinistro, in cui non sia possibile rivalersi su un responsabile civile terzo, è

prevista una penalità fissa. Nell'arco del noleggio di ciascun'auto aziendale, l'azienda si farà carico, fino a concorrenza, di un importo pari a € 200,00 per le penalità in caso di sinistro R.C. Auto e € 300,00 negli altri casi di sinistro, incendio, furto, kasko, ricorso terzi R.C. trasportati addebitati, mentre tratterà direttamente dallo stipendio dell'utilizzatore le eventuali successive.

In relazione all'utilizzo dell'autovettura per ragioni di servizio viene riconosciuto un rimborso per le spese di carburante pari ad un litro per ogni 13 km percorsi. Il valore di un litro di carburante viene calcolato mensilmente in base alle Tabelle ACI. L'azienda si riserva comunque la facoltà di mutare il criterio di approvvigionamento delle autovetture, in dipendenza dell'eventuale evoluzione legislativa che detta la disciplina normativa e fiscale in materia, previa informazione alle Organizzazioni Sindacali. L'azienda si riserva di scegliere il momento in cui assegnare l'autovettura ai neoassunti con funzioni esterne. In linea generale, fino all'effettiva consegna dell'autovettura è autorizzato l'utilizzo dell'autovettura propria durante la missione per ragioni di servizio. Il rimborso della percorrenza effettuata avviene in base all'importo chilometrico unitario previsto dalle Tabelle ACI, aggiornate periodicamente, per una vettura Opel Astra 1.7 16v CDTi 110 cv, o modello Opel similare, con percorrenza annua di 40.000 km.

Il dipendente assegnatario di auto aziendale che utilizzi temporaneamente ed eccezionalmente l'auto privata per motivate ragioni di servizio ha diritto ad un rimborso per le spese di carburante pari ad un litro di gasolio per ogni 13 km percorsi; il valore di un litro di gasolio viene calcolato mensilmente in base alle Tabelle ACI.

Viene riconosciuta al personale dipendente con funzioni esterne un'indennità di funzione legata al numero di pernottamenti effettuati in missione nel corso dell'anno solare così strutturata:

Numero dei pernottamenti	Importo €
fino a 44	0
tra 45 e 80	1.500,00
superiore a 80	2.000,00

L'importo è annuale ed è considerato al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente; in caso di riconoscimento o venir meno delle funzioni esterne in corso d'anno verrà riconosciuto in proporzione. Entro il mese di marzo dell'anno successivo verrà riconosciuto l'importo effettivo legato al numero di pernottamenti effettuati. Il riconoscimento di tale indennità è esclusivamente legato all'espletamento delle funzioni esterne ed all'effettiva assegnazione dell'autovettura secondo quanto disposto nel presente articolo.

Contratto Integrativo Aziendale

Le spese di parcheggio sono rimborsabili solo se documentate, fino ad un massimo annuo di € 1.300,00.

Si precisa che tali spese, se effettuate all'interno del comune della sede di lavoro, sono rimborsabili esclusivamente per attività lavorativa svolta sul territorio.

Le spese per i pedaggi autostradali sono rimborsate solo se documentate.

Il personale con funzioni esterne, che utilizza l'autovettura aziendale con la formula del noleggio a lungo termine, non potrà avvalersi delle condizioni agevolate di finanziamento a cui possono accedere i dipendenti della Compagnia per l'acquisto di una propria autovettura.

B) Personale dipendente amministrativo adibito a funzioni interne

Il trattamento previsto per le spese di vitto è il seguente:

Diaria

con un pasto € 36,00

con due pasti € 72,00

Il secondo pasto sussiste allorché vi sia pernottamento fuori sede, o nel caso in cui il viaggio di rientro in sede sia superiore ai 200 km (per le vie più brevi), sempreché si sia in missione alle ore 21,00.

Le spese di albergo sono riconosciute fino ad un massimo di € 120,00 per ciascun pernottamento. Per missioni nelle città di Firenze, Roma e Milano tale importo è incrementato fino a € 160,00.

Le spese di parcheggio sono rimborsabili solo se documentate, fino ad un massimo annuo di € 1.300,00.

Si precisa che tali spese, se effettuate all'interno del comune della sede di lavoro, sono rimborsabili esclusivamente per attività lavorativa svolta sul territorio.

Nel caso di missione che si protragga per almeno tre giornate lavorative continuative, è previsto un rimborso a forfait di spese non documentate inerenti la trasferta di € 17,00 per ogni giornata, dalla seconda in poi, a cui segua il pernottamento.

In caso di missione che preveda la partenza e il ritorno nel corso della stessa giornata (senza quindi pernottamento), che abbia durata complessiva di almeno 10 ore e che non dia il diritto alla seconda diaria, è prevista una diaria pari a € 17,00.

Le spese per i pedaggi autostradali sono rimborsate solo se documentate.

Qualora il dipendente utilizzi l'autovettura propria, per la durata del periodo di missione gli viene riconosciuta una copertura assicurativa "kasko" da collisione e ribaltamento.

Il personale che dovesse essere inviato in missione all'estero, potrà richiedere un anticipo spese nel limite massimo di € 50,00 per ciascuna giornata.

ARTICOLO 8 - TRASFERIMENTI

Al dipendente che, venendo trasferito dalla Società ad una diversa sede di lavoro, trasferisca la propria residenza (o il domicilio, mantenendo la residenza originaria precedente al trasferimento), viene riconosciuto quanto segue:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio in treno 1^a classe o in aereo (classe turistica) o con altro mezzo preventivamente autorizzato dalla Società per raggiungere la città oggetto di trasferimento;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e della relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione presso la città d'origine in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, con il massimo di un anno;
- d) fornitura, ove possibile, da parte della Società di un alloggio presso la nuova sede di lavoro, così come previsto dal CCNL di tipo analogo a quello occupato nella sede di origine, stipulando con il dipendente interessato un contratto di locazione secondo la vigente normativa; qualora il dipendente trasferito mantenga la disponibilità dell'alloggio presso la città di origine (e fino a quando tale situazione permanga, pur nell'ambito dei limiti previsti successivamente, il canone di locazione e i relativi costi accessori vengono compensati tramite l'erogazione di uno specifico contributo da parte della Società;
- e) una indennità una tantum pari a 3 mensilità, ovvero 4 mensilità se vi sono familiari a carico trasferiti;
- f) il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per i viaggi di rientro dalla città oggetto di destinazione alla propria città d'origine (con il mezzo a scelta del dipendente), sotto forma di plafond annuo di spesa con un tetto massimo di € 10.000,00.

Le provvidenze previste alle lettere d) e f) vengono erogate dalla Società per un massimo di 2 anni.

Contratto Integrativo Aziendale

Per il trasferimento della città sede di lavoro è necessario il consenso del dipendente qualora siano passati almeno 14 anni dall'anno dell'assunzione, per gli assunti dopo la data dell'1/08/2007 e 12 anni per gli assunti prima di tale data.

Per il trasferimento nell'ambito della stessa provincia non è necessario alcun consenso.

I trattamenti descritti ai punti precedenti sono sostitutivi di quanto previsto in materia dal vigente CCNL.

ARTICOLO 9 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

La Società dichiara che la risorsa umana è al centro dell'attenzione gestionale e formativa e conferma che verranno effettuati interventi formativi finalizzati all'istruzione e alla qualificazione dei dipendenti.

La Società dichiara che la formazione non deve essere fattore di discriminazione fra dipendenti, ma deve costituire fattore di sviluppo e di miglioramento delle competenze per supportare la crescita della Società.

Ai corsi possono partecipare tutti i dipendenti, inclusi quelli a tempo parziale e dovrà essere preservato il principio delle pari opportunità uomo-donna nel rispetto delle vigenti normative.

Entro il mese di giugno di ciascun anno tra le Parti verrà organizzato uno specifico incontro avente per oggetto il tema della Formazione con specifico riferimento a quella erogata e a quella in programma.

La Società riconosce che l'attività propria del Funzionario comporta competenze professionali specifiche, ne favorirà quindi lo sviluppo ed il miglioramento attraverso iniziative di aggiornamento professionale sia di natura tecnica che gestionale.

La Società, nel caso intenda avvalersi dei contributi formativi previsti negli avvisi dei Fondi Paritetici interprofessionali, si impegna a coinvolgere le OO.SS. per quanto di pertinenza.

ARTICOLO 10 - STRAORDINARIO

L'effettuazione di lavoro straordinario, e quindi la maturazione delle relative ore di banca ore e straordinario, è consentita unicamente previa autorizzazione aziendale, nel pieno rispetto delle norme di legge e di contratto che disciplinano la materia.

La prestazione sarà considerata straordinaria qualora superi i 30 minuti dopo la fine del normale orario di lavoro.

Nella giornata del venerdì, i primi 30 minuti eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero non danno diritto né alla maturazione di banca ore e straordinario né ai permessi di cui all'Art. 1 del presente CIA. La prestazione pertanto sarà considerata straordinaria a partire da 30 minuti dopo la fine del normale orario di lavoro, fatto salvo quanto previsto al precedente capoverso.

La partecipazione ai corsi, oltre l'orario di lavoro, non sarà considerata straordinario né banca ore.

ARTICOLO 11 - COMMISSIONE MOBBING BOSSING

Le parti riconoscono la rilevanza delle problematiche relative al Mobbing ed al Bossing nell'ambito dell'attività lavorativa e l'opportunità di azioni volte all'informazione, alla prevenzione ed alla tutela rispetto a tali fenomeni.

Pertanto - oltre quanto previsto in materia dal vigente CCNL - viene costituita una commissione interna bilaterale Mobbing – Bossing che verrà convocata, in caso di necessità, su richiesta di una delle parti.

Tale istanza dovrà essere esaminata dalle Commissioni entro di norma 15 giorni dalla presentazione della stessa e comunque non oltre 30 giorni.

CAPITOLO 2 – TUTELE & BENEFIT

Per quanto riguarda l'applicazione delle disposizioni del presente Capitolo, i dipendenti inseriti con contratto di apprendistato vengono equiparati a quelli con contratto a tempo determinato.

ARTICOLO 12 - ASSISTENZA SANITARIA

I dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto, dalla data di assunzione, o dalla data di eventuale trasformazione, ad una Copertura Sanitaria, per le cui condizioni si fa riferimento a quanto previsto all'Allegato 1.

ARTICOLO 13 - COPERTURE ASSICURATIVE

I dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto, dalla data di assunzione, o dalla data di eventuale trasformazione, alle seguenti Coperture Assistenziali:

- Copertura Infortuni Professionali ed Extraprofessionali
- Copertura Invalidità Permanente da Malattia

Per quanto riguarda la Copertura Infortuni Professionali ed Extraprofessionali le condizioni saranno le seguenti:

- a) Il pagamento del relativo premio sarà interamente a carico dell'Azienda sia per gli Impiegati, fermo quanto previsto al punto successivo, che per i Funzionari.
- b) L'adesione a tale copertura è obbligatoria per tutti i dipendenti che ne hanno diritto. Il contributo a carico dell'azienda (cosiddetto 0,50%) previsto dal vigente CCNL è utilizzato a copertura di tale garanzia.
- c) È previsto il riconoscimento di 5 e 6 volte la Retribuzione Annuale Lorda. Per Retribuzione Annuale Lorda si intende quella indicata sul LUL (Libro Unico del Lavoro) nel totale elementi retributivi (nel caso del personale Part Time, sarà riproporzionata in base alla relativa percentuale) maggiorata dell'eventuale Premio di Risultato percepito nei 12 mesi precedenti la data dell'infortunio in caso, rispettivamente, degli eventi Morte e Invalidità Permanente.
- d) A carico dei soli Infortuni Extraprofessionali graverà una franchigia relativa pari ai primi 5 punti di Invalidità Permanente.
- e) Si intendono Infortuni Professionali quelli subiti dal dipendente nell'esercizio delle attività professionali, compresi quelli avvenuti durante il tempo necessario per compiere il percorso per via ordinaria dall'abitazione al luogo di lavoro e viceversa anche con l'uso di mezzi di locomozione (purché non espressamente esclusi dal contratto).

Per quanto non espressamente previsto si farà riferimento alle condizioni di polizza.

Per quanto riguarda la Copertura in caso di Invalidità Permanente derivante da Malattia le condizioni saranno le seguenti:

- a) Il pagamento del relativo premio sarà interamente a carico dell'Azienda.
- b) L'adesione a tale copertura è obbligatoria per tutti i dipendenti che ne hanno diritto.
- c) E' previsto il riconoscimento di 3 volte la Retribuzione Annuale Lorda.
Per Retribuzione Annuale Lorda si intende quella indicata sul LUL (Libro Unico del Lavoro) nel totale elementi retributivi (nel caso del personale Part Time, sarà riproporzionata in base alla relativa percentuale) maggiorata dell'eventuale Premio di Risultato percepito nei 12 mesi precedenti la data dell'infortunio in caso di Invalidità Permanente pari o superiore al 66%.
- d) Per quanto non espressamente previsto si farà riferimento alle condizioni di polizza.

La Compagnia si impegna a consegnare alle RSA le Condizioni Generali Assicuratrici delle suddette coperture entro il primo semestre dell'anno di copertura.

ARTICOLO 14 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il tema della Previdenza Complementare è regolamentato dagli Accordi Collettivi del 9/4/2002 (Allegato 2), del 26/9/2002 (Allegato 3), del 4/4/2007 (Allegato 4) e del 18/12/2018 (Allegato 5).

Il contributo a carico azienda è pari al 5,65% a favore di tutti i dipendenti che aderiscono alle forme previdenziali istituite dalla Compagnia definite nel punto d) delle premesse dell'Accordo del 4 aprile 2007. Si intende ricompreso tra le forme previdenziali della Compagnia anche il Fondo Pensione CBA Previdenza - Piano Individuale Pensionistico di tipo assicurativo. Per i funzionari che aderiscono alle suddette forme previdenziali istituite dalla Compagnia tale contributo viene innalzato al 6,25%. All'interno delle forme previdenziali istituite dalla Compagnia definite nel punto d) delle premesse dell'Accordo del 4 aprile 2007, si intende ricompreso anche il Fondo Pensione CBA Previdenza - Piano Individuale Pensionistico di tipo assicurativo.

A favore di quegli impiegati e funzionari che aderiscono ai Fondi Multifond o Previp e che non si siano avvalsi della facoltà di cui all'Art. 2 dell'Accordo del 4 aprile 2007, il contributo a carico del datore di lavoro è pari al 4,50%

Contratto Integrativo Aziendale

Resta inteso che il contributo a carico azienda assorbirà e, quindi non si incrementerà, in conseguenza di possibili aumenti derivanti dalle disposizioni future in sede di contrattazione nazionale di settore.

Viene introdotto un meccanismo finalizzato a riconoscere un contributo lordo a carico azienda, a titolo di Una Tantum, legato all'andamento dell'utile netto che la Compagnia raggiungerà negli esercizi 2021 – 2022 e 2023. Il prospetto è il seguente:

Fasce Utile Netto 2021	Fasce Utile Netto 2022	Fasce Utile Netto 2023	UT Impiegati	UT Funzionari
24.887	25.930	26.898	0	0
24.888	25.931	26.899	200	300
28.444	29.919	31.345	300	400
31.999	33.979	35.948	400	500
35.555	38.110	40.711	500	600
39.110	42.313	45.636	600	700

In caso di fusione o integrazione con altre realtà assicurative, le Parti si incontreranno per valutare eventuali impatti concordando un aggiornamento dei parametri in linea con gli obiettivi aziendali.

Il contributo verrà erogato a maggio dell'anno successivo a quello di riferimento a favore di tutti i dipendenti che, al 31 dicembre dell'anno di riferimento, risultano aderire alle forme previdenziali istituite dalla Compagnia definite nel punto d) delle premesse dell'Accordo del 4 aprile 2007 e a quelli che aderiscono ai Fondi Multifond o Previp. Il contributo viene riconosciuto a seconda della qualifica così come risulta al 31 dicembre dell'anno di bilancio per il quale viene erogato.

Ad integrazione di quanto previsto nell'Accordo Sindacale del 26/09/2002 (Allegato 3) il contributo che ciascun dipendente potrà destinare a Previdenza Complementare sarà una delle seguenti percentuali: 2%, 3%, 4%, 5%, 6%, 8% o 10%. Eventuali modifiche del contributo a carico del dipendente potranno essere inviate per iscritto a Amministrazione Risorse ed avranno decorrenza alla data più vicina tra il 1° gennaio e il 1° giugno successivi alla richiesta.

A modifica ed integrazione di quanto previsto al punto 8 comma 4 dell'Accordo Sindacale del 26/09/2002 (Allegato 3), il capitale garantito in caso di morte viene determinato sulla base della seguente regolamentazione:

Capitale Garantito = € 2.000,00 x (68 – età)
con capitale massimo e minimo rispettivamente pari a € 80.000,00 e € 35.000,00.

ARTICOLO 15 - BUONO PASTO

Viene riconosciuto un buono pasto giornaliero al personale dipendente che nella giornata lavorativa sia effettivamente presente per almeno cinque ore.

Al personale dipendente con mansioni esterne, quando non sia in missione perché svolge la propria attività presso la sede di lavoro designata o sul territorio del comune della sede di lavoro, viene riconosciuto il buono pasto così come previsto per il personale dipendente adibito a mansioni interne.

Il valore nominale del buono pasto, per i giorni dal lunedì al venerdì, è il seguente:

- a) dipendenti inseriti con contratto Full Time e Part Time forma 3, 4 e 5, di cui all'Art. 3: € 11,50.
- b) per i dipendenti a Part Time forma 1 e forma 2 di cui all'Art. 3: € 10,50.

Il dipendente che ne farà richiesta, potrà destinare al proprio Fondo di Previdenza Complementare, ai sensi del precedente Art. 14, la differenza tra il valore percepito, nel rispetto dei precedenti punti a) e b), e l'importo corrispondente al tetto di esenzione fiscale vigente (attualmente pari a euro 8,00). La scelta dovrà essere comunicata ad Amministrazione Risorse al momento dell'assunzione o entro il 31 del mese di gennaio di ogni anno e darà diritto a percepire, allo stato attuale, un buono pasto del valore di € 8,00. L'eventuale revoca dovrà essere comunicata entro il 31 dicembre di ogni anno e avrà validità, in ogni caso, dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Resta inteso che il valore del buono pasto così come sopra definito assorbirà i possibili aumenti derivanti dalle disposizioni future in sede di contrattazione nazionale di settore.

ARTICOLO 16 - PIANO WELFARE

Viene garantito a ciascun collega, inquadrato con contratto a tempo indeterminato al 31 luglio, la possibilità di fruire di una serie di opere, beni e servizi finalizzati al supporto della vita personale e familiare, nonché al potenziamento della propria copertura previdenziale tramite un Piano di Welfare Aziendale, ai sensi della normativa nazionale vigente. Il piano prevede l'attribuzione a ciascun dipendente beneficiario di un importo annuo figurativo pari a 500 € da utilizzare entro il termine di ciascun anno solare. I servizi Welfare, a titolo esemplificativo, potranno riguardare il rimborso spese scolastiche per i familiari, i corsi di formazione, i servizi per lo sport, la cultura e il tempo libero, i servizi di assistenza sociale, la contribuzione alla Previdenza Complementare etc.

Contratto Integrativo Aziendale

I termini e le condizioni di attuazione del piano saranno disciplinati da un regolamento aziendale specifico.

ARTICOLO 17 - FINANZIAMENTI

Per i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato ed un'anzianità di servizio non inferiore a 6 mesi, è prevista la possibilità di accedere a finanziamenti a condizioni agevolate di seguito specificate.

Si può accedere ai finanziamenti agevolati per l'acquisto di beni finalizzati al soddisfacimento di particolari necessità del dipendente (spese mediche, acquisto autoveicoli, mobili etc) escludendo l'acquisto di beni di lusso, abbigliamento, hobbistica in genere, viaggi e turismo, attività finanziarie, nonché finanziamento dell'attività dei familiari, etc. L'acquisto effettivo del bene deve essere tempestivo rispetto alla richiesta. La richiesta per l'accensione di un finanziamento deve essere accompagnata dalla presentazione del preventivo e, una volta riconosciuto il finanziamento, da un documento che attesti l'effettivo pagamento. Tale documentazione giustificativa deve essere intestata al dipendente e/o al coniuge/persona unita civilmente (o convivente more uxorio) e/o ai figli a carico fiscalmente o risultanti da stato di famiglia.

Il finanziamento potrà essere estinto anticipatamente, purché siano passati almeno 12 mesi dall'erogazione.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro la Società provvederà a recuperare sulle ultime competenze del dipendente che ha in essere tale forma di finanziamento, la quota interessi eventualmente anticipata e calcolata in proporzione fino al termine della durata del finanziamento.

È possibile accedere contemporaneamente fino ad un massimo di due finanziamenti, includendo anche quelli disciplinati da altre Convenzioni in essere per il personale dipendente rispetto alle quali è previsto un onere a carico della Compagnia.

L'importo minimo richiedibile è pari a € 3.000,00 mentre quello massimo varia in funzione della qualifica e degli anni di anzianità aziendali, calcolati al momento della richiesta, nel rispetto del seguente prospetto:

Qualifica	Anzianità Aziendale	Importo massimo
Impiegato	minore di 8 anni	12.000 €
Impiegato	maggiore di 8 anni	17.000 €
Funzionario	minore di 8 anni	17.000 €
Funzionario	maggiore di 8 anni	22.000 €

La durata è a scelta tra un minimo di 12 ed un massimo di 72 mesi.

L'importo massimo concedibile autorizzato dall'azienda sulla base di quanto stabilito dal presente articolo, sarà in ogni caso oggetto di analisi e istruttoria da parte della Banca.

Le condizioni economiche applicate a tale forma di finanziamento, sono contenute in una convenzione che la Società firma con un intermediario esterno. Comunque la Compagnia si impegna a ricercare sul mercato il miglior tasso possibile e a parteciparvi per una quota. Per tutto quello non espressamente previsto in tale articolo, vale quanto indicato nella suddetta convenzione.

ARTICOLO 18 - SCONTI POLIZZE

I dipendenti con contratto a tempo indeterminato e che abbiano superato il periodo di prova, possono sottoscrivere coperture assicurative della Compagnia secondo quanto di seguito specificato.

Le condizioni di sottoscrizione sono estese al nucleo familiare del dipendente, costituito dal coniuge o persona unita civilmente, o convivente more-uxorio, e figli, come rilevabile dallo Stato di Famiglia. Potrà essere ricompreso nella tutela il coniuge/persona unita civilmente anche se non presente nello stato di famiglia, e saranno sempre compresi i figli fiscalmente a carico del Dipendente (totalmente o parzialmente). Sono ricompresi anche gli altri familiari (escludendo quelli oltre il primo grado) purché risultanti dallo stato di famiglia. Analoga opportunità verrà estesa, dietro specifica richiesta, al personale esodato anticipatamente e al personale in quiescenza.

RE: viene applicato lo sconto del 50%.

RCA: è previsto un meccanismo di riduzione del premio rispetto alla tariffa calcolata legato al numero di sinistri penalizzanti avvenuti nell'anno di copertura.

Lo schema è il seguente:

N° Sinistri	Riduzione Premio
0	60%
1	50%
2	40%
3	30%
4	10%
Oltre 4	—

Contratto Integrativo Aziendale

Alla fine di ciascun anno di copertura si conteggeranno i sinistri avvenuti in ambito RCA e, in caso di sinistri penalizzanti ai fini della classe di merito universale (C.U.) si provvederà ad una riduzione del premio pari al numero dei punti percentuali indicati nello schema a valere sulla copertura annuale successiva.

Qualora intervengano provvedimenti legislativi che comportino variazioni in materia di agevolazioni tariffarie, le Parti si incontreranno sull'argomento.

ARD: per le garanzie a tasso viene applicato lo sconto del 50%; con le seguenti eccezioni: per le sole garanzie kasko collisione, eventi socio politici e per gli eventi naturali viene applicato uno sconto uguale a quello per l'RCA; per la copertura kasko totale viene applicato lo sconto del 50%, solamente nel caso in cui si sia verificato al massimo un sinistro RCAuto negli ultimi 5 anni, altrimenti non ci sarà il riconoscimento di alcuno sconto.

Con riferimento alle garanzie RCAuto e ARD alla copertura GLOBALE CASA, il dipendente che ne faccia richiesta, potrà pagare il relativo premio tramite trattenute mensili sul proprio cedolino paga.

Per le garanzie a premio fisso (ad esempio Tutela Legale, Assistenza etc) non sono previsti sconti.

Sulle coperture Furto e Incendio non si applicano né scoperto e né franchigia a favore di quelle polizze in cui il dipendente risulta essere sia il contraente di polizza che il proprietario del veicolo assicurato. Ricorrendo le stesse condizioni gli scoperti e le franchigie sulle coperture Kasko vengono ridotti del 50%.

Le eventuali franchigie e scoperti presenti in questo articolo non verranno applicate se il collega si rivolgerà alla rete di carrozzerie convenzionate con la Compagnia.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

Le Rappresentanze sindacali chiedono all'Azienda di voler valutare con favore la richiesta di non applicazione di franchigie e/o scoperti relativi alle garanzie ARD per quei contratti in cui il proprietario non sia il dipendente, ma il coniuge non separato o divorziato.

ARTICOLO 19 - ASPETTATIVA E TUTELA DELLA SALUTE

1) Aspettativa

Fermo restando quanto previsto sul tema dal vigente CCNL, il periodo di aspettativa di cui all' Articolo 37, viene elevato a 4 mesi e potrà essere usufruito a richiesta del dipendente con frazionamento in tre periodi. Nei casi di frazionamento in tre periodi il termine di cinque anni indicato nel CCNL decorrerà dall'inizio del primo periodo dell'aspettativa stessa.

Per quanto riguarda i congedi parentali, per maternità e paternità, per disabili, per la cura dei figli, per gravi motivi familiari e formativi si fa riferimento alla normativa nazionale vigente. Il termine dei 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa società, previsto dall'Art. 5 comma 1 Legge 53/2000 per i congedi per la formazione, viene ridotto a 2 anni.

Il dipendente studente universitario, purché abbia superato il periodo di prova, ha diritto di ottenere, previa richiesta inoltrata con due mesi di preavviso, un'aspettativa non superiore a tre mesi per il conseguimento della laurea presso un'Università legalmente riconosciuta, frazionabile fino ad un massimo di tre periodi ognuno dei quali non inferiore comunque a 15 giorni.

L'Azienda, fermo quanto previsto dal vigente CCNL, si impegna ad accogliere le richieste di aspettative, per periodi non inferiori a 15 giorni di calendario, finalizzate all'assistenza dei figli ammalati fino al 14° anno di età.

Raccomandazioni delle Organizzazioni Sindacali

Le Organizzazioni Sindacali rivolgono espressa raccomandazione alla Società affinché tenga in particolare considerazione le richieste di aspettativa per attività formative e per la partecipazione attiva ad Associazioni di Volontariato.

2) Tutela della Salute

Ad integrazione di quanto previsto all'Art. 44 del vigente CCNL, l'Impresa conserverà il posto di lavoro per 20 mesi al lavoratore/trice con anzianità di servizio oltre i 20 anni.

Nei casi previsti al secondo capoverso dell'Art. 44 CCNL, l'Impresa conserverà il posto di lavoro al dipendente, che abbia superato il periodo di prova, fino a 30 mesi indipendentemente dall'anzianità di servizio.

In caso il dipendente risultasse ancora gravemente malato al termine dei 30 mesi di cui al precedente capoverso e in caso ne facesse richiesta, la Compagnia accorderà l'aspettativa fino ad un anno ai sensi dell'Art. 38 del vigente CCNL; tale previsione anticipa e non sostituisce quanto previsto all'Art. 44-6° comma in merito all'ulteriore periodo di conservazione del posto sino a 12 mesi.

La Compagnia comunicherà in forma scritta al dipendente interessato la scadenza del periodo di comporto almeno due mesi prima del maturare della stessa.

In caso di interdizione dal lavoro disposta dagli organi competenti a norma dell'art. 17 del D.Lgs n. 151/2001 (c.d. maternità anticipata), la dipendente ha diritto

Contratto Integrativo Aziendale

a percepire dalla Compagnia un'integrazione dell'indennità prevista dall'Art. 22 del D.Lgs n. 151/2001, pari al 20% della retribuzione presa a base per la determinazione dell'indennità di cui trattasi.

Raccomandazioni delle Organizzazioni Sindacali

Le organizzazioni sindacali rivolgono alla Società espressa raccomandazione affinché, al rientro dall'aspettativa, il lavoratore/trice venga assegnato ad una posizione di lavoro che non vanifichi o diminuisca l'esperienza professionale precedentemente acquisita, anche con l'individuazione a cura del responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione, di un idoneo percorso formativo di aggiornamento. Analoga raccomandazione viene rivolta per i casi di rientro in servizio dopo malattie di lungo periodo.

ARTICOLO 20 - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

L'Azienda provvede al rimborso delle spese di iscrizione agli Albi ed Ordini professionali degli Avvocati, Ingegneri ed Architetti, Geometri, Attuari, riconoscendone la funzione rispettivamente per quei dipendenti incaricati, avvocati e procuratori, ai quali vengano affidate e svolgano prevalentemente mansioni di carattere giudiziale con rappresentanza dell'Azienda in giudizio ed a quei dipendenti ingegneri, architetti e geometri espressamente designati a firmare progetti ed elaborati in nome e per conto dell'Azienda, nonché degli attuari espressamente incaricati dalla Compagnia.

Al dipendente viene corrisposta, nello stipendio del mese di Giugno di ciascun anno solare, una provvidenza annuale di € 2.100,00 per il coniuge/persona unita civilmente e/o per ciascun/a figlio/a ed equiparati minorenni, che per grave menomazione fisica o psichica risulti disabile o che risulti affetto/a da handicap grave, previa presentazione di idonea certificazione medica rilasciata dalla competente ASL attestante, per l'anno di corresponsione, la sussistenza di grave handicap. La provvidenza viene riconosciuta anche in caso di figli ed equiparati maggiorenni con inabilità assoluta e permanente a proficuo lavoro. Si precisa che il riconoscimento della suddetta provvidenza avviene sulla base dei criteri applicati per la corresponsione degli assegni familiari in situazioni di disabilità.

Fermo restando quanto previsto nel vigente CCNL, anche le posizioni organizzative 2 e 3 (purché non responsabili) dell'area professionale B, al fine di arricchire le loro capacità professionali o per motivate ragioni personali, possono chiedere dopo 6 anni di essere adibite ad altre mansioni nell'ambito dell'area professionale e nella posizione organizzativa di appartenenza.

Costituiscono parte integrante del presente Contratto Integrativo Aziendale le disposizioni contenute nelle "Norme Transitorie" e relativa "Appendice 1" (per quanto di attinenza) della Normativa Integrativa Aziendale della ex BNC Assicurazioni 1/10/97, applicabili al personale originariamente inquadrato nel CCNL Aziende di Credito, riportate all'Allegato 6.

In caso di morte del dipendente, al coniuge o, in mancanza di esso, ai figli minorenni, nonché ai maggiorenni a carico, spetta un'indennità pari ad un'annualità di stipendio percepita dall'interessato al momento del decesso, con un minimo di un'annualità di stipendio di un appartenente al 6° livello al biennio iniziale. Al coniuge superstite spetta inoltre una maggiorazione del 10% per ogni figlio convivente. Agli eredi viene inoltre corrisposto il trattamento economico fino al termine del mese in cui si è verificato il decesso.

In caso di riposi giornalieri ai sensi del Capo VI del D.Lgs. 151/2001, laddove viene richiesto dal dipendente di utilizzare interamente in uscita, dal lunedì al giovedì, le ore di permesso, l'articolazione dell'orario di lavoro non prevederà la pausa pranzo. La richiesta di tali riposi dovrà avvenire tempestivamente tramite la compilazione di apposita modulistica.

Possono essere assunti il coniuge superstite (con un massimo di età pari a 55 anni) o, in caso di rinuncia, un orfano del dipendente deceduto, in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione, in base alle disposizioni di legge. L'Azienda si riserva, inoltre, la possibilità di esaminare di volta in volta, a fronte di particolari situazioni, di estendere le previsioni citate anche al fratello o alla sorella del dipendente deceduto.

La facoltà di cui sopra, relativamente all'orfano, può essere esercitata entro un anno dal decesso del dipendente, ovvero entro il compimento del 20° anno di età per l'orfano che al momento del decesso del dipendente frequenta gli studi medi inferiori o superiori.

L'Azienda può valutare ai fini dell'applicazione della presente norma, situazioni eccezionali relative alle condizioni dell'orfano nel caso in cui il coniuge superstite, al momento del decesso del dipendente, non possa beneficiare della predetta assunzione.

Le disposizioni che precedono trovano altresì applicazione nei confronti del coniuge o, a scelta, di un figlio dei dipendenti ai quali sia riconosciuta l'inabilità in forza delle disposizioni di legge relative all'A.G.O. per situazioni determinate da infortunio e/o malattia per cause di servizio.

Contratto Integrativo Aziendale

A giudizio dell'Azienda tale previsione potrà essere estesa al coniuge o in caso di sua rinuncia, ad un figlio dei dipendenti collocati a riposo come definito dal comma precedente per inabilità connessa a malattie di carattere oncologico ovvero a gravi malattie croniche.

Oltre il merito costituisce elemento di orientamento per le promozioni l'anzianità di grado e di servizio.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

Le RSA raccomandano che in caso di assunzione di personale, ferme restando le priorità sovra esposte, vengano valutate le candidature di figli di ex dipendenti.

CAPITOLO 3 – PREMIO DI RISULTATO

ARTICOLO 21 - PREMIO DI RISULTATO

Così come previsto nel vigente CCNL le variazioni del Premio di Risultato risultano correlate ai risultati dell'andamento economico dell'impresa. Per ciascun livello di inquadramento il Premio di Risultato varia, secondo percentuali predefinite, in funzione di parametri aziendali misurabili, nello specifico l'Utile Netto e il Combined Ratio Danni.

Per ciascun livello di inquadramento e anzianità aziendale, calcolati al 31 dicembre dell'anno di Bilancio per il quale vengono erogati, gli importi al 100% del Premio di Risultato risultano pari a:

PdR 100% 2021 - erogazione 2022			PdR 100% 2022 - erogazione 2023		
Livello	Anz. Az fino a 12 anni	Anz. Az. uguale o superiore a 13 anni	Livello	Anz. Az fino a 12 anni	Anz. Az. uguale o superiore a 13 anni
FS	€ 7.000	€ 7.760	FS	€ 7.300	€ 8.060
FB	€ 6.600	€ 7.310	FB	€ 6.850	€ 7.560
6Q	€ 5.150	€ 5.715	6Q	€ 5.400	€ 5.965
6	€ 5.100	€ 5.650	6	€ 5.300	€ 5.850
5	€ 4.650	€ 5.150	5	€ 4.825	€ 5.325
4	€ 4.250	€ 4.705	4	€ 4.400	€ 4.855
3	€ 3.850	€ 4.260	3	€ 3.975	€ 4.385

PdR 100% 2023 - erogazione 2024		
Livello	Anz. Az fino a 12 anni	Anz. Az. uguale o superiore a 13 anni
FS	€ 7.600	€ 8.360
FB	€ 7.100	€ 7.810
6Q	€ 5.650	€ 6.215
6	€ 5.500	€ 6.050
5	€ 5.000	€ 5.500
4	€ 4.550	€ 5.005
3	€ 4.100	€ 4.510

Contratto Integrativo Aziendale

Gli importi del Premio variano in funzione dell'Utile Netto degli anni di Bilancio 2021 – 2023, nel rispetto della seguente tabella:

Fasce Utile Netto 2021	Fasce Utile Netto 2022	Fasce Utile Netto 2023	% PdR
< = 0	< = 0	< = 0	0%
0,1	0,1	0,1	10%
10.666	10.686	10.644	20%
14.222	14.391	14.482	30%
17.777	18.166	18.470	40%
21.333	22.013	22.608	50%
24.888	25.931	26.899	70%
28.444	29.919	31.345	90%
31.999	33.979	35.948	100%
35.555	38.110	40.711	105%
39.110	42.313	45.636	110%
42.666	46.586	50.724	120%
46.221	50.930	55.978	130%
49.777	55.346	61.400	140%

Se almeno pari al 20%, le percentuali indicate nella tabella potranno ottenere un incremento in funzione del Combined Ratio danni, così come di seguito specificato:

Combined Ratio danni	
< = 88%	10%
tra 88 e 90 %	5%
> 90%	0%

Nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione in tema di detassazione dei Premi di Risultato, laddove l'importo finale raggiunto sia uguale o superiore, rispettivamente, a 400, 800 e 1.200 €, ciascun collega, a cui si applica quanto previsto all'Art. 16 del presente CIA, potrà decidere di convertire una parte del proprio Premio al conto Welfare (c.d. Welfare variabile) optando per una delle tre scelte:

- destinare 400 €, il conto Welfare verrà incrementato di 500 €
- destinare 800 €, il conto Welfare verrà incrementato di 1.000 €
- destinare 1.200 €, il conto Welfare verrà incrementato di 1.500 €

La scelta dell'eventuale conversione del Premio di Risultato al proprio conto Welfare va comunicata ad Amministrazione Risorse entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello a cui fanno riferimento i dati di Bilancio.

I termini e le condizioni di attuazione del piano Welfare saranno disciplinati da un regolamento aziendale specifico.

L'erogazione del Premio di Risultato e l'eventuale conversione a favore del proprio conto Welfare avverrà con lo stipendio di maggio dell'anno successivo a quello a cui fanno riferimento i dati di Bilancio.

In caso di cessazione e di assunzione nel corso dell'anno, il premio viene riconosciuto in proporzione ai mesi effettivamente lavorati, il mese intero viene considerato qualora il dipendente sia in forza per almeno 15 giorni nel mese stesso. In caso di cessazione si farà riferimento al premio di competenza nell'anno precedente. Il premio non viene erogato ai dipendenti che non abbiano superato il periodo di prova o a tempo determinato o apprendistato di durata inferiore a 9 mesi nell'anno solare. Il premio non spetterà, inoltre, in caso di dimissioni del dipendente (per l'anno in cui cessa il rapporto di lavoro) qualora le dimissioni avvengano con decorrenza precedente il 1° luglio. In caso di cessazione successiva a tale data il premio verrà riconosciuto, come per le altre ipotesi, pro rata temporis. Nel caso di assenza retribuita dal servizio nell'anno di riferimento per l'erogazione, il premio viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di assenza (il rateo mensile viene maturato qualora il dipendente sia in forza per almeno 15 giorni nel mese stesso). Tale riduzione non si applica:

- per i periodi di ferie/permessi;
- per i primi tre mesi di assenza continuativa per malattia;
- per il periodo relativo al congedo di maternità e al congedo obbligatorio del padre.

Il Premio di Risultato non concorre alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

In caso di fusione o integrazione con altre realtà assicurative, le Parti si incontreranno per valutare eventuali impatti concordando un aggiornamento dei parametri in linea con gli obiettivi aziendali.

Il Premio in funzione dei dati di Bilancio 2020, erogato nel 2021, continuerà ad essere disciplinato nel rispetto dell'Art. 21 CIA 2018 – 2020.

ARTICOLO 22 - DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale decorre dalla data del 1° gennaio 2021, salvo diverse indicazioni previste per specifici istituti, e scadrà il 31 dicembre 2023.

Se non formalmente disdettato dall'Azienda o dalle RSA nel loro complesso almeno tre mesi prima della scadenza, esso si intenderà tacitamente rinnovato.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica ai dipendenti di HDI Assicurazioni, Inlinea S.p.A. e HDI Immobiliare S.r.l.

Allegato 1

Allegato 1
Verbale di Accordo
Copertura Sanitaria 3/12/2020

VERBALE DI ACCORDO – COPERTURA SANITARIA 2021-2022

Il giorno 3 dicembre 2020

tra la HDI Assicurazioni S.p.A. rappresentata dal Direttore Risorse Umane, Servizi Generali e Comunicazione Istituzionale, Maria Sciarra, assistita da Simone Sgueo e Davide Pulci

e le Rappresentanze Sindacali Aziendali FIRST/ CISL, FISAC/ CGIL, FNA, SNFIA e UILCA/ UIL

PREMESSO CHE:

- a) Ai sensi degli articoli 82 e 85 CCNL 22/2/2017, con il presente Verbale di Accordo Le Parti intendono disciplinare il tema della Copertura Sanitaria spettante al personale di HDI Assicurazioni per il biennio 2021 – 2022.
- b) Il Contratto Integrativo Aziendale scade il 31/12/2020 e nelle more del rinnovo si rende necessario garantire la prosecuzione delle coperture assicurative per tutti i Dipendenti.
- c) Le parti si danno reciprocamente impegno, anche alla luce del relativo andamento tecnico, di confermare analoghe coperture per l'anno 2023, anno di scadenza del rinnovando CIA. I dati relativi all'andamento tecnico verranno messi a disposizione e discussi tra le Parti.

SI CONCORDA QUANTO SEGUE:

- 1) Le Premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo.
- 2) La possibilità di aderire alla Copertura Sanitaria, di cui al presente Verbale di Accordo, spetta ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ed è estesa al loro nucleo familiare, costituito dal coniuge, o convivente more-uxorio, e figli, come rilevabile dallo Stato di Famiglia. Potrà essere ricompreso nella tutela il coniuge, anche se non presente nello stato di famiglia, e saranno sempre compresi i figli fiscalmente a carico del Dipendente (totalmente o parzialmente).
- 3) Per gli anni 2021/2022 la Copertura Sanitaria verrà garantita tramite CASPIE – Cassa di Assistenza Sanitaria, alle condizioni riportate all'Allegato 1 del presente Verbale di Accordo.
- 4) Il contributo annuale per gli Impiegati sarà pari a 100 € e verrà trattenuto in dieci mensilità. Per i Funzionari il contributo sarà a totale carico dell'azienda. Le modalità operative per l'adesione verranno illustrate tramite una comunicazione organizzativa. Per i Funzionari le condizioni previste migliorano e racchiudono quanto previsto in tema di assistenza sanitaria dal vigente CCNL; pertanto eventuali franchigie o limiti non previsti nel CCNL non verranno applicati ai Funzionari, mentre, per quanto riguarda i massimali delle due coperture (CASPIE e CCNL), gli stessi non si sommano, ma verrà preso a riferimento, per ciascuna voce di rimborso, quello dei due più elevato. Il nucleo, così come sopra definito, si applica anche alle condizioni da CCNL spettanti ai Funzionari.
- 5) La Copertura Sanitaria ha validità biennale. Fatto salvo quanto previsto ai successivi punti 6) e 7), tale copertura termina contestualmente alla data di cessazione del dipendente.

Allegato 1

- 6) Ai Funzionari ed Impiegati in quiescenza o che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro in quanto prossimi alla pensione, nonché ai familiari di dipendenti deceduti in servizio, viene data la possibilità di aderire ad una copertura sanitaria specifica, le cui condizioni sono riportate in allegato e il cui premio è pari a € 1.460,00. L'adesione a questa Copertura avverrà a partire dall'anno solare successivo a quello della cessazione; il premio per il primo anno sarà a totale carico della Compagnia, per i successivi sarà a totale carico dell'assicurato. Per l'anno in cui termina il rapporto di lavoro, l'ex dipendente in quiescenza o prossimo alla pensione, o i familiari del collega deceduto, manterranno la copertura sanitaria già in essere, prevista per il personale in servizio. La Compagnia si impegna a contattare gli ex dipendenti aventi diritto, con la premessa che, in mancanza di adesione per l'anno precedente non sarà possibile assicurarsi negli anni successivi.
- 7) Quanto previsto al precedente punto 6) potrà essere esercitato anche al termine della Copertura c.d. di Ultrattività, di cui al vigente CCNL, da parte del Funzionario avente diritto.
- 8) Il contenuto del presente Accordo si estende anche alle Società del Gruppo HDI: Inlinea S.p.a. e HDI Immobiliare S.r.l.
- 9) Alla luce del periodo di emergenza legato alla diffusione del coronavirus, le firme del presente Verbale di Accordo avverranno inizialmente tramite messaggio di posta elettronica ed in un secondo momento tramite firme sul Verbale di Accordo.

Allegato 1 Riepilogo Condizioni Copertura Sanitaria Impiegati e Funzionari 2021 – 2022
Letto, approvato, accettato e sottoscritto.

HDI Assicurazioni S.p.A. - Inlinea S.p.A. - HDI Immobiliare S.r.l.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali

FIRST / CISL

FISAC / CGIL

FNA

SNFIA

UILCA / UIL



HDI ASSICURAZIONI - FUNZIONARI IN SERVIZIO		
PRESTAZIONI	LIMITI	CONDIZIONI
PRESTAZIONI OSPEDALIERE		
RICOVERO CON E SENZA INTERVENTO CHIRURGICO EFFETTUATO Istituto di Cura, in Day Hospital, o ambulatorialmente	€ 500.000,00	IN RETE: nessuno scoperto FUORI RETE/MISTO: nessuno scoperto TICKETS: nessuno scoperto
PARTO NATURALE	€ 3.100,00	comprese pre e post
SPESA PRE	100 GG	accertamenti diagnostici e visite specialistiche
SPESA POST	100 GG	esami diagnostici e visite specialistiche - prestazioni mediche - trattamenti fisioterapici e rieducativi - medicinali - cure termali (escluse spese alberghiere) - spese per il rilascio della cartella clinica (max € 52,00)
ACCOMPAGNATORE	€ 50,00	al giorno per massimo 40 giorni per ricovero
TRASPORTO SANITARIO	€ 1.550,00	per evento
INDENNITA' SOSTITUTIVA	€ 150,00	al giorno per massimo 100 giorni
RIMPATRIO SALMA	€ 1.300,00	
PRESTAZIONI EXTRAOSPEDALIERE		
ALTA DIAGNOSTICA (*)	€ 4.150,00 elevata di € 2.000,00 per patologie oncologiche/malattie rare	IN RETE: nessuno scoperto FUORI RETE: scoperto 20% TICKETS: nessuno scoperto
VISITE SPECIALISTICHE ED ACCERTAMENTI (**)	€ 1.500,00	IN RETE: nessuno scoperto FUORI RETE: scoperto 20% TICKETS: nessuno scoperto MEDICINALI: nel limite di € 258,00 e scoperto del 30%
LENTI OCULISTICHE E A CONTATTO	€ 200,00	nessuno scoperto pro capite/annuo
PROTESI/PRESIDI ORTOPEDICI ED ACUSTICI	€ 1.040,00	PROTESI: franchigia di € 25,00 per evento PRESIDI: sub-massimale di € 258,00 pro/capite con scoperto del 30% TICKETS: nessuno scoperto
TERAPIE PER MALATTIE ONCOLOGICHE	€ 23.000,00	nessuno scoperto
PARRUCCA PER PATOLOGIE ONCOLOGICHE	€ 500,00	nessuno scoperto
PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE		
CURE DENTARIE	€ 1.850,00 aumentato di € 1.100,00 per i primi due familiari e di € 450,00 per ciascun familiare successivo	applicazione dei sottolimiti indicati all'all. b) dell'all.5 al CCNL vigente o in alternativa con applicazione di uno scoperto del 20% (scelta da operare in fase della prima richiesta) TICKETS: nessuno scoperto
GARANZIE AGGIUNTIVE		
PREVENZIONE (***)		-annuale/biennale solo titolare e coniuge/comvivente
LONG TERM CARE	€ 5.000,00	per il solo titolare
VACCINO ANTINFLUENZALE		annuale (1 per nucleo)
SERVIZI ACCESSORI		
CONTATTO TELEFONICO DI PRIMO SOCCORSO		H24 365 giorni l'anno
INVIO DI UN MEDICO IN CASO DI URGENZA		Festivi e ore notturne
INVIO DI AMBULANZA IN CASO DI URGENZA		solo per casi non differibili

(*) ALTA DIAGNOSTICA sono incluse:

• Angiografia • Angiografia digitale • Arteriografia digitale • Artrografia • Broncografia • Broncoscopia • Colposcopia • Chemioterapia • Cistografia • Cobaltoterapia • Colonscopia • Coronarografia • Dialisi • Diagnostica radiologica • Doppler • Ecocardiografia • Ecocolor Doppler (doppler, ecodoppler e color doppler) • Ecografia • EGDS (esofago scopia + gastroscopia + duodenoscopia) • Elettrocardiografia • Elettroencefalografia • Endoscopia • Esofagogastroduodenoscopia • Flebografia • Gastroscopia • Laserterapia • Mammografia • Mielografia • Mineralogia ossea computerizzata (MOC) • Pap Test • Radionefrogramma • Rettoscopia • Risonanza Magnetica Nucleare (RMN) • Scintigrafia • Telecure • Tomografia Assiale Computerizzata (TAC) • Tomografia ad emissione di positroni • Urografia • Agopuntura ed elettro-agopuntura (purché prescritta da medici iscritti all'Albo) • Bilancio ormonale • Logopedia

(**) VISITE ED ACCERTAMENTI sono inclusi:

• onorari medici specialistici per visite e prestazioni (ad esclusione di quelle odontoiatriche, ortodontiche e pediatriche); • analisi ed esami diagnostici, compresi onorari medici; • trattamenti fisioterapici riabilitativi prescritti dal medico di base o dal medico curante; • Oncoterapia; • Fisioterapia a scopo riabilitativo; • Kinesiterapia; • Ionoforese; • Ultrasuoni; • Radar; • Massoterapia; • Magnetoterapia; • Presoterapia; • noleggio apparecchiature per trattamenti fisioterapici; • spese sostenute in relazione allo stato di gravidanza (compreso Amniocentesi e Morfologia); • cure termali (escluse spese di natura alberghiera); • assistenza infermieristica a domicilio (richiesta medico), entro il limite di € 52,00 al giorno; • 12 colloqui psicoterapeutici (entro il limite di € 40,00 per colloquio) • medicinali presenti nel Nomenclatore Farmaceutico, compresi prodotti omeopatici e da banco, entro il limite di € 258,00 per evento e con applicazione di una Quota di spesa a carico dell'Assistito del 30% (sono in ogni caso esclusi i parafarmaci, i prodotti per l'igiene, i prodotti dietetici, gli integratori alimentari ed i cosmetici).



HDI ASSICURAZIONI - IMPIEGATI IN SERVIZIO

PRESTAZIONI	LIMITI	CONDIZIONI
PRESTAZIONI OSPEDALIERE		
RICOVERO CON E SENZA INTERVENTO CHIRURGICO EFFETTUATO Istituto di Cura, in Day Hospital, o ambulatorialmente	€ 500.000,00	IN RETE: nessuno scoperto per intervento franchigia di € 258,00 per ricoveri senza intervento inferiori a 3 gg FUORI RETE/MISTO: scoperto del 10% MIN € 500,00 e MAX € 2.500,00; TICKETS: nessuno scoperto
PARTO CESAREO	€ 11.000,00	escluse pre e post
PARTO NATURALE	€ 3.100,00	comprese pre e post
SPESA PRE	100 GG	accertamenti diagnostici e visite specialistiche
SPESA POST	100 GG	esami diagnostici e visite specialistiche - prestazioni mediche - trattamenti fisioterapici e rieducativi - medicinali - cure termali (escluse spese alberghiera) - spese per il rilascio della cartella clinica (max € 52,00)
ACCOMPAGNATORE	€ 50,00	al giorno per massimo 40 giorni per ricovero
TRASPORTO SANITARIO	€ 1.550,00	per evento
CHIRURGIA REFRATTIVA	€ 1.035,00	per occhio
DAY HOSPITAL SENZA INTERVENTO	€ 7.750,00	anno/nucleo
INDENNITA' SOSTITUTIVA	€ 150,00	al giorno per massimo 100 giorni
RIMPATRIO SALMA	€ 1.300,00	
PRESTAZIONI EXTRAOSPEDALIERE		
ALTA DIAGNOSTICA (*)	€ 4.150,00 elevata di € 2.000,00 per patologie oncologiche/malattie rare	IN RETE: nessuno scoperto FUORI RETE: scoperto 20% min € 50,00 per evento TICKETS: nessuno scoperto
VISITE SPECIALISTICHE ED ACCERTAMENTI (**)	€ 1.500,00	IN RETE: nessuno scoperto FUORI RETE: scoperto 20% min € 50,00 per evento TICKETS: nessuno scoperto MEDICINALI: nel limite di € 258,00 e scoperto del 30%
LENTI OCULISTICHE E A CONTATTO	€ 200,00	nessuno scoperto
PROTESI/PRESIDI ORTOPEDICI ED ACUSTICI	€ 1.040,00	PROTESI: franchigia di € 25,00 per evento PRESIDI: sub-massimale di € 258,00 pro/capiente con scoperto del 30% TICKETS: nessuno scoperto
PARRUCCA PER PATOLOGIE ONCOLOGICHE	€ 500,00	nessuno scoperto
PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE		
CURE DENTARIE	€ 1.200,00	IN RETE: nessuno scoperto FUORI RETE: scoperto 20% min € 70,00 TICKETS: nessuno scoperto
GARANZIE AGGIUNTIVE		
PREVENZIONE (***)		annuale/biennale solo titolare e coniuge/convivente
LONG TERM CARE	€ 5.000,00	per il solo titolare
VACCINO ANTINFLUENZALE		annuale (1 per nucleo)
SERVIZI ACCESSORI		
CONTATTO TELEFONICO DI PRIMO SOCCORSO		H24 365 giorni l'anno
INVIO DI UN MEDICO IN CASO DI URGENZA		Festivi e ore notturne
INVIO DI AMBULANZA IN CASO DI URGENZA		solo per casi non differibili

(*) ALTA DIAGNOSTICA sono incluse:

• Angiografia • Angiografia digitale • Arteriografia digitale • Artrografia • Broncografia • Broncoscopia • Chemioterapia • Cistografia • Cobaltoterapia • Colonscopia • Coronarografia • Dialisi • Diagnostica radiologica • Doppler • Ecocardiografia • Ecocardiogramma • Ecocolordoppler (doppler, ecodoppler e color doppler) • Ecografia • EGDS (esofago scopia + gastroscopia + duodenoscopia) • Elettrocardiografia • Elettroencefalografia • Endoscopia • Esofagogastroduodenoscopia • Fibrografia • Gastroscopia • Laserterapia • Mammografia • Mielografia • Mineralogia ossea computerizzata (MOC) • Pap test • Radionefrografia • Rettoscopia • Risonanza Magnetica Nucleare (RMN) • Scintigrafia • Telecure • Tomografia Assiale Computerizzata (TAC) • Urografia

(**) VISITE ED ACCERTAMENTI sono inclusi:

• onorari medici specialistici per visite e prestazioni (ad esclusione di quelle odontoiatriche, ortodontiche e pediatriche); • analisi ed esami diagnostici, compresi onorari medici; • trattamenti fisioterapici riabilitativi prescritti dal medico di base o dal medico curante - Ozonoterapia - Fisioterapia a scopo riabilitativo; - Kinesiterapia; - Ionoforesi; - Ultrasuoni; - Radar; - Massoterapia; - Magnetoterapia; - Pressoterapia; - Logopedia; • noleggio apparecchiature per trattamenti fisioterapici; • agopuntura ed elettro-agopuntura (purché prescritta da medici iscritti all'Albo); • spese sostenute in relazione allo stato di gravidanza (compreso Amniocentesi e Morfologia); • cure termali (escluse spese di natura alberghiera); • assistenza infermieristica a domicilio (richiesta medico), entro il limite di € 52,00 al giorno; • 12 colloqui psicoterapeutici (entro il limite di € 40,00 per colloquio) • medicinali presenti nel Riordamatore Farmaceutico, compresi i prodotti omopatici e da banco, entro il limite di € 258,00 per evento e con applicazione di una Quota di spesa a carico dell'Assistito del 30% (sono in ogni caso esclusi i parafarmaci, i prodotti per l'igiene, i prodotti dietetici, gli integratori alimentari ed i cosmetici).



HDI ASSICURAZIONI - PERSONALE IN QUIESCENZA		
PRESTAZIONI	LIMITI	CONDIZIONI
PRESTAZIONI OSPEDALIERE		
RICOVERO CON E SENZA INTERVENTO CHIRURGICO EFFETTUATO Istituto di Cura, in Day Hospital, o ambulatorialmente	€ 500.000,00	IN RETE E FUORI RETE: nessuno scoperto per intervento franchigia di € 258,00 per ricoveri senza intervento inferiori a 3 gg Elenco interventi plafonati fuori rete (Vedi ELENCO INTERVENTI PLAFONATI) TICKETS: nessuno scoperto
SPESE PRE	100 GG	accertamenti diagnostici e visite specialistiche
SPESE POST	100 GG	esami diagnostici e visite specialistiche - prestazioni mediche - trattamenti fisioterapici e rieducativi - medicinali - cure termali (escluse spese alberghiere) - spese per il rilascio della cartella clinica (max € 52,00)
ACCOMPAGNATORE	€ 50,00	al giorno per massimo 40 giorni per ricovero
TRASPORTO SANITARIO	€ 1.550,00	per evento
PARTO NATURALE	€ 3.100,00	comprese pre e post
PARTO CESAREO	€ 8.000,00	Incluso qualsiasi intervento concomitante
CHIRURGIA REFRATTIVA	€ 1.035,00	per occhio
DAY HOSPITAL SENZA INTERVENTO	€ 7.750,00	anno/nucleo
INDENNITA' SOSTITUTIVA	€ 130,00	al giorno per massimo 100 giorni
RIMPATRIO SALMA	€ 780,00	
PRESTAZIONI EXTRAOSPEDALIERE		
ALTA DIAGNOSTICA (*)	€ 1.200,00	IN RETE: nessuno scoperto FUORI RETE: scoperto 20% min € 36,00 per evento TICKETS: nessuno scoperto
VISITE SPECIALISTICHE ED ACCERTAMENTI (**)	€ 900,00	IN RETE: nessuno scoperto FUORI RETE: scoperto 20% min € 36,00 per evento TICKETS: nessuno scoperto
LENTI OCULISTICHE E A CONTATTO	€ 105,00	a persona e nessuno scoperto pro capite/annuo
PROTESI/PRESIDI ORTOPEDICI ED ACUSTICI	€ 520,00	PROTESI: franchigia di € 25,00 per evento PRESIDI: sub-massimale di € 258,00 pro/capite con scoperto del 30% TICKETS: nessuno scoperto
PARRUCCA PER PATOLOGIE ONCOLOGICHE	€ 500,00	nessuno scoperto
GARANZIE AGGIUNTIVE		
PREVENZIONE (***)		annuale/biennale solo titolare e coniuge/convivente
LONG TERM CARE	€ 5.000,00	per il solo titolare
VACCINO ANTINFLUENZALE		annuale (1 per nucleo)
SERVIZI ACCESSORI		
CONTATTO TELEFONICO DI PRIMO SOCCORSO		H24 365 giorni l'anno
INVIO DI UN MEDICO IN CASO DI URGENZA		Festivi e ore notturne
INVIO DI AMBULANZA IN CASO DI URGENZA		solo per casi non differibili
CONTRIBUTO ANNUO PER NUCLEO	€	1.460,00

ELENCO INTERVENTI PLAFONATI

A) Sub - massimali per interventi chirurgici resi in strutture sanitarie non convenzionate:

- Interventi di artrodesi o stabilizzazione vertebrale, con un sub massimale di € 1.100,00;
- Artroprotesi di anca o ginocchio, con un sub-massimale di € 18.000,00;
- Interventi per ernia del disco intervertebrale (qualsiasi metodica), con un sub-massimale di € 10.200,00;
- Intervento per emorroidectomia e/o per asportazioni di ragadi e/o di fistole (qualsiasi metodica), con un sub-massimale di € 4.675,00;
- Riparazione della cuffia dei rotatori, compresa eventuale acromionplastica, con un submassimale di € 6.375,00;
- Legatura e stripping di vene, con un sub-massimale di € 2.975,00;
- Isterectomia per fibroma, miomectomia, compresa eventuale annessiectomia (qualsiasi metodica) con un sub-massimale di € 6.275,00;
- Ricostituzione dei legamenti del ginocchio, con un sub-massimale di € 7.225,00;
- Settoplastica funzionale per ostruzione respiratoria compresa turbinectomia, con un submassimale di € 2.975,00;
- Tiroidectomia, con un sub-massimale di € 8.500,00;
- Riparazione di ernia inguinale (qualsiasi metodica), con un sub-massimale di € 2.000,00;
- Asportazione di neo formazioni cutanee benigne (cisti, lipomi, nevi), con un sub-massimale di € 250,00 e scoperto del 10%;

PERSONALE IN QUIESCENZA

(*) ALTA DIAGNOSTICA sono incluse:

• Angiografia • Angiografia digitale • Arteriografia digitale • Artrografia • Broncografia • Broncoscopia • Chemioterapia • Cistografia • Cobaltoterapia • Colonscopia • Coronarografia • Dialisi • Diagnostica radiologica • Doppler • Ecocardiografia • Ecocardiogramma • Ecocolordoppler (doppler, ecodoppler e colorodoppler) • Ecografia • EGDS (esofago scopia + gastroscopia + duodenoscopia) • Elettrocardiografia • Elettroencefalografia • Endoscopia • Esofagogastroduodenoscopia • Flebografia • Gastroscopia • Laserterapia • Mammografia • Mielografia • Mineralogia ossea computerizzata (MOC) • Pap test • Radionefrogramma • Rettoscopia • Risonanza Magnetica Nucleare (RMN) • Scintigrafia • Telecuore • Tomografia Assiale Computerizzata (TAC) • Urografia

(**) VISITE ED ACCERTAMENTI sono inclusi:

• onorari medici specialistici per visite e prestazioni (ad esclusione di quelle odontoiatriche, ortodontiche e pediatriche); • analisi ed esami diagnostici, compresi onorari medici; • trattamenti fisioterapici riabilitativi prescritti dal medico di base o dal medico curante: - Ozonoterapia; - Fisioterapia a scopo riabilitativo; - Kinesiterapia; - Ionoforesi; - Ultrasuoni; - Radar; - Massoterapia; - Magnetoterapia; - Pressoterapia; - Logopedia; • noleggio apparecchiature per trattamenti fisioterapici; • agopuntura ed elettro-agopuntura (purché prescritta da medici iscritti all'Albo); • spese sostenute in relazione allo stato di gravidanza (compreso Amniocentesi e Morfologica); • cure termali (escluse spese di natura alberghiera); • assistenza infermieristica a domicilio (richiesta medico), entro il limite di € 52,00 al giorno; • 12 colloqui psicoterapeutici (entro il limite di € 40,00 per colloquio) • medicinali presenti nel Nomenclatore Farmaceutico, compresi i prodotti omeopatici e da banco, entro il limite di € 258,00 per evento e con applicazione di una Quota di spesa a carico dell'Assistito del 30% (sono in ogni caso esclusi i parafarmaci, i prodotti per l'igiene, i prodotti dietetici, gli integratori alimentari ed i cosmetici); • accertamenti diagnostici a scopo preventivo nel limite di € 258,00 a persona

SCHEDA VALIDA PER TUTTE LE CATEGORIE DI ASSISTITI

(***)PREVENZIONE - scheda Check-up

La CASPIE prevede - per l'Assistito o il coniuge/convivente more uxorio per il periodo di validità del Disciplinare - la possibilità di usufruire di un pacchetto di prevenzione, esclusivamente in convenzione diretta con la CASPIE e previa prenotazione presso la propria centrale operativa.

Di seguito il dettaglio delle prestazioni previste nel pacchetto prevenzione.

A) Check Up di prevenzione Annuale

<u>CHECK UP DI PREVENZIONE UOMO/DONNA</u>
<i>Esami di Laboratorio:</i>
Calcio
Cloruri nel siero
Colesterolemia totale
Creatininemia
Emocromo: hb, gr, gb, hct,plt, form
Ferritina
Gamma gt
Glicemia
Ldl colesterolo
Lipoproteine
Potassio siero
Prot. Tot + elettro.siero-proteica
Sideremia
Transaminasi glutammossalacet
Transaminasi glutamm-piruvica
Trigliceridi
Esami urine completo
<i>Esami immagini e strumentali</i>
Elettrocardiogramma
Ecocardiogramma

B) Check Up di prevenzione Biennale (in alternativa)

In alternativa al Check Up annuale di cui al precedente punto A), l'Assistito potrà usufruire di un Check Up Biennale, a scelta fra quelli sotto riportati:

<u>CHECK UP GENERICO UOMO</u>	<u>CHECK UP GENERICO DONNA</u>
<i>Esami di Laboratorio:</i>	<i>Esami di Laboratorio:</i>
Emocromo completo	Emocromo completo
Alfafeto proteina	Alfafeto proteina
Creatininemia	Creatininemia
Ves	Ves
Rame (cupremia)	Rame (cupremia)
Elettroforesi proteica	Elettroforesi proteica
Esame urine completo	Esame urine completo
PSA totale	Pap test
PSA Libero	Ricerca sangue occulto nelle feci
Ricerca sangue occulto nelle feci	
<i>Esami immagini e strumentali</i>	<i>Esami immagini e strumentali</i>
Elettrocardiogramma	Elettrocardiogramma
Ecografia prostatica	Ecografia mammaria
Ecocardiogramma	Ecocardiogramma

Allegato 1

CHECK UP SPECIFICO UOMO

Esami di Laboratorio:

Emocromocitometrico e morfologico (Hb, GR, GB, piastrine, indici eritrocitari der. F.L.)

Velocità di sedimentazione delle emazie

Glicemia

Azotemia

Creatininemia

colesterolo HDL e Ldl

colesterolo totale o Colesterolemia

Transaminasi glutammico ossalacetica (GOT) e glutammico piruvica (GPT)

urine, Esame chimico e microscopico completo

Antigene prostatico specifico (PSA)

Ecografia prostatica e vescicale sovra pubica

CHECK UP SPECIFICO DONNA

Esami di Laboratorio:

Emocromocitometrico e morfologico (Hb, GR, GB, piastrine, indici eritrocitari der. F.L.)

Velocità di sedimentazione delle emazie

Glicemia

Azotemia

Creatininemia

colesterolo HDL e Ldl

colesterolo totale o Colesterolemia

Transaminasi glutammico ossalacetica (GOT) e glutammico piruvica (GPT)

urine, Esame chimico e microscopico completo

Citologia per diagnostica tumorale (Pap test) o citologico endocervicale più striscio batteriologico vaginale

Mammografia bilaterale.

Allegato 2
Verbale di Accordo
Previdenza Complementare
9/4/2002

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 9 aprile 2002

tra la

HDI Assicurazioni S.p.A.

e

le R.S.A. FIBA/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA, UILCA/UIL della HDI Assicurazioni S.p.A.

di seguito definite "le Parti"

PREMESSO CHE

- a) la contrattazione nazionale di lavoro del settore assicurativo prevede a favore dei lavoratori del settore stesso un trattamento pensionistico complementare, istituito con il CCNL del 29/10/1987 e confermato dai successivi Contratti Collettivi Nazionali;
- b) all'interno della Compagnia è attualmente presente un regime pensionistico complementare denominato "Fondo Pensione Dipendenti HDI Assicurazioni ex CCNL Credito", di seguito definito "Fondo Interno", a prestazione definita e con contribuzione analogamente definita, ex Protocollo 25/5/1992 e Accordo 17/12/1996, al quale risultano iscritti i lavoratori in servizio della Compagnia originariamente assunti presso la ex BNC Assicurazioni S.p.A. con CCNL Credito;
- c) il finanziamento della suddetta forma pensionistica complementare risulta disciplinato dal citato Accordo 17/12/1996;
- d) per tale forma, istituita ai sensi dell'art. 2117 del Codice Civile, e per la quale sono state attivate le procedure previste dal D.Lgs. 124/93 e dal D.M. Lavoro 211/97 ai fini della relativa iscrizione nella III Sezione Speciale dell'Albo delle forme pensionistiche complementari di cui all'art. 18, comma 6, del medesimo D.Lgs. 124/1993, la Legge 27/12/1997, n. 449 ha ridotto i requisiti di accesso alle prestazioni;
- e) l'attuale Regolamento del Fondo Interno inibisce peraltro ai lavoratori iscritti la possibilità di conseguire un'anticipazione dei contributi accumulati ove ricorrano le condizioni previste all'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 124/1993;
- f) l'ISVAP - Istituto di Vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo ha inviato recentemente alla Compagnia varie richieste di informazioni, essendo la forma pensionistica sopra evidenziata assoggettata alla vigilanza del predetto Istituto ai sensi dell'art. 18, comma 3 del D.Lgs. 124/1993;

E TENUTO CONTO CHE :

- g) il Regolamento del Fondo Interno ha mantenuto la duplice forma di contribuzione e prestazione definita, risultando pertanto alla data odierna non in linea con la normativa vigente;
- h) le vigenti normative di legge prevedono la possibilità di trasformazione delle forme pensionistiche complementari a prestazione definita in forme a contribuzione definita mediante accordi stipulati con le rappresentanze dei lavoratori di cui all'art. 19 della legge 20/05/1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero, in mancanza, con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del personale dipendente;
- i) all'interno della Compagnia è presente una ulteriore forma pensionistica denominata "Progefond – Fondo Pensione", di seguito definito "Progefond", a contribuzione definita, istituito come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'art. 36 del codice civile, al quale la HDI Assicurazioni S.p.A. (ex BNC Assicurazioni S.p.A.) ha aderito su base contrattuale collettiva, ed al quale risultano iscritti i lavoratori assunti nella ex BNC Assicurazioni S.p.A. con CCNL Assicurativo o assunti in HDI Assicurazioni S.p.A., purché abbiano manifestato la volontà di aderire al Fondo medesimo;
- j) HDI Assicurazioni S.p.A. con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione del 1/12/2000, ha istituito un proprio Fondo Pensione Aperto a contribuzione definita multicomparto – denominato AZIONE DI PREVIDENZA – operativo a far data dal 3/12/2001;
- k) Le Parti, concordando sul venir meno dei requisiti per il corretto funzionamento del Fondo Interno rispetto all'evoluzione della normativa di settore, hanno conseguentemente valutato – in riferimento anche all'art. 23 dello Statuto del Fondo Interno medesimo – l'opportunità di trasferire collettivamente le posizioni individuali presenti nel predetto Fondo Interno a scelta del lavoratore iscritto alternativamente nella forma pensionistica Progefond o nel Fondo Pensione Aperto AZIONE DI PREVIDENZA, procedendo conseguentemente allo scioglimento del Fondo Interno;

TUTTO CIO PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE :

Art. 1

Con decorrenza dal 20/5/2002 per i lavoratori in servizio già iscritti al Fondo interno di cui al punto b) della premessa si procederà al trasferimento della propria posizione individuale, previa preventiva iscrizione, alternativamente – a scelta del lavoratore stesso – nel Fondo Pensione Progefond, di cui al precedente punto i), o al Fondo Pensione Aperto AZIONE DI PREVIDENZA di cui al precedente punto j).

Art. 2

Indipendentemente dalla forma pensionistica prescelta, il lavoratore in servizio già iscritto al Fondo Interno manterrà a termini di Legge sia la qualifica di c.d. "vecchio iscritto", ovvero di

aderente alla data del 28/04/1993 ad una forma pensionistica complementare istituita prima del 15/11/1992, sia l'anzianità di iscrizione alla predetta forma pensionistica.

Art. 3

Il trasferimento della posizione individuale verrà effettuato per ciascun lavoratore mediante accredito, alternativamente - a scelta del lavoratore stesso - nel Fondo Pensione Progefond o nel Fondo Pensione Aperto AZIONE DI PREVIDENZA, di un apposito "zainetto", calcolato con riferimento al 30/04/2002 per i lavoratori in servizio alla data odierna, che le Parti hanno congiuntamente quantificato come segue:

- a) prendendo a riferimento l'accantonamento globale al 31/12/2001 nel bilancio di HDI Assicurazioni S.p.A. (riserva matematica e avanzo tecnico) del Fondo Interno;
- b) escludendo dal predetto ammontare le somme dovute ai lavoratori cessati dal servizio aventi titolo;
- c) includendo l'ammontare degli accantonamenti mensili relativi all'esercizio 2002 già effettuati o da effettuarsi entro la predetta data del 30/04/2002;
- d) quantificando per eccesso, e quindi escludendo, l'ammontare dell'imposta sostitutiva dovuta alla predetta data di cessazione del Fondo Interno del 20/05/2002;
- e) correlando l'entità dei singoli importi all'anzianità di iscrizione nel predetto Fondo Interno, all'ultima retribuzione utile ai fini dello stesso, al sesso, ed alla situazione contributiva nel regime pensionistico obbligatorio.

Art. 4

Perfezionatosi il trasferimento della posizione individuale alternativamente - a scelta del lavoratore stesso - nel Fondo Pensione Progefond o nel Fondo Pensione Aperto AZIONE DI PREVIDENZA, al lavoratore iscritto verrà applicata a partire dall'anno 2002 (convenzionalmente, dal 01/01/2002) la misura della contribuzione annua a carico azienda del 4,00%, senza applicazione della misura minima di contribuzione a carico del lavoratore prevista dal CCNL.

Conseguentemente per il solo anno 2002:

- a) il contributo a carico azienda dovuto per il periodo compreso tra maggio e dicembre sarà pari al 6,00% su base annua;
- b) la contribuzione a carico del lavoratore nella nuova forma di previdenza complementare alla quale avrà aderito, che come minimo sarà comunque pari allo 0,82% annuo, sarà invece dovuta dal lavoratore esclusivamente a partire dal mese di maggio.

Si precisa che le misure contributive sopra evidenziate continueranno ad essere applicate alla retribuzione presa a riferimento dall'attuale Regolamento del Fondo Interno.

A decorrere dal predetto mese di maggio 2002 il lavoratore potrà inoltre destinare volontariamente alla forma pensionistica prescelta, in aggiunta alla quota contributiva a suo carico, una quota dell'accantonamento annuale del TFR per un importo pari alla misura della contribuzione a suo carico, nel limite massimo del 2,00%.

Allegato 2

Art.5

La Direzione Risorse Umane di HDI Assicurazioni S.p.A. renderà noto ad ogni lavoratore in servizio avente titolo, con apposita informativa scritta individuale da inviarsi entro il 30/04/2002, l'importo corrispondente alla posizione pensionistica individuale come sopra definita da versare nella forma pensionistica prescelta. Con detta informativa verrà altresì messo a disposizione di ciascun lavoratore avente titolo il modulo per l'esercizio dell'opzione di scelta, copia della documentazione informativa delle due forme pensionistiche complementari e relativa domanda di iscrizione.

Tale documentazione dovrà essere restituita alla Direzione Risorse Umane di HDI Assicurazioni S.p.A. entro il termine perentorio del 10/05/2002, debitamente sottoscritta, documentazione che la medesima Direzione Risorse Umane provvederà a trasmettere alla forma pensionistica prescelta.

Non saranno considerate idonee, ai fini di cui trattasi, comunicazioni formulate in termini e modalità diverse da quelle sopra descritte. Si precisa altresì che il lavoratore potrà farsi assistere dalle Organizzazioni sindacali o da persona delegata dalla Direzione Risorse Umane di HDI Assicurazioni S.p.A.

Art.6

La validità del presente accordo è subordinata sia all'approvazione da parte dei lavoratori nella relativa assemblea da tenersi entro il 23/04/2002, sia a quella dei competenti Organi di Vigilanza.

Letto, confermato e sottoscritto.

L'Azienda



R.S.A.



FIBA CISL 

FISAC CGIL 

FNA 

SNFIA 

UILCA UIL 

Allegato 3
Verbale di Accordo
Previdenza Complementare
26/9/2002

Il giorno 26 settembre 2002, in Roma

tra

HDI ASSICURAZIONI S.p.A.

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali della HDI Assicurazioni S.p.A.,

di seguito definite "le Parti", in riferimento a quanto previsto dall'art.20 del Contratto Integrativo Aziendale HDI Assicurazioni S.p.A. 30 maggio 2002,

PREMESSO CHE

- a) la contrattazione nazionale di lavoro del settore assicurativo prevede a favore dei lavoratori del settore stesso un trattamento pensionistico complementare, istituito con il CCNL del 29/10/1987 e confermato dai successivi Contratti Collettivi Nazionali;
- b) all'interno della Compagnia sono attualmente presenti tre regimi pensionistici complementari, dei quali
 - 1) il primo, denominato "AZIONE DI PREVIDENZA", di seguito definito "Fondo Aperto", a contribuzione definita multicomparto, istituito da HDI Assicurazioni S.p.A. con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione del 1/12/2000, ed al quale risultano iscritti su base contrattuale collettiva i lavoratori in servizio assunti nella ex BNC Assicurazioni S.p.A. ex CCNL Credito che abbiano manifestato la volontà di aderire al Fondo medesimo ai sensi e per gli effetti dell'Accordo Aziendale del 9/4/2002
 - 2) il secondo, denominato "PROGEFOND - Fondo pensione", di seguito definito "Progefond" a contribuzione definita, istituito come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'art. 36 del codice civile, ed al quale risultano iscritti su base contrattuale collettiva:
 - 2.1 i lavoratori in servizio assunti nella ex BNC Assicurazioni S.p.A. con CCNL Assicurativo, e che abbiano manifestato la volontà di aderire al Fondo medesimo;
 - 2.2 i lavoratori in servizio assunti in HDI Assicurazioni S.p.A., e che abbiano manifestato la volontà di aderire al Fondo medesimo;
 - 2.3 i lavoratori in servizio assunti nella ex BNC Assicurazioni S.p.A. ex CCNL Credito, e che abbiano manifestato la volontà di aderire al Fondo medesimo ai sensi e per gli effetti dell'Accordo Aziendale del 9/4/2002
 - 3) il terzo, denominato "PREVIP - Fondo pensione", di seguito definito "Previp" a contribuzione definita, istituito come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'art. 36 del codice civile, ed al quale risultano iscritti su base contrattuale collettiva i lavoratori in servizio provenienti dalla Mannheim S.p.A., purché abbiano manifestato la volontà di aderire al Fondo medesimo;
- c) il finanziamento delle suddette forme pensionistiche complementari risulta disciplinato rispettivamente:
 - 1) dal citato Accordo Aziendale del 9/4/2002 per il Fondo Aperto

Allegato 3

2) dagli specifici accordi CCNL 1987, CCNL 1999, Accordo ANIA - OO.SS. 31/7/1997, Accordo Aziendale 13/3/1998, Accordo Aziendale 9/4/2002, Contratto Integrativo Aziendale HDI 30/5/2002 per la forma pensionistica Progefond; Contratto Integrativo Aziendale ex Mannheim 1/4/1996 e Contratto Integrativo Aziendale HDI 30/5/2002 per la forma pensionistica Previp;

E TENUTO CONTO CHE

- d) in occasione del rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale del 30/5/2002 le Parti hanno convenuto di aumentare dall'anno 2002 il contributo a carico del datore di lavoro destinato alla previdenza complementare fino alla misura del 4,0%;
- e) in occasione del medesimo rinnovo del 30/5/2002 le Parti, come previsto nel predetto Accordo Aziendale del 9/4/2002 con riferimento ai lavoratori in servizio assunti nella ex BNC Assicurazioni S.p.A. ex CCNL Credito, hanno valutato di offrire anche alle altre categorie di lavoratori in servizio - aderenti rispettivamente a Progefond e Previp, di cui ai precedenti punti b.2 e b.3 - l'opportunità di trasferire volontariamente le singole posizioni individuali presenti nelle suddette forme pensionistiche nel Fondo Aperto, di cui al precedente punto b.1;
- f) la normativa di settore (D.Lgs. 124/1993) disciplina espressamente la possibilità per gli aderenti ad un fondo pensione di trasferire volontariamente la propria posizione individuale ad altra forma pensionistica, alla quale abbiano facoltà di accesso in relazione alla propria attività lavorativa;
- g) nel medesimo contesto le Parti hanno altresì convenuto di introdurre una copertura collettiva per il caso di morte a favore di tutti i lavoratori in servizio e che risultino aderire ad una delle forme pensionistiche complementari di cui al punto b) della premessa;

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE :

Art. 1

Al fine di riconoscere per l'intero anno 2002 la misura contributiva stabilita in occasione del rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale del 30/5/2002, per i lavoratori in servizio alla data del presente Accordo - ad esclusione di quelli indicati al punto b.2.3) della premessa - già aderenti ad una delle forme pensionistiche complementari di cui ai precedenti punti b.2) e b.3) della medesima premessa, HDI Assicurazioni S.p.A. effettuerà nel mese di dicembre 2002 un versamento integrativo a suo carico ai rispettivi fondi pensione sulla base dei parametri utilizzati in occasione della contribuzione annuale già effettuata nell'anno in corso.

Le Parti concordano altresì che a seguito di detta integrazione, la destinazione della quota del trattamento di fine rapporto (TFR) prevista per l'anno 2002 con riferimento agli aderenti con qualifica di "nuovo iscritto non di prima occupazione" verrà automaticamente innalzata fino alla misura necessaria per far beneficiare ~~interamente~~ i suddetti lavoratori del favorevole regime fiscale della deducibilità dei contributi destinati.

Art. 2

Con decorrenza dal 1/1/2003, ai lavoratori in servizio già iscritti a Progefond o Previp - ad esclusione di quelli indicati al punto b.2.3) della premessa - e che manifestino espressa volontà in tal senso, previa preventiva iscrizione e nei termini previsti dalla normativa, è data facoltà di richiedere il trasferimento della propria posizione individuale maturata nelle predette forme pensionistiche nel Fondo Aperto di cui al precedente punto b.1.

Ricorrendo tale volontà, il lavoratore in servizio manterrà a termini di legge nel Fondo Aperto sia la qualifica sia l'anzianità di iscrizione maturata nella forma pensionistica di provenienza.

Art. 3

La Direzione Risorse Umane di HDI Assicurazioni S.p.A. renderà nota la facoltà prevista dal presente Accordo ad ogni lavoratore in servizio attualmente iscritto alle forme pensionistiche Progefond e Previp - ad esclusione di quelli indicati al punto b.2.3) della premessa - provvedendo ad inviare entro il 30/10/2002 un'apposita informativa scritta individuale.

Con detta informativa verrà altresì messo a disposizione di ciascun lavoratore avente titolo il modulo per l'esercizio dell'opzione di scelta e relativa domanda di iscrizione. Tale documentazione dovrà essere restituita alla Direzione Risorse Umane di HDI Assicurazioni S.p.A. entro il termine perentorio del 30/11/2002, debitamente sottoscritta.

Non saranno considerate idonee, ai fini di cui trattasi, comunicazioni formulate in termini e modalità diverse da quelle sopra descritte. Si precisa altresì che il lavoratore potrà farsi assistere dalle Organizzazioni sindacali o da persona delegata dalla Direzione Risorse Umane di HDI Assicurazioni S.p.A.

Art. 4

Per i lavoratori aventi titolo che si avvalgono della facoltà prevista dal presente Accordo, l'effettivo trasferimento della posizione individuale nel Fondo Aperto sarà comunque perfezionato una volta concordati - rispettivamente con Progefond e Previp - tempi e modalità di attuazione dell'operazione oggetto del presente Accordo. Di ciò la Direzione Risorse Umane di HDI Assicurazioni S.p.A. darà opportuna informativa scritta ai lavoratori in servizio interessati.

Resta comunque inteso che per i lavoratori che si avvalgono della facoltà prevista dal presente Accordo, le contribuzioni di cui al successivo art. 6, previste a decorrere dal prossimo 1/1/2003, verranno direttamente destinate al Fondo Aperto da tale data.

Art. 5

A decorrere dal 1/1/2003 i contributi versati in favore dei dipendenti di HDI Assicurazioni S.p.A. alla forma pensionistica prescelta, nei termini e con le modalità di cui al successivo art. 6, verranno utilizzati dal fondo pensione stesso esclusivamente per le forme di previdenza complementare di cui gli iscritti beneficeranno secondo quanto previsto dalla normativa e dallo Statuto/Regolamento del fondo pensione.

Art. 6

A decorrere dal 1/1/2003 HDI Assicurazioni S.p.A. si impegna a versare al fondo pensione prescelto dal lavoratore contributi che saranno pari al 4,0% dell'ammontare annuo della retribuzione di ciascun iscritto.

Dalla medesima data HDI Assicurazioni S.p.A. verserà inoltre al fondo pensione prescelto dal lavoratore, a valere ed in detrazione dalla quota annua dell'accantonamento del TFR:

- per i dipendenti con qualifica di "nuovo iscritto di prima occupazione": un importo pari all'intera quota di accantonamento di TFR;
- per i dipendenti con qualifica di "nuovo iscritto non di prima occupazione": una quota corrispondente al 4,0% dell'ammontare della retribuzione annua;
- per i dipendenti con qualifica di "vecchio iscritto": sempreché espressamente richiesto dal lavoratore, una quota dell'accantonamento annuale del TFR per un importo pari alla misura della contribuzione a suo

Allegato 3

carico, nel limite massimo del 2,0%.

Ciascun iscritto, a sua volta contribuirà al fondo pensione prescelto nella seguente misura:

- dipendenti HDI, indipendentemente dalla qualifica, una a scelta tra le seguenti percentuali:
2 %; 3 %; 4 %; 5 %

Eventuali modifiche inerenti la propria disposizione di finanziamento potranno essere richieste per iscritto dal lavoratore ogni biennio a partire dal 1/1/2003.

Si precisa che la retribuzione annua presa a base per il calcolo delle contribuzioni è quella definita all'allegato 19 del vigente CCNL, fermo restando quanto disposto nell'Accordo Aziendale 9/4/2002 per i lavoratori di cui al punto b.2.3 della premessa.

La trattenuta dell'ammontare dei contributi a carico dei lavoratori assieme ai contributi a carico di HDI Assicurazioni S.p.A. ed alla quota di TFR destinata al fondo pensione prescelto verrà trasmessa al fondo stesso con cadenza mensile da versarsi entro la prima decade del mese successivo.

Art. 7

Ai lavoratori in servizio attualmente non iscritti ad alcuna delle forme pensionistiche di cui al punto b) della premessa è data facoltà di aderire, con decorrenza 1/1/2003, alternativamente ad una delle forme pensionistiche complementari di cui ai punti b.1) e b.2) della premessa.

Tale facoltà dovrà essere esercitata entro il 30/11/2002, data entro la quale dovrà essere consegnata alla Direzione Risorse Umane di HDI Assicurazioni S.p.A. l'apposita domanda di iscrizione debitamente sottoscritta.

Si precisa al riguardo che le disposizioni richiamate al punto 8 - Capo I comma 4 dell'allegato 19 del vigente CCNL verranno applicate solo ed esclusivamente ai lavoratori assunti nel periodo 1/3/2002-31/12/2002.

Le Parti concordano altresì che a tutti i lavoratori che verranno assunti con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato superiore a 9 mesi, sarà data facoltà di aderire alternativamente ad una delle forme pensionistiche complementari di cui ai punti b.1) e b.2) della premessa. L'adesione, e conseguentemente l'impegno contributivo a carico dell'Azienda e a carico del lavoratore, decorrerà dal 1° giorno del mese successivo a quello di assunzione o, se successivo, di quello della richiesta di adesione.

Art. 8

A decorrere dal 1/1/2003 sarà cura di HDI Assicurazioni S.p.A. provvedere alla stipula di un'assicurazione collettiva per il caso di morte per cause diverse dall'infortunio professionale ed extraprofessionale, rinnovabile annualmente, a favore di tutti i lavoratori in servizio che risultino aderire a tale data ad una delle forme pensionistiche complementari di cui al punto b) della premessa.

Per i lavoratori di futura assunzione tale copertura sarà attivata contestualmente alla decorrenza della data di adesione ad una delle forme pensionistiche complementari di cui ai punti b.1) e b.2) della premessa.

Tale copertura assicurativa verrà attivata per il tramite di una Cassa di Assistenza operante nel mercato italiano.

Al fine di assicurare ai lavoratori in servizio, aderenti ad una delle forme pensionistiche complementari di cui al punto b) della premessa, un livello di protezione globale costante nell'arco della durata dell'attività lavorativa, e considerata la crescita nel tempo degli accantonamenti previdenziali attivati nei rispettivi fondi pensione, le Parti concordano che l'ammontare del capitale garantito pro-capite oggetto della suddetta copertura risulti decrescente nel tempo e pertanto determinato sulla base della seguente regolamentazione:

$$\text{Capitale Garantito} = \text{€ } 1.250,00 \times (65 - \text{età})$$

con capitale massimo e minimo rispettivamente pari a € 50.000,00 e € 20.000,00. Il costo della copertura rimarrà interamente a carico di HDI Assicurazioni S.p.A.

Art. 9

In caso di sospensione della retribuzione per qualunque causa e limitatamente alla durata della stessa, l'Azienda ed il lavoratore sospenderanno il versamento delle rispettive contribuzioni. In caso di sospensione della retribuzione per un periodo superiore a 9 mesi, a partire dal primo giorno del decimo mese verrà sospesa la copertura della polizza caso morte prevista nell'art. 8 del presente Accordo.

Art.10

Il presente Accordo annulla e sostituisce ogni altro preesistente accordo in materia di previdenza complementare, fermo restando quanto disposto nell'Accordo Aziendale 9/4/2002 per i lavoratori di cui al punto b.2.3 della premessa.

Le Parti si impegnano ad effettuare incontri sulla materia oggetto del presente Accordo con periodicità almeno biennale.

La validità del presente accordo è subordinata all'approvazione da parte dei lavoratori nella relativa assemblea da tenersi entro il 11/10/2002.

Art.11

Con riferimento allo Statuto di Progefond, ed in particolare all'art. 6 dello stesso, le Parti concordano di procedere entro la fine del corrente esercizio, alla nomina di un nuovo delegato in rappresentanza del datore di lavoro quale socio aziendale.

Letto, approvato e sottoscritto

Azienda

RS

Allegato 4
Verbale di Accordo
Previdenza Complementare
4/4/2007

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE

Il giorno 4 aprile 2007

tra la

HDI Assicurazioni S.p.A.

e

le R.S.A. FIBA/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA, UILCA/UIL della HDI Assicurazioni S.p.A.

PREMESSO CHE:

- a) Il tema della Previdenza Complementare è ad oggi regolamentato in sede aziendale dagli Accordi Sindacali del 9 aprile 2002 e del 26 settembre 2002;
- b) Il D.Lgs. 5 dicembre 2005, n° 252 disciplina le nuove forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio;
- c) Le Parti intendono integrare l'attuale piano previdenziale aziendale disciplinando il contributo a carico del datore di lavoro e consentendo ai dipendenti interessati di aderire a forme di previdenza complementare istituite da HDI Assicurazioni S.p.A. nel rispetto della suddetta normativa nazionale;
- d) La Compagnia ha istituito ai sensi del D.Lgs. 5 dicembre 2005, n° 252 (e successive modificazioni ed integrazioni), due forme di previdenza complementare denominate: **“Azione di Previdenza – Fondo Pensione Aperto”** e **“Previdenza HDI – Piano Individuale Pensionistico di tipo assicurativo – Fondo Pensione”**. “Azione di Previdenza – Fondo pensione aperto” è un fondo pensione aperto multicomparto, a contribuzione definita, istituito ai sensi dell'art. 12 del predetto Decreto. “Previdenza HDI - Piano Individuale Pensionistico di tipo assicurativo - Fondo Pensione” è una forma pensionistica complementare individuale, a contribuzione definita, istituita ai sensi dell'art. 13 del Decreto ed è realizzata mediante un contratto di assicurazione sulla vita a premi ricorrenti con rivalutazione delle prestazioni.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Art. 1. Premesse.

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Art. 2. Trasferimento posizioni previdenziali.

Come previsto dal D.Lgs. 252/2005, con decorrenza 1° luglio 2007 ai lavoratori già iscritti a Multifond o Previp e che manifestino espressa volontà in tal senso, nei termini e nel rispetto della normativa vigente, è data facoltà di richiedere il trasferimento della propria posizione individuale maturata nelle predette forme pensionistiche in uno dei due Fondi di cui al punto d) delle premesse. Gestione Risorse curerà tutti gli aspetti operativi e la gestione della documentazione necessaria a formalizzare il relativo trasferimento. I lavoratori, aventi titolo, che si avvalgano della suddetta facoltà, manterranno il contributo a carico azienda; l'effettivo trasferimento della posizione individuale sarà comunque perfezionato una volta concordati con Multifond e Previp tempi e modalità di attuazione dell'operazione.

Art. 3. Nuove adesioni.

Per coloro i quali alla data del presente Accordo non risultano iscritti ad alcuna posizione previdenziale complementare ai sensi del presente Accordo e del D.Lgs. 252/2005, è data la facoltà di aderire, al fine del riconoscimento del contributo del datore di lavoro, a partire dal 1° luglio 2007 esclusivamente ad una delle forme previdenziali di cui al punto d) delle premesse. Coloro i quali

Allegato 4

verranno assunti successivamente alla data del presente Accordo e che ne abbiano i requisiti di legge, avranno la medesima facoltà nei modi e nei tempi previsti dalla normativa. Le nuove adesioni, pertanto, perfezionate a partire dalla data del presente Accordo e aventi diritto al contributo del datore di lavoro, avverranno solamente a favore delle suddette forme di previdenza complementare istituite da HDI Assicurazioni S.p.A. nel rispetto della vigente normativa nazionale.

Art. 4. Finanziamento e contributo aziendale.

Fermo restando quanto previsto dall'Art. 8 del D.Lgs. 252/2005 per il trasferimento del TFR, in tema di contributo del datore di lavoro, dello smobilizzo del TFR e del contributo a carico del singolo lavoratore vale quanto disposto all'Art. 6 dell'Accordo Sindacale del 26/09/2002 e all'Art. 4 dell'Accordo Sindacale del 09/04/2002. Qualora quanto previsto nei suddetti Accordi risultasse superato dall'evoluzione regolamentare del D.Lgs. 252/2005 prevale, in ogni caso, tale ultima fonte normativa.

A partire dalla data del presente Accordo, il contributo del datore di lavoro spetterà solamente nei seguenti casi:

- a. adesione a forme pensionistiche di cui al punto d) delle premesse;
- b. adesioni a Multifond o Previp purché antecedenti la data del presente Accordo.

La misura del contributo aziendale relativa alle suddette ipotesi a e b verrà ridiscussa nel rinnovando contratto integrativo aziendale.

Il contributo del datore di lavoro non spetterà in caso di cessazione del rapporto di lavoro e, comunque, in tutte le ipotesi di adesione a previdenza complementare, in corso di rapporto di lavoro, diverse dai suddetti punti a e b.

Art. 5 Polizza Collettiva caso Morte.

In tema di copertura caso morte a favore di tutti i dipendenti che risultino aderire ad una delle forme pensionistiche complementari Multifond, Previp o ad una di quelle istituite da HDI Assicurazioni S.p.A. vale quanto disposto all'Art. 8 dell'Accordo Sindacale del 26/09/2002.

Art. 6 Norme accessorie.

In caso di sospensione della retribuzione si applica quanto disposto all'Art. 8 dell'Accordo Sindacale del 26/09/2002.

Letto, approvato e sottoscritto.

Azienda

R.S.A.

FIBA CISL

FISAC CGIL

FNA

SNFIA

UILCA UIL

Allegato 5
Verbale di Accordo
Previdenza Complementare
18/12/2018

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Il giorno 18 dicembre 2018,

tra

- la HDI Assicurazioni rappresentata dal Direttore Risorse Umane Servizi Generali e Comunicazione Istituzionale Maria Sciarra assistita da Alessandra Vitale e Davide Pulci

e le organizzazioni sindacali

- FIRST / CISL rappresentata da Maurizio Renna
- FISAC / CGIL rappresentata da Andrea Tresalti
- FNA rappresentata da Claudia Di Vita e Gualtiero Federici
- SNFIA rappresentata da Giovanni Pettorino
- UILCA / UIL rappresentata da Antonella Meco

di seguito indicate con "le Parti"

Premesso che

- a) Il decreto legislativo 5 dicembre 2005, n° 252 all'articolo 8 comma 2, così come modificato dalla Legge n° 124 del 4 agosto 2017, prevede espressamente che *"Gli accordi possono anche stabilire la percentuale minima di TFR maturando da destinare a previdenza complementare. In assenza di tale indicazione il conferimento è totale"*.
- b) Nell'ambito di quanto previsto dal vigente CCNL Imprese di Assicurazioni, il tema della Previdenza Complementare aziendale è regolamentato dall'Art. 14 vigente CIA e dagli Accordi Collettivi del 9/4/2002, del 26/9/2002 e del 4/4/2007.
- c) Alla luce della recente evoluzione normativa, le Parti intendono dare la facoltà di scegliere la percentuale del proprio TFR maturando da destinare a Previdenza Complementare, ai sensi della normativa di cui al precedente punto b), sia ai dipendenti che già aderiscono e sia per i nuovi aderenti, indipendentemente dalla data d'iscrizione a previdenza obbligatoria o a quella complementare.

Tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue

- 1) Le premesse formano parte integrante del presente Verbale di Accordo.

Allegato 5

- 2) I dipendenti che alla data odierna risultano già aderire ad una delle forme pensionistiche complementari, ai sensi del p.to b) delle premesse, potranno modificare la percentuale del proprio TFR maturando. In particolare è data la facoltà di conferire in ratei mensili una parte o tutta la quota del TFR maturando nell'anno, scegliendo da un minimo del 20% fino al 100% (con multipli di 20).
- 3) Le condizioni di cui al precedente punto 2), si applicheranno anche ai dipendenti che aderiranno successivamente alla data odierna ad una delle forme pensionistiche complementari, ai sensi del p.to b) delle premesse.
- 4) La scelta di modificare la percentuale del TFR maturando da destinare alla propria posizione previdenziale complementare potrà essere esercitata entro il 30 novembre di ciascun anno ed avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo per la durata dell'intero anno.
- 5) Eccezionalmente per l'anno 2019, la scelta potrà essere esercitata entro e non oltre il 31 gennaio ed avrà effetto dal 1° febbraio 2019.
- 6) Il presente Verbale di Accordo si applica ai dipendenti di HDI Assicurazioni S.p.A., Inlinea S.p.A. e HDI Immobiliare S.r.l.

Letto, confermato e sottoscritto.

HDI Assicurazioni

Le organizzazioni sindacali

FIRST / CISL

FISAC / CGIL

FNA

SNFIA

UILCA / UIL

Allegato 6
Disposizioni Particolari
ex CIA BNC Assicurazioni
1/10/1997

NORME TRANSITORIE

Al Personale già in servizio al 22/7/92 con rapporto di lavoro regolato dal CCNL per le Aziende di Credito e Finanziarie si applicano le seguenti previsioni :

- Il Personale già inquadrato nella 3a area professionale 1° e 2° livello retributivo del CCNL Credito mantiene il conseguimento dei benefici economici per automatismi (riconosciuti nel precedente assetto contrattuale) con le seguenti modalità:

- * Personale già inquadrato nella 3a area professionale 1° livello retributivo: dopo 6 anni beneficio economico di £. 2.663.261 annue, riconosciuto quale assegno *Ad Personam* non assorbibile;
- * Personale inquadrato nella 3a area professionale 2° livello retributivo: dopo ulteriori 6 anni beneficio economico di £. 2.955.736 annue quale assegno *Ad Personam* non assorbibile;

In ogni caso, i benefici di cui sopra non possono essere più di due nel corso della carriera. Inoltre al Personale di cui sopra dopo 27 anni di effettivo servizio viene attribuito il trattamento economico del 5° livello del CCNL Assicurativo.

- Al Personale che conseguirà il 5° livello, 6° livello, 6° livello di cui alla sez. B) dell'art. 87 ed il 7° livello del CCNL Assicurativo viene riconosciuto l'assegno integrativo di cui all'Appendice I.

- Agli effetti del trattamento economico aziendale relativo agli assegni integrativi di cui all'Appendice I, previsti per gli appartenenti al 5° livello, 6° livello, 6° livello di cui alla sez. B) dell'art. 87 ed il 7° livello del CCNL Assicurativo, vengono riconosciute le seguenti anzianità convenzionali:

- a) 3 anni a chi abbia conseguito o consegua dopo l'assunzione una o più lauree presso l'università statali o riconosciute dallo Stato;
- b) un anno agli invalidi civili e del lavoro con percentuali di invalidità superiore al 34% ed inferiore al 50%; due anni agli invalidi civili e del lavoro con percentuale di invalidità non inferiore al 50%.

- Ai fini della determinazione del trattamento di Fine Rapporto ed in aggiunta alle voci ivi indicate concorrono alla costituzione della retribuzione di riferimento, oltre all' "Assegno ex Accordo", anche gli assegni integrativi previsti per gli appartenenti al 5° livello, 6° livello, 6° livello di cui alla sez. B) dell'art. 87 ed il 7° livello del CCNL Assicurativo

Allegato 6

APPENDICE 1 (ex Appendice 2)

TRATTAMENTO ECONOMICO

(si superate norme relative a:

Premio di Rendimento annuo - parte fissa

Premio di Rendimento annuo - parte variabile

Premio di Rendimento annuo - quota percentuale ex Accordo 27-7-94

Indennità varie)

ASSEGNO INTEGRATIVO DEL PERSONALE GIA' IN SERVIZIO AL 22 LUGLIO 1992 INQUADRATO NEL 5° LIVELLO (già inquadrato nella 3a area professionale 4° livello retributivo del CCNL Credito) , 6° LIVELLO, 6° LIVELLO DI CUI ALLA SEZ. B) DELL'ART. 87 e 7° LIVELLO DEL CCNL ASSICURATIVO per 14 mensilità annue

Anzianità di servizio

(compresa anzianità convenzionale)

Importo

Dal 12° anno	£. 80.000
dal 14° al 17° anno	£. 125.000
dal 18° al 21° anno	£. 170.000
dal 22° al 25° anno	£. 310.000
dal 26° anno	£. 360.000

Gli assegni di cui sopra producono effetti sul conteggio del compenso per lavoro straordinario.

HDI Assicurazioni Spa

(Società Capogruppo del Gruppo Assicurativo
"HDI Assicurazioni" iscritto all'Albo
dei Gruppi Assicurativi al n. 015)

Piazza Guglielmo Marconi, 25 - 00144 Roma
Tel. +39 06 421 031 - Fax +39 06 4210 3500

hdi.assicurazioni@hdi.it

hdi.assicurazioni@pec.hdi.it

www.hdiassicurazioni.it