

Contratto Integrativo Aziendale

Carige Assicurazioni S.p.A.

Contratto integrativo aziendale

Il giorno 7 aprile 2005 tra:

Carige assicurazioni s.p.a. rappresentata dal presidente, dott. Ferdinando menconi, dal direttore generale, rag. Walter malavasi, e dal vice direttore generale, dott. Marco amadei

E le rappresentanze sindacali aziendali, c.g.i.l., c.i.s.l., u.i.l., f.n.a. e s.n.f.i.a.

Fisac/cgil nelle persone di marzio corbella, michele fusco, vittoria lena, poggi elvio sergio tasselli e tullio schenone

Fiba/cisl nelle persone di attilio nanotti, paolo de tomasi, giampietro rossi, roberto garibotti e fiorenza franco

Uil.c.a. nelle persone di daniele lodigiani e luigi canuti

F.n.a. nelle persone di sergio tromba, riccardo martini, roberto lavoratorini e claudio bagno

S.n.f.i.a. nelle persone di ugo castellano, roberto carletta e giorgio rizzo

Si e' stipulato, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 83, 84 e 85 c.c.n.l. 18.07.2003 il seguente contratto integrativo aziendale, da valere nei confronti di tutti i dipendenti della societa' carige assicurazioni s.p.a..

ART. 1 SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica al personale dipendente della CARIGE ASSICURAZIONI S.P.A. il cui rapporto di lavoro è regolato dal C.C.N.L. stipulato il 18/07/2003.

L'Accordo scadrà il 31 dicembre 2007.

ART. 2 DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

Ad integrazione e precisazione di quanto stabilito dal vigente C.C.N.L., la Società si impegna ad informare semestralmente - con due incontri annuali congiunti - le Rappresentanze

Sindacali Aziendali di Milano e di Genova – CGIL – CISL – UIL – FNA e SNFIA, sulle tematiche relative alle prospettive di mercato, alle gestione ed allo sviluppo dell'impresa nonché all'organizzazione del lavoro in essere ed alle proiezioni future.

La Società si impegna altresì ad informare le R.S.A. sulle modifiche dell'assetto proprietario e su eventuali integrazioni, collegamenti, sinergie con altre Società.

La Società fornirà annualmente alle R.S.A. informazioni su:

1. composizione del portafoglio dell'Azienda suddiviso per rami con relativo andamento;
2. adozione di nuove procedure lavorative con particolare riferimento a quelle relative ai processi di meccanizzazione;
3. motivazioni e numero delle missioni compiute dal personale della Direzione;
4. programmi di incentivazione e sul sistema premiante eventualmente adottati e da adottare;
5. piani per lo sviluppo dell'organizzazione commerciale con particolare riguardo alla rete agenziale;
6. tutte le assunzioni fatte con contratto di inserimento, apprendistato, interinale, atipico e comunque effettuate.
7. quanto previsto dai nuovi articoli 10, 11, 90, 91, 92 del C.C.N.L. in tema di inquadramento.
8. Efficacia dei corsi di formazione effettuati dal personale dipendente.

La Società, fermo restando il proprio diritto alla piena decisionalità, riconosce alle R.S.A. la possibilità di prospettare soluzioni alternative o integrative alle problematiche organizzative della società in relazione alle informazioni ricevute relativamente alla riorganizzazione della Azienda e alle sinergie di Gruppo.

Art. 3 OCCUPAZIONE E PARI OPPORTUNITA'

Verrà costituita una Commissione consultiva con lo stesso numero di membri tra l' Azienda e le R.S.A. Aziendali CGIL – CISL – UIL - FNA e SNFIA che progetti e realizzi interventi per valorizzare il personale femminile, in conformità a quanto previsto dalla normativa CEE e dalla legislazione nazionale vigente, legge n. 125 del 20/4/91. Compito della Commissione consultiva sarà:

- di ricercare e di analizzare le cause di eventuali discriminazioni suggerendo i correttivi più opportuni.

Le proposte della commissione potranno riguardare inquadramenti e formazione professionale oltre a quegli aspetti ritenuti utili per promuovere pari opportunità.

