

ALA ASSICURAZIONI S.p.A.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 8 febbraio 2005 in Milano

tra

la Direzione di ALA ASSICURAZIONI S.p.A. nella persona del Direttore Generale Marino Ercolani e della D.ssa Aquilina Sciore, con l'assistenza del Dott. Andrea Gallo e del Dott. Michele Mannella

e

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FISAC/CGIL nella persona del Sig. Massimo Ripamonti con l'assistenza del Sig. Marco Mastrangelo della Segreteria Nazionale

si conviene e si stipula il seguente

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

ARTICOLO 1 **SFERA DI APPLICAZIONE**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al Personale amministrativo della ALA ASSICURAZIONI S.p.A. in servizio alla data di stipula, o successivamente assunto, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal vigente C.C.N.L. per la disciplina dei rapporti fra le Imprese di Assicurazione e il personale dipendente non dirigente.

ARTICOLO 2 **RELAZIONI SINDACALI**

2.1) Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L. in tema di informazione, l'incontro di cui all'art. 10, su richiesta delle R.S.A., verrà effettuato semestralmente.

2.2) L'Impresa, inoltre, informerà tempestivamente le R.S.A. su processi di ristrutturazione tali da comportare significative modifiche nell'organizzazione del lavoro e sui programmi di introduzione o sviluppo di procedure automatizzate che possano incidere concretamente sui livelli occupazionali, ovvero comportino modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa del personale.

2.3) L'Impresa riconosce la valenza degli art. 49, 50, 51 del CCNL in tema di pari opportunità, tutela della salute e mobbing ed accorderà, su richiesta, appositi incontri per la verifica della corretta applicazione di detti articoli.

ARTICOLO 3 **ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro in vigore presso la ALA ASSICURAZIONI S.p.A. è il seguente:

dal lunedì al giovedì: mattino	dalle ore 9,00	alle ore 13,00
pomeriggio	dalle ore 14,00	alle ore 18,00
al venerdì	dalle ore 8,30	alle ore 13,30
nei semi-festivi:	alle ore 13,00	dalle ore 9,00
semi-festivi di venerdì:	dalle ore 8,30	alle ore 12,30

NOTA A VERBALE

Il personale di cui al punto 2 dell'art. 101 CCNL, tenuto ad osservare un orario di lavoro settimanale di 37 ore e 30 minuti, nella giornata di venerdì osserverà l'orario di uscita alle 14,00.

ARTICOLO 4 **ORARIO FLESSIBILE**

4.1) FASCE DI FLESSIBILITÀ

Premesso che l'orario di lavoro vigente presso la ALA ASSICURAZIONI S.p.A. è determinato dall'art. 3 del presente Contratto Integrativo Aziendale, il personale impiegatizio può gestire autonomamente, giorno per giorno, il momento dell'inizio e del termine dell'attività lavorativa all'interno delle seguenti fasce di flessibilità.

dal lunedì al giovedì:

entrata dalle ore 8.30 alle ore 9.30 uscita dalle ore 17.30 alle ore 18.30

al venerdì

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.00 uscita dalle ore 13.00 alle ore 14.00

nei giorni semi-festivi

entrata dalle ore 8.30 alle ore 9.30, uscita alle ore 12,00

L'intervallo mensa rimane fissato:

tra le ore 13,00 e le ore 14,00 nei giorni dal lunedì al giovedì.

4.2) FASCE DI RIGIDITA'

Esistono pertanto fasce di rigidità durante le quali tutti i dipendenti devono essere presenti al lavoro

dal lunedì al giovedì: tra le ore 9.30 e le ore 13,00

tra le ore 14.00 e le ore 17.30

al venerdì

tra le ore 9.00 e le ore 13.00

nei giorni semi-festivi :

tra le ore 9.30 e le ore 12.00

Il tempo di lavoro, fermo restando quanto esposto al punto 1, decorre dalla timbratura del cartellino orologio.

4.3) COMPENSAZIONE MENSILE

La compensazione dei tempi di lavoro, che sarà al minuto primo, deve avvenire nell'ambito delle previste fasce di flessibilità e nel corso del mese, con la possibilità di riportare al mese successivo non più di CINQUE ore, sia in difetto che in eccesso, rispetto al normale orario contrattuale del singolo lavoratore.

Le eventuali ore o frazioni eccedenti il saldo positivo di CINQUE ore, non potranno essere retribuite né potranno essere considerate lavoro straordinario o convertite in ferie o permessi retribuiti.

Il superamento del saldo negativo di CINQUE ore costituirà, a tutti gli effetti, inosservanza dell'art. 101 del vigente contratto collettivo nazionale e le eventuali ore o frazioni di ore oltre il predetto limite saranno trattenute sulla prima retribuzione utile.

4.4) ASSENZE

In occasione di ferie, permessi retribuiti o non retribuiti, malattia, infortunio, sciopero in entrata od in uscita, viene convenzionalmente ripristinato l'orario di lavoro di cui all'art. 3 del presente Contratto Integrativo Aziendale.

4.5) RITARDI

L'entrata in Azienda oltre le ore 9,30 del mattino, le 9,00 il venerdì ed oltre le ore 14,00 del pomeriggio, salvo il caso di forza maggiore, costituisce ritardo che verrà trattenuto sulla retribuzione, salvo l'applicazione di provvedimenti di altra natura.

4.6.) STRAORDINARI

L'effettuazione di lavoro straordinario, fatte salve le norme di legge e di contratto che disciplinano la materia, è possibile, previo autorizzazione scritta preventiva del Capo Servizio, solo dopo le otto ore di lavoro ordinario.

Il venerdì la prestazione di lavoro straordinario sarà possibile solo dopo aver effettuato almeno 30 minuti di intervallo.

4.7) BANCA ORE

Le prime 50 ore di lavoro supplementare confluiranno nella banca delle ore ed ogni dipendente potrà usufruirne, con le modalità previste dal CCNL, ad ore o multipli di ore fermo restando che il limite di utilizzo per il Venerdì viene fissato in massimo tre ore.

4.7) ESCLUSIONI

Dal presente accordo di orario flessibile sono esclusi i lavoratori che:

- effettuano turni di lavoro
- risultano addetti al centralino

I nuovi assunti potranno beneficiare dell'orario flessibile dopo il superamento del periodo di prova.

NOTA A VERBALE

- Il personale inquadrato nell'area professionale C, 2° livello retributivo, cui siano affidate mansioni di Commesso, pur nel rispetto dell'orario contrattualmente stabilito, potrà

usufruire dell'orario flessibile purché vengano soddisfatte le esigenze dell'Impresa.

- Il personale addetto al Centralino, qualora le esigenze tecnico/organizzative lo consentano, potrà usufruire di forme di orario flessibile con le modalità che verranno direttamente comunicate.

ARTICOLO 5 **PERMESSI**

5.1) PERMESSI PER PRESTAZIONI SANITARIE

Vengono riconosciuti permessi retribuiti, per il tempo strettamente necessario, compreso l'itinere, per prestazioni sanitarie (visite mediche ordinarie e/o specialistiche, analisi cliniche, terapie):

A) presso strutture pubbliche (USL o Enti convenzionati)

Tali permessi dovranno essere giustificati da idonea documentazione attestante l'orario in cui la prestazione viene effettuata.

B) presso privati

Tali permessi saranno concessi per la durata massima di TRE ore e dovranno essere giustificati da idonea documentazione.

5.2) PERMESSI PER CURE ODONTOIATRICHE

Per cure indifferibili per la patologia del caso, verranno accordati permessi come da precedente punto 5.1).

Nel caso di cure conservative, verranno accordati permessi nei limiti e con le modalità di cui al successivo punto 5.4), con esclusione del venerdì e di quanto previsto al II comma dello stesso articolo.

5.3) CURE FISIOTERAPICHE

Nel caso di cure fisioterapiche, verranno accordati permessi nei limiti e con le modalità di cui al successivo punto 5.4), con esclusione di quanto previsto al II comma dello stesso articolo.

Nel caso di cure riabilitative a seguito di malattia e/o infortunio, il 50% del tempo impiegato si intenderà a carico dell'Impresa

5.4) ALTRI PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI

E' consentito, per altri fondati motivi personali, purché adeguatamente motivati, poter richiedere un permesso giornaliero della durata massima di TRE ore consecutive, da

recuperarsi nell'ambito delle fasce di flessibilità in periodi non inferiori a 30 minuti.

I permessi saranno accordati compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative di funzionamento dell'ufficio e del servizio.

5.5) PERMESSI EX ARTICOLO 38 CCNL

La fruizione delle otto ore di permesso di cui all'art. 38 CCNL viene estesa a tutti i dipendenti, destinatari di tale agevolazione, anche a giornate intere o a mezze giornate.

Nella giornata di Venerdì il permesso potrà essere utilizzato sino ad un massimo di tre ore.

ARTICOLO 6 **FERIE – FESTIVITA'**

Premesso che l'utilizzo delle giornate di ferie deve sempre essere preventivamente concordato con la Direzione, viene consentito l'utilizzo delle ferie a mezza giornata limitatamente alle giornate spettanti quali festività abolite di cui all'allegato 8 del CCNL.

Qualora le giornate spettanti quali festività abolite non venissero utilizzate nel corso dell'anno, le stesse verranno remunerate nel corso del mese di febbraio dell'anno successivo.

Nel caso una festività civile nazionale cadesse nella giornata di domenica, la stessa verrà retribuita in aggiunta alle normali competenze per un importo pari alla quota giornaliera di retribuzione.

ARTICOLO 7 **PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO**

Ai lavoratori studenti di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in aggiunta a quanto stabilito dall'articolo stesso, saranno riconosciuti, nell'anno accademico o scolastico, i seguenti permessi in occasione degli esami e per la preparazione degli stessi.

Ferme restando le disposizioni previste dall'art. 10 della legge 20.05.1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) agli studenti, per la preparazione agli esami verranno concessi i seguenti permessi:

- 5 giorni lavorativi, consecutivi, di permesso retribuito per la preparazione di esami per il conseguimento della licenza, maturità ed idoneità, da usufruirsi nel periodo antecedente gli esami.
- 2 giorni lavorativi di permesso retribuito per ogni esame e per l'intera durata del corso legale di laurea e per un numero di anni fuori corso successivi pari alla metà del corso stesso; in caso di mancato superamento, non potranno essere concessi altri permessi per la ripetizione dello stesso esame.
- 10 giorni lavorativi di permesso retribuiti, anche non continuativi, per la preparazione della

tesi di laurea, da utilizzarsi durante il periodo intercorrente tra la data di assegnazione della tesi e quella della discussione della stessa.

Lo studente lavoratore dovrà produrre idonea certificazione attestante l'avvenuto sostenimento dell'esame.

Nel caso di mancata produzione di tale certificazione o di mancato sostenimento dell'esame, le giornate concesse quale permesso saranno addebitate in conto ferie.

ARTICOLO 8 **TRATTAMENTI DI TRASFERTA**

Al personale incaricato, in via permanente, di svolgere funzioni esterne od inviato temporaneamente in missione, fermi i limiti e le imposizioni di legge, sarà riconosciuto il seguente trattamento relativo a trasferte effettuate fuori del territorio comunale:

8.1) RIMBORSO PASTI

PIE' DI LISTA con il limite di

€ 26,00 per trasferte che comportino il consumo di un pasto
€ 52,00 per trasferte che comportino il consumo di due pasti

a decorrere dall'anno 2006

€ 27,00 per trasferte che comportino il consumo di un pasto
€ 54,00 per trasferte che comportino il consumo di due pasti

Il rimborso del secondo pasto viene concesso soltanto in concomitanza con il pernottamento documentato.

8.2) PERNOTTAMENTI

Rimborso a pie' di lista delle spese documentate per il pernottamento in albergo di categoria TRE STELLE.

8.3) RIMBORSO SPESE DI VIAGGIO

Le spese di viaggio a mezzo ferrovia in prima classe, navi e/o traghetti, aerei (solo se autorizzati in forma preventiva) verranno rimborsate integralmente a presentazione dei relativi biglietti di viaggio.

Per trasferte da effettuarsi all'esterno del territorio di competenza, l'utilizzo dell'autovettura dovrà essere preventivamente autorizzato.

8.4) RIMBORSO SPESE CHILOMETRICHE

Ai lavoratori che, espressamente autorizzati dall'Impresa, utilizzino la propria autovettura per viaggi di servizio, verrà riconosciuto un rimborso di spese chilometrico.

Il rimborso chilometrico verrà calcolato in ragione del valore indicato nella tabella ACI per la autovettura effettivamente utilizzata con riferimento ad una percorrenza media di 20.000 KM annui. La revisione dell'importo riconosciuto verrà effettuata all'inizio di ogni semestre solare.

Laddove il valore del rimborso chilometrico risultasse superiore a quello previsto dalle tabelle ACI per la autovettura FIAT STILO 1400/16v 95 cv 5 porte modello 2004, verrà corrisposto il rimborso chilometrico previsto per tale vettura.

Nel caso di uscita di produzione della vettura sopra indicata, verrà presa quale riferimento una nuova vettura analoga.

8.5) POLIZZA KASKO

I dipendenti autorizzati in via permanente od occasionale all'utilizzo della propria autovettura nel caso di trasferte e/o missioni per ragioni di servizio, saranno coperti da Polizza KasKo per gli eventi che dovessero subire in servizio.

Condizione essenziale è che venga identificata, preventivamente alla missione e con la sottoscrizione di opportuna modulistica, la autovettura utilizzata per la stessa.

La polizza, che viene regolata a condizioni di mercato, prevederà comunque una franchigia del 10% con il minimo di € 260

8.6) AUTOVETTURA DELLA SOCIETA'

Nel caso di utilizzo della autovettura messa a disposizione dall'impresa, verranno rimborsati a presentazione di idonei giustificativi di spesa i costi effettivamente sostenuti.

NOTA A VERBALE

Gli importi ed i criteri di cui al presente articolo potranno essere oggetto di revisione nel caso di variazione delle norme che regolano la materia.

ARTICOLO 9 **PREVIDENZA INTEGRATIVA**

In riferimento all'art. 82 CCNL del 06/12/1994 ed a parziale deroga del regolamento contenuto nell'allegato 15 del CCNL stesso, con decorrenza dall'anno 2005, l'Impresa contribuirà al finanziamento della Cassa Aziendale di Previdenza dei dipendenti dell'Impresa adottando i criteri di seguito indicati:

9.1) **Dipendenti iscritti a casse anteriormente al 28.4.1993**

Versamenti a favore di ciascun dipendente, di un contributo pari al **3%** della retribuzione annua come convenzionalmente determinato al punto 4a) del regolamento medesimo.

Resta fermo che il contributo a carico dell'Azienda, in caso di eventuale non adesione individuale alla Cassa, non si convertirà in un trattamento di altro genere.

Ciascun dipendente contribuirà al finanziamento della Cassa mediante versamento di una somma pari almeno all' **1,50%** della retribuzione annua, come sopra definita, con possibilità di utilizzo del T.F.R. per la quota prevista.

Il contributo a carico del dipendente verrà anticipato dall'azienda in una unica soluzione e trattenuto dalla retribuzione in 12 rate mensili da gennaio a dicembre di ogni anno.

9.2) Dipendenti iscritti a casse successivamente al 28.4.1993

9.2.1) DIPENDENTI NON DI PRIMA OCCUPAZIONE

Versamenti a favore di ciascun dipendente, di un contributo pari al **3%** della retribuzione annua come convenzionalmente determinato al punto 4a) del regolamento sopracitato.

Resta fermo che il contributo a carico dell'Azienda, in caso di eventuale non adesione individuale alla Cassa, non si convertirà in un trattamento di altro genere.

Ciascun dipendente contribuirà al finanziamento della Cassa mediante versamento di una somma pari almeno all' **1,50%** della retribuzione annua, come sopra definita, con possibilità di utilizzo del T.F.R. per la quota a suo carico.

Il contributo a carico del dipendente verrà anticipato dall'azienda in una unica soluzione e trattenuto dalla retribuzione in 12 rate mensili da gennaio a dicembre di ogni anno.

9.2.2) DIPENDENTI DI PRIMA OCCUPAZIONE

Versamenti a favore di ciascun dipendente, di un contributo pari al **3%** della retribuzione annua come convenzionalmente determinato al punto 4a) del regolamento sopracitato.

Resta fermo che il contributo a carico dell'Azienda, in caso di eventuale non adesione individuale alla Cassa, non si convertirà in un trattamento di altro genere.

Ciascun dipendente contribuirà al finanziamento della Cassa mediante versamento di una somma pari almeno allo **0,75%** della retribuzione annua, come sopra definita, fermo restando che dovrà essere destinato alla Cassa di Previdenza l'intero ammontare del T.F.R. maturato nell'anno di riferimento.

Il contributo a carico del dipendente verrà anticipato dall'azienda in una unica soluzione e trattenuto dalla retribuzione in 12 rate mensili da gennaio a dicembre di ogni anno.

9.3 Versamenti Integrativi

Nel caso un dipendente fosse intenzionato ad effettuare versamenti integrativi per usufruire della deducibilità fiscale prevista dal D.Lgs 47/00, prevista sino al 12% del reddito complessivo con il limite di euro 5.164,57, potrà richiedere all'Impresa di effettuare trattenute aggiuntive, nella misura che indicherà, con addebito diretto sulla retribuzione.

Nel caso di trattenute aggiuntive i versamenti al Fondo verranno effettuati nel mese in cui la trattenuta è stata effettuata e l'Impresa metterà a disposizione del dipendente, per il trasferimento al Fondo, la necessaria quota di TFR affinché l'intera contribuzione possa risultare valida ai fini della deducibilità fiscale.

NOTA A VERBALE

L'effetto del presente articolo si intende decorrere dal calcolo delle quote di Previdenza Integrativa per l'anno 2005

ARTICOLO 10 **ASSISTENZA SANITARIA**

L'Impresa ed i dipendenti verseranno alla "Cassa di Assistenza dei Dipendenti di SARA ASSICURAZIONI e SARA VITA" contributi finalizzati alla sottoscrizione, da parte della Cassa stessa, di una polizza di assistenza sanitaria che preveda le seguenti garanzie:

- Ricovero in Istituto di cura, compresi esami e visite specialistiche nei 90 giorni precedenti e successivi al ricovero per un massimale di euro 50.000 annui, con l'applicazione di una franchigia del 20% per le prestazioni rese al di fuori del S.S.N;
- Visite specialistiche ed accertamenti diagnostici con un massimale di euro 300,00 annui con l'applicazione di una franchigia fissa ed assoluta di euro 30,00 per ogni sinistro.
- Cure odontoiatriche ed ortodontiche con massimale di euro 300,00 annui. Ai rimborsi verrà applicata una franchigia del 20% con un minimo di euro 50,00.

NORME APPLICATIVE

1. Il personale neo assunto verrà inserito in polizza dopo il superamento del periodo di prova ed il suo contributo sarà addebitato come da condizioni di polizza.
2. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro l'assistenza viene a cessare alla data del recesso con restituzione del rateo di premio come da condizioni di polizza.
3. Le parti si danno atto che nella contribuzione dell'Impresa è ricompreso anche il contributo dello 0,50% previsto dall'art. 87 del CCNL.
4. Viene estesa ai dipendenti che ne facciano esplicita richiesta la facoltà di stipulare la polizza anche a favore dei familiari e/o conviventi, con contributo a totale loro carico, alle condizioni di miglior favore praticate dall'Istituto assicurante.
5. Per il personale inquadrato nella sezione A – 7° livello – Funzionari – le previsioni del presente articolo si intendono integrative del trattamento previsto dal CCNL.

ARTICOLO 11 **POLIZZA INFORTUNI**

Viene stipulata una polizza Infortuni, che assicura tutti i dipendenti, per i casi di morte e invalidità permanente a seguito di infortunio professionale ed extraprofessionale, i cui limiti di risarcimento sono fissati nella seguente misura:

- caso Morte:
- caso Invalidità Permanente: 6 volte la retribuzione annua lorda

5 vo

La retribuzione è formata da tutte le voci ricorrenti che compaiono a libro paga ad eccezione dello straordinario.

La quota del premio relativa agli infortuni extraprofessionali, come da vigente normativa, è considerata retribuzione in natura e, di conseguenza, assoggettata a contribuzione previdenziale e fiscale.

ARTICOLO 12 **PREMIO DI PRODUTTIVITA'**

A decorrere dall'esercizio 2004 viene istituito un premio di produttività, denominato PREMIO AZIENDALE VARIABILE (di seguito denominato PAV), correlato a parametri di produttività e di redditività, la cui effettiva entità sarà determinata dal livello di raggiungimento degli obiettivi stessi che saranno, di anno in anno, proposti e contrattualizzati.

12.1) Entità del Premio

L'entità del Premio viene determinata, con riferimento al QUARTO livello, nelle seguenti misure:

- 1° biennio (2004 e 2005) euro 1.500,00
- 2° biennio (2006 e 2007) euro 1.600,00

L'importo stabilito verrà erogato l'anno successivo ed avrà riferimento al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per l'anno indicato.

Per l'anno 2004, essendo già trascorso l'intero esercizio, l'Impresa erogherà con la mensilità di marzo 2005, a titolo di Una Tantum, l'importo lordo di euro 600,00 con le modalità di cui ai punti successivi.

L'importo di cui sopra avrà altresì valenza ed efficacia per il calcolo del premio consolidato di cui al successivo punto 12.7)

NOTA A VERBALE

Viene lasciata la facoltà al singolo dipendente di optare per il versamento della propria quota

dell'anno 2004 in Previdenza Integrativa in luogo della corresponsione in denaro.

12.2) Riparametrazione del Premio

Si istituisce una riparametrazione per livelli, in termini percentuali, assumendo a base gli importi di cui al precedente punto 12.1), come dalla seguente tabella:

7	LIVELLO3	GR.
	=	150%
	7	LIVELLO
	2 GR.	
	145%	
	7	LIVELLO
	1 GR.	=
	140%	
	6	LIVELLO
	-	120%
	5	LIVELLO
	-	110%
	4	LIVELLO
	- BASE	100
	3	LIVELLO
	-	90%
	2	LIVELLO
	-	80%

12.3) Modalità di calcolo del Premio

Sono stati individuati TRE parametri quali fattori prioritari per lo sviluppo di ALA ASSICURAZIONI, strettamente correlati al raggiungimento di obiettivi.

Gli obiettivi saranno misurati sui dati di bilancio dell'Impresa, come approvati dagli Organi Amministrativi.

Ad ogni parametro viene assegnato un peso specifico in relazione alla priorità ed alla importanza che viene attribuita per il raggiungimento dell'obiettivo connesso.

12.4) I Fattori Prioritari o Parametri

I fattori prioritari o parametri sono stati individuati come in appresso indicato:

- 1. SVILUPPO/INCREMENTO DEL PORTAFOGLIO** (peso specifico 35%)
(riferito ai soli Rami Elementari)
- 2. RAPPORTO PREMI/DIPENDENTE**
- 3. RISULTATO TECNICO**
(al netto dei proventi finanziari)

12.5) Gli obiettivi

Per ogni singolo parametro, l'obiettivo da raggiungere in ogni esercizio è rappresentato dal conseguimento dei risultati prefissati, che verranno concordati con le Rappresentanze Sindacali Aziendali entro il mese di aprile di ogni anno.

12.6) Modalità di erogazione

Nel caso di raggiungimento degli obiettivi posti per ogni singolo parametro, verrà erogata una percentuale di premio variabile nella seguente misura:

parametro 1

Raggiungimento del risultato tra 70 e 80%	erogazione del 10% del premio
Raggiungimento del risultato tra 80 e 90%	erogazione del 20% del premio
Raggiungimento del risultato tra 90 e 99%	erogazione del 30% del premio
Raggiungimento del 100% del risultato	erogazione del 35% del premio

parametro 2

Raggiungimento del risultato tra 70 e 80%	erogazione del 10% del premio
Raggiungimento del risultato tra 80 e 90%	erogazione del 20% del premio
Raggiungimento del risultato tra 90 e 99%	erogazione del 25% del premio
Raggiungimento del 100% del risultato	erogazione del 30% del premio

parametro 3

Raggiungimento del risultato tra 70 e 80%	erogazione del 10% del premio
Raggiungimento del risultato tra 80 e 90%	erogazione del 20% del premio
Raggiungimento del risultato tra 90 e 99%	erogazione del 30% del premio
Raggiungimento del 100% del risultato	erogazione del 35% del premio

Il PAV verrà erogato il mese di SETTEMBRE dell'anno successivo a quello per il quale sono stati posti gli obiettivi, nella misura risultante dalla somma delle percentuali per ogni singolo parametro e con riferimento all'importo predeterminato nella tabella di cui al punto 12.1), riferito all'anno di competenza.

L'importo erogato, in diretta considerazione della variabilità che lo contraddistingue, non costituirà base imponibile per l'accantonamento del Trattamento di Fine Rapporto.

12.7) Forme di Consolidamento

12.7.1) Consolidamento nella retribuzione

L'Impresa, riconoscendo che il raggiungimento degli obiettivi posti nei singoli anni continua a produrre effetti positivi anche per gli anni successivi, ritiene di riconoscere parte di tali vantaggi ai dipendenti che hanno contribuito al raggiungimento degli stessi, consolidando parte del premio variabile.

Il Premio consolidato viene calcolato nella misura del 15% della media dei PAV effettivamente erogati, per ogni livello, nel corso del biennio precedente.

Il primo calcolo del Premio consolidato avverrà entro il mese di Dicembre 2006 sulla media di quanto effettivamente erogato negli anni 2005/2006.

Il Premio consolidato verrà erogato nel mese di marzo di ogni anno e la prima erogazione è prevista per il mese di marzo 2007.

Successivamente, alla scadenza del secondo biennio, entro il mese di dicembre 2008, verrà effettuato il conteggio del nuovo importo da consolidare che verrà erogato, in aggiunta a quanto precedentemente calcolato, a decorrere dal mese di marzo dell'anno successivo.

Il Premio consolidato, così calcolato, spetta annualmente per tutta la durata del rapporto di lavoro.

Data la natura continuativa del Premio consolidato, lo stesso costituirà base imponibile per il calcolo del T.F.R.

12.7.2) Consolidamento nella Previdenza Integrativa

In aggiunta e ad integrazione del trattamento di cui al precedente punto 12.7.1), l'Impresa verserà al Fondo di Previdenza, in favore degli associati, un ulteriore importo pari all'1,5% della retribuzione di riferimento, come calcolata nel precedente art. 8.

Il versamento verrà effettuato contestualmente alla erogazione del Premio Consolidato.

In caso di mancata adesione al Fondo di Previdenza il trattamento di cui sopra non verrà sostituito da erogazioni di altra natura.

NOTA A VERBALE

In relazione a quanto indicato al punto 12.1) poiché l'importo erogato originerà un consolidamento, si conviene che il primo versamento avvenga già nel corso del 2005.

12.8) Clausole particolari ed esclusioni

12.8.1) *Neo assunti*

Agli assunti in corso d'anno, previo superamento del periodo di prova, verranno riconosciuti, l'anno successivo, tanti 12 del premio quanti sono stati i mesi interi di lavoro prestato nell'anno.

12.8.2) *Passaggi di livello*

Nel caso di passaggio di livello nel corso dell'anno di erogazione, il premio da corrispondersi verrà riconosciuto in ragione dell'importo previsto per l'inquadramento risultante alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

12.8.3) *Cessazione*

Nel caso di cessazione dal rapporto di lavoro in data anteriore alla erogazione del PAV relativo all'anno precedente (periodo gennaio - settembre), verrà comunque garantita al dimissionario l'erogazione del 70% dell'importo previsto per l'anno in cui interviene la risoluzione del rapporto di lavoro, indipendentemente dalla effettiva percentuale che sarà ad essere erogata, e ciò anche a compensazione dei ratei dell'esercizio corrente.

Nel caso di cessazione che intervenga dopo l'erogazione del PAV, ma prima della fine dell'anno (ottobre - dicembre), verrà riconosciuto il PAV per un importo pari al 50% del valore facciale del PAV previsto per l'anno in cui interviene la risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel caso di rapporto di lavoro che nella sua globalità non superi la durata di nove mesi, nulla sarà corrisposto relativamente al PAV.

12.9.4) *Astensione dal Lavoro*

Il PAV non verrà corrisposto, pro quota, per tutti i periodi di astensione dal lavoro, dipendenti dalla volontà del lavoratore con esclusione delle assenze determinate da congedi parentali come da legge 53/2000.

NOTA A VERBALE

Il PAV, verrà assoggettato a contribuzione, entro i limiti previsti, in conformità alle norme dell'art. 5 D.L. 27 maggio 96 n.295

ARTICOLO 13 **BUONO PASTO**

Viene erogato un contributo sostitutivo del servizio mensa, dal lunedì al giovedì, nella forma del buono pasto TICKET RESTAURANT per il controvalore di € 5,25, già comprensivo della quota prevista dal CCNL.

Qualora rinnovi del CCNL prevedessero incrementi del valore del buono pasto, gli stessi si intendono assorbiti nell'importo di cui sopra, sino a concorrenza.

Il buono pasto non verrà corrisposto in caso di assenza per:

- ferie;
- permessi non retributivi che incidano sull'intervallo;
- aspettativa;
- malattia;
- astensione per maternità;
- sciopero che incida sull'intervallo;
- trasferte o missioni fuori sede che prevedano il rimborso alternativo del pasto;
- costo del pasto sostenuto direttamente dall'Impresa

Verrà riconosciuto il buono pasto anche per la giornata di venerdì nel caso di effettuazione di lavoro straordinario comportante il rientro pomeridiano.

ARTICOLO 14 **DECORRENZA E DURATA**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale, salvo diverse specifiche decorrenze indicate, decorre dalla data di stipula e sarà a scadere il 31 dicembre 2007 e verrà automaticamente rinnovato salvo disdetta da inviarsi, a cura delle parti, in forma scritta entro il termine di tre mesi dalla data di scadenza sopra indicata.

ALA ASSICURAZIONI

Spett.li
RSA
SEDE

Milano,

Art. 13) CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE – BUONO PASTO

Siamo a confermarVi che, in deroga a quanto previsto dall'articolo in oggetto, al fine di proseguire una consuetudine aziendale, il buono pasto verrà erogato anche per la giornata di venerdì.

Lo stesso, salvo diverse disposizioni di legge e quanto espressamente previsto nel citato articolo, costituirà base di assoggettabilità fiscale nel caso di mancata effettuazione dell'intervallo.

Distinti saluti

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno _____ in Milano

tra

la Direzione di ALA ASSICURAZIONI S.p.A. nella persona del Direttore Generale Marino Ercolani e della D.ssa Aquilina Sciore, con l'assistenza del Dott. Andrea Gallo

e

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FISAC/CGIL nella persona del Sig. Massimo Ripamonti con l'assistenza del Sig. Marco Mastrangelo della Segreteria Nazionale

premesso

che l'articolo 12.5) del Contratto Integrativo Aziendale rimanda ad altra sede la definizione congiunta degli obiettivi di riferimento per l'erogazione del Premio di Produttività Variabile,

le parti

concordano nello stabilire i seguenti obiettivi di riferimento per l'erogazione del Premio di Produttività Variabile riferito all'anno 2004 e da erogarsi nel 2005:

1) SVILUPPO INCREMENTO DEL PORTAFOGLIO

La misura dello sviluppo del portafoglio, riferito al solo dato relativo ai Rami Elementari, viene determinata nella percentuale del 10% con un obiettivo di incremento assoluto pari ad euro 2.188.000, dato sul quale verrà misurata la percentuale di erogazione del premio.

Il dato relativo verrà desunto dal modello 17 allegato al bilancio alla voce _____

2) RAPPORTO PREMI DIPENDENTI

Il rapporto premi dipendenti viene stabilito complessivamente in euro 1.240.000 con un obiettivo di incremento assoluto di euro 200.000 pro capite rispetto all'esercizio precedente, dato sul quale verrà misurata la percentuale di erogazione del premio.

Il rapporto verrà calcolato su tutti i premi emessi dall'Impresa per il numero di dipendenti medi in forza nell'anno, al netto dei dirigenti.

I dati relativi verranno desunti dalla nota integrativa al bilancio relativamente al numero di dipendenti medi e dal modello 17 allegato al bilancio alle voci _____

3) RISULTATO TECNICO

L'obiettivo di risultato tecnico viene stabilito in euro 3.000.000 con un obiettivo di incremento assoluto di euro 2.300.000 rispetto all'esercizio precedente, dato sul quale sul quale verrà misurata la percentuale di erogazione del premio.

Il dato relativo sarà ricavato dal Conto Economico applicando la seguente formula:
N.10 (cas.29) – N.2 (cas.6)

Letto approvato e sottoscritto

LA RSA

ALA ASSICURAZIONI

Fisac Cgil