La lavoratrice che rientri dal periodo di assenza per maternità avrà diritto a svolgere le stesse mansioni o, in caso di impossibilità, mansioni equivalenti, comunque nella propria sede di lavoro.

In caso di decesso o di grave invalidità di un dipendente che comporti la risoluzione del rapporto di lavoro, l' Impresa verificherà la possibilità di assunzione di un familiare, coniuge e/o figlio, in occasione di programmate nuove assunzioni.

La Commissione si incontrerà ogni 6 mesi.

NOTA A VERBALE

Entro due mesi dalla stipula del presente Contratto Integrativo Aziendale le parti dovranno comunicare i nominativi dei componenti della commissione e le date degli incontri.

Art. 4 TRASFERIMENTI E MISSIONI

I trasferimenti dovranno avvenire, in linea di massima, con il consenso del lavoratore, ed essere propedeutici ad avanzamenti di carriera.

Fermo restando che il ricorso alle missioni deve essere rapportato ad effettive esigenze tecnico-organizzative, l'Azienda potrà far ricorso all'utilizzo della missione ricercando il consenso del lavoratore:

- sempre per missioni superiori ai 90 giorni;
- non vincolante per le missioni inferiori ai 15 giorni nell'arco di ciascun anno solare.

In deroga a quanto sopra, per i dipendenti della Sede di Genova valgono comunque gli accordi del 3 luglio 1995, del 28 luglio 1997 e del 12 giugno 2000; per quelli di Milano vale l'accordo del 17 luglio 1997.

Inoltre per i dipendenti della Sede di Milano di 3° e 4° livello in forza alla data del 19/1 2/1 995, l'Azienda si impegna a chiedere il loro consenso per eventuali missioni.

Art. 5 CORSI DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

La Società concorda sulla necessità dell'istruzione professionale dei dipendenti per arrivare anche attraverso il cambiamento delle mansioni ad una maggiore qualificazione del personale. Conferma inoltre la propria disponibilità a continuare ad istruire i propri dipendenti con interventi di addestramento attraverso corsi di formazione aziendali o indetti da altri istituti. Per il raggiungimento di tale scopo viene istituito un monte ore complessivo peraltro previsto dall'art. 66 del CCNL vigente, di 850 giornate/uomo annue, finalizzato al miglioramento ed anche all'avanzamento professionale dei dipendenti.

I lavoratori che abbiano maturato almeno 5 anni all'interno del proprio livello avranno diritto di accedere ai suddetti corsi.

Al dipendente che, per iniziativa personale e sostenendone direttamente i costi, voglia partecipare a corsi che abbiano attinenza con la materia assicurativa e/o all'attività tecnico-amministrativa, verranno concessi al massimo 10 giorni all'anno di permesso retribuito in corrispondenza della durata dei corsi, dietro presentazione di idonea documentazione comprovante l'avvenuta partecipazione.

La Società si riserva di inviare il personale a quei corsi che considererà opportuni per il conseguimento di una più elevata professionalità specifica e/o generale.

Art. 6 RICOMPOSIZIONE E ROTAZIONE DELLE MANSIONI

Il personale ha diritto ad accrescere le proprie conoscenze e capacità professionali, non solo mediante la partecipazione ai corsi di formazione ma anche attraverso la rotazione delle

mansioni come disposto dall'art. 98 del C.C.N.L. La rotazione delle mansioni, la ricomposizione delle stesse, la partecipazione ai corsi di formazione per accrescere la propria professionalità nonché l'anzianità, costituiscono titolo preferenziale per il passaggio di livello. Qualora l'Impresa abbia necessità di particolari figure professionali curerà di ricercare le stesse, in via privilegiata e prioritaria, tra il personale interno. Al fine di rendere più fluida e tempestiva la comunicazione, la Società s'impegna ad inserire nella busta dello stipendio di tutti i dipendenti opportuna nota, dopo averlo preannunciato alle R.S.A..

Art. 7 PART TIME

Per i dipendenti già in servizio a tempo pieno e tenuti all'osservanza dell'orario di lavoro settimanale di cui alla lettera A) dell'articolo 101 del C.C.N.L. 18.07.2003, con esclusione dei funzionari e dei 6° livelli responsabili di unità organizzativa, del personale con mansioni esterne ed del personale degli Ispettorati e comunque di quello con orario di lavoro a turni settimanali, che chiedessero di essere ammessi a prestazioni di lavoro a tempo parziale (orizzontale e verticale), varranno le seguenti norme:

7.1 - Sarà ammesso con priorità chi avesse necessità di assistere i genitori, il coniuge e/o convivente, i figli e gli affini di primo grado purché tutti conviventi, gravemente malati o handicappati oppure per necessità di curare i figli di età inferiore ai 14 anni.

7.2 - Il ticket verrà riconosciuto ai dipendenti con rapporto di lavoro part-time nelle giornate lavorative in cui effettuano l'intervallo.

7.3 - Escludendo dal computo i rapporti di lavoro a tempo parziale, saranno ammessi rapporti part time per non più del 10% del personale in forza al 31 Dicembre dell'anno precedente.

7.4 - Il rapporto part time non potrà superare gli 8 anni continuativi.

La durata del rapporto part time non potrà essere inferiore ad anni uno e superiore ai quattro. Essa sarà rinnovata automaticamente di anno in anno se il lavoratore non manifesta formalmente l'intenzione di rientrare a tempo pieno almeno tre mesi prima della scadenza. Qualora trascorso un periodo di un anno dall'inizio del rapporto a part time, venissero a cadere le condizioni che hanno determinato il rapporto di lavoro a part time, il dipendente con preavviso di almeno tre mesi avrà diritto di rientrare a tempo pieno. Il dipendente che rientra a tempo pieno, qualora sussistano particolari esigenze organizzative, si rende disponibile ad una eventuale assegnazione diversa di ufficio e / o mansioni diverse purché equivalenti.

7.5 - Per i lavoratori studenti eventualmente ammessi al part time verrà a cadere la vigente normativa aziendale inerente i permessi di studio, ad esclusione unicamente di quanto previsto dalla legge.

7.6 - La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa non comporterà novazione del rapporto di lavoro in essere.

7.7 - La retribuzione nelle sue varie articolazioni, nessuna esclusa, sarà corrisposta

proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa.

7.8 - Gli assegni familiari saranno corrisposti secondo quanto previsto dalla vigente normativa di legge.

7.9 - Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro il trattamento di fine rapporto sarà calcolato con il sistema a scaglioni (cioè in base alla retribuzione effettivamente corrisposta).

7.10 - Al rapporto di lavoro a tempo parziale saranno applicate integralmente le norme di Legge e di Contratto che regolano la malattia, l'infortunio, la gravidanza e il puerperio, il congedo matrimoniale, le ferie e le festività infrasettimanali; con riferimento ai predetti istituti, la retribuzione se dovuta, sarà corrisposta in proporzione al tempo lavorato.

7.11 - Il preavviso sarà applicabile nella misura prevista per il lavoro a tempo pieno. L'indennità sostitutiva sarà invece corrisposta proporzionalmente alla prestazione effettuata.

7.12 - Il lavoro straordinario non sarà ammesso.

7.13 - Sarà vietato il doppio lavoro, anche in forma autonoma od associativa.

Art. 8 ASPETTATIVA

A parziale modifica del primo comma dell'Art. 37 del C.C.N.L. vigente, si precisa che il lavoratore in servizio effettivo da almeno 2 anni ha diritto ad un periodo di aspettativa della durata massima di 3 mesi. Tale aspettativa potrà essere frazionata fino a 6 periodi di 15 giorni ciascuno.

Art. 9 LAVORATORI STUDENTI

Fermo restando quanto disposto dall'Art. 10 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, vengono concessi ai lavoratori studenti, che ne facciano richiesta, i seguenti permessi:

Studenti Scuola Media Superiore

- a) 12 giorni lavorativi retribuiti per la preparazione degli esami di maturità;
- b) 150 ore lavorative retribuite per ogni anno scolastico;
- c) contributo dell' Impresa all'acquisto dei libri di testo nella misura di € 200,00= per anno scolastico.

Studi Universitari

- a) 5 gg. lavorativi retribuiti annui per la preparazione di ciascun esame per un massimo di 20 giorni annui;
- b) 25 gg. lavorativi retribuiti per la preparazione della tesi di laurea;
- c) contributo dell'Impresa all'acquisto dei libri di testo nella misura di € 400,00= per anno solare;
- d) contributo pari al 70% dell'importo della tassa d'iscrizione, per un massimo di 4 anni per i corsi di laurea di durata triennale e di 6 anni per i corsi di laurea di durata quinquennale, la cui richiesta di rimborso deve essere presentata entro due mesi dal pagamento della tassa di iscrizione.

Il lavoratore studente per avere diritto ai permessi e al contributo di cui sopra, dovrà fornire alla Società la relativa documentazione.

Art. 10 PERMESSI

In deroga all'Art. 39, quarto comma del C.C.N.L. in vigore, verranno riconosciuti 5 gg. lavorativi di permesso retribuito.

Verranno riconosciuti 3 gg. di permesso retribuito per la nascita dei figli. Saranno concessi permessi non retribuiti per malattia dei figli fino al compimento del 14° anno di età.

Ai dipendenti con incarichi presso gli Organi Collegiali Scolastici e Prescolastici vengono riconosciute 50 ore annuali di permesso retribuito, purché documentate, per la partecipazione a riunioni e/o assemblee.

La Società, in relazione a quei permessi brevi a cui fanno riferimento gli artt. 39 e segg. del C.C.N.L. 18/07/2003, intende, a titolo esemplificativo, definire meglio la casistica nella quale riconoscerà permessi retribuiti ai propri dipendenti:

A) chiamata in giudizio in qualità di teste purché documentabile;

B) atti pubblici nei quali sia richiesta la presenza fisica del dipendente;

C) effettuazione di visite mediche, visite specialistiche, analisi, cure terapeutiche, cure dentarie.

Fermo il concetto che "permesso breve" non deve essere superiore di norma a quattro ore e non deve essere sistematico si precisa che: "la concessione di permessi retribuiti per visite mediche è subordinata alla presentazione di relativa documentazione, che indichi, oltre al nome del dipendente, la data e l'ora di effettuazione della visita".

Nota a verbale relativa al punto C

Qualora si verificassero casi particolari per la concessione di permessi brevi di cui all'art. 9 punto C, le Parti si incontreranno per valutarli reciprocamente.

D) in deroga al 1° comma dell'art. 39 C.C.N.L. è possibile usufruire del monte ore in un'unica soluzione o a mezze giornate anche per i dipendenti non identificati dallo stesso, sempre con esclusione dei funzionari – Area Professionale A (7° livello).

Permessi speciali con recupero

E' data facoltà ai dipendenti, per la durata massima di 10 ore mensili, di utilizzare i saldi di flessibilità per permessi in conto recupero, la cui autorizzazione dovrà essere richiesta di norma almeno 24 ore prima dell'effettuazione del permesso stesso, ad eccezione dei casi non prevedibili e aventi carattere di urgenza.

Ciascun permesso non potrà essere inferiore ad 1 ora e superiore a 3 ore; inoltre non sarà cumulabile con altri permessi o istituti di diversa natura.

Art. 11 AGEVOLAZIONI AI DIPENDENTI NELL'ASSEGNAZIONE IN LOCAZIONE DI ALLOGGI DI PROPRIETA' DELL' IMPRESA

Ai dipendenti potranno essere concessi in locazione, nel rispetto delle vigenti Leggi, gli appartamenti che eventualmente si rendessero liberi negli immobili di proprietà della Società, la quale si adopererà a dare la priorità a coloro che fossero colpiti da un provvedimento di sfratto.

Il dipendente cui sarà affittato l'appartamento sarà esentato dal versamento del deposito cauzionale.

Sarà a carico dell'impresa la messa in ordine (sgombero locali e tinteggiatura) del l'appartamento.

Nota a verbale

L'azienda si impegna a dare informativa ai dipendenti e ad applicare agli stessi canoni di locazione agevolati.

Art. 12 PRESTITI AI DIPENDENTI

L'Azienda verificherà l'opportunità di fare accordi particolari con le Banche al fine di ricercare migliori condizioni a favore dei dipendenti. L'Azienda comunque si impegna a concedere ai propri dipendenti che ne facciano richiesta un prestito nella misura di:

€ 8.500,00= pro capite

Il prestito sarà concesso solo ai dipendenti che abbiano superato il periodo di prova (tre mesi). Per i dipendenti che non abbiano maturato un accantonamento T.F.R. pari all'importo richiesto, l'ammontare del prestito non potrà essere superiore al 50% della suddetta somma, salvo che non rilasci idonea garanzia (cambiale). Ai dipendenti i quali abbiano in corso la restituzione di un prestito non sarà concesso ulteriore prestito se non estinto il precedente.

I prestiti saranno rimborsabili alle seguenti condizioni:

- A. Erogazione entro 10 giorni dalla richiesta al tasso di interesse pari al T.U.S. meno 2 punti, con il minimo del 2%;
- B. mediante trattenute dirette sullo stipendio;
- C. il numero delle rate di rimborso potrà essere al massimo di 48 mensilità. E' data la possibilità di estinguere anticipatamente il prestito senza alcuna penalizzazione e con sgravio degli interessi passivi residui, ossia con il solo pagamento della quota capitale residua.
- D. la prima trattenuta non verrà effettuata nello stesso mese solare in cui è stato concesso il

prestito;

E. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il debito residuo, relativo alla sola quota capitale residua, sarà trattenuto dalle spettanze di fine rapporto.

F. In caso di morte del lavoratore il debito residuo resterà a carico della Società.

Le richieste di prestito dovranno essere rivolte direttamente all'Ufficio del Personale.

Nota a verbale:

In considerazione del fatto che la Società Carige Assicurazioni S.p.A. appartiene al Gruppo Banca Carige, i dipendenti potranno, purché titolari di Conto Corrente, comunque beneficiare delle particolari condizioni loro offerte dalla Banca stessa, come da allegato e successive modifiche.

Art. 13 ANTICIPI SULLO STIPENDIO

In caso di necessità del Dipendente verranno concessi acconti sullo stipendio alle seguenti condizioni:

- le richieste dovranno pervenire all'Ufficio del Personale entro il giorno 10 del mese cui si riferiscono e gli anticipi dovranno essere erogati entro i tre giorni successivi alla richiesta;
- l'importo non dovrà essere superiore a € 800,00=;
- gli acconti non potranno essere concessi più di tre volte all'anno.

Art. 14 FINANZIAMENTO ACQUISTO PRIMA CASA

Nota a verbale

Esclusivamente per l'acquisto della prima casa, i dipendenti potranno chiedere alla Società un mutuo al tasso di interesse pari al T.U.S. L'importo globale annuo che l'impresa metterà a disposizione per i mutui sarà di € 520.000,00=. I mutui da concedere ai singoli lavoratori non potranno superare l'importo di € 46.500,00=; l'eventuale residuo dell'importo globale annuo non verrà riportato agli anni successivi. Il mutuo potrà essere rimborsato al massimo in 20 anni e in 40 rate.

Il finanziamento dovrà essere garantito da cambiali ipotecarie a spese e a cura del richiedente.

Verrà costituita una commissione paritetica tra RSA e Azienda al fine di valutare le modalità e le priorità di erogazione del finanziamento.

Nota a verbale 1:

Qualora pervenissero domande di finanziamento, dopo avere esaurito il massimale previsto, la Direzione si impegna ad accogliere le domande dei Dipendenti in particolare difficoltà (ad es. ingiunzione di sfratto, abitazioni disagiate).

In caso di richiesta di mutuo verrà stipulata polizza vita con capitale decrescente in relazione al mutuo erogato e si conviene che, in caso di decesso del dipendente, le rate residue rimarranno a carico dell'azienda in quanto beneficiaria della polizza.

Nota a verbale 2:

In considerazione del fatto che la Società Carige Assicurazioni S.p.A. appartiene al Gruppo Banca Carige, i dipendenti potranno, purché titolari di Conto Corrente, comunque beneficiare delle particolari condizioni loro offerte dalla Banca stessa. Maggiori informazioni di dettaglio per la stipula di mutui con Banca Carige potranno essere richieste direttamente all'Ufficio del Personale.

La Società informerà le RSA e i dipendenti in merito alle condizioni praticate da Banca Carige per la concessione di mutui, come da allegato, e alle eventuali variazioni che dovessero intervenire.

ART. 15 ANTICIPO TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Con riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa, identificati i criteri di assegnazione, le percentuali indicate nell'art. 1 comma 7 della Legge 297 del 29/5/1982 vengono elevate al 20% per gli aventi diritto ed al 6% del numero totale dei dipendenti relativamente agli anticipi richiesti per l'acquisto della prima casa e/o spese sanitarie per sé o per i figli. Per numero totale dei dipendenti, si intende quello della Compagnia Carige Assicurazioni S.p.A. Per quanto sopra si precisa che l'anzianità necessaria per poter accedere all'anticipazione del T.F.R. viene ridotta a 6 anni di servizio. L'anticipazione viene concessa anche per le necessità conseguenti alla ristrutturazione anche parziale della prima casa comprovata da idonea documentazione rilasciata dagli Enti competenti.

Esclusivamente in casi eccezionali di particolare e comprovata gravità potranno essere erogati anticipi sul Trattamento di Fine Rapporto per far fronte a spese sanitarie per il dipendente o per i figli, anche per quei dipendenti che abbiano già richiesto l'anticipazione, ma che non abbiano esaurito il tetto massimo a loro disposizione (70%).

ART. 16 LAVORO IN LOCALI INTERRATI

Al personale che dovesse prestare servizio normalmente in locali interrati, verrà corrisposta un'indennità annua di € 515,00=. Tale indennità, erogata in cifra fissa non soggetta a variazione per il costo della vita, verrà assorbita nel caso in cui fosse stabilita analoga indennità con contratto collettivo del settore. Cesserà inoltre, di essere corrisposta qualora, per qualsiasi motivo, nei confronti del personale interessato non dovessero più sussistere le condizioni ambientali che ne avevano giustificata la corresponsione.

Nota a verbale

Verrà costituita entro un mese dalla stipula del Contratto Integrativo Aziendale una commissione paritetica per verificare lo stato dei locali della Sede di Genova e di Milano. L'Azienda si impegna a mettere in atto tutte le possibili iniziative volte ad eliminare eventuali fenomeni di disagio in detti locali.

ART. 17 PRESTITO PER CAMBIO AUTOVETTURA

Al personale esterno che ne farà richiesta, verrà concesso un prestito vincolato per l'acquisto di un'autovettura destinata prevalentemente ad usi di servizio; tale prestito non potrà essere

superiore alla somma di € 15.000,00=, al tasso di interesse pari al T.U.S. meno 2 punti con il minimo del 2%.

In alternativa il personale esterno potrà optare per un prestito di pari importo ma da restituire senza alcun interesse; in tal caso il prestito non potrà essere cumulabile con il prestito personale di cui all'art. 12 del presente contratto fino alla completa restituzione dell'importo.

In entrambi i casi il prestito sarà rimborsabile in 48 rate, con trattenuta sulle 12 mensilità solari. Il prestito è rinnovabile alla sua estinzione o in caso di incidente che renda inutilizzabile l'auto. Nel caso in cui il trattamento di fine rapporto dovesse risultare inferiore all'importo, la cancellazione dell'iscrizione di vincolo sull'autovettura sarà a carico dell'Impresa.

In caso di morte del lavoratore il 50% del debito residuo resterà a carico della Società.

Nota a verbale

La presente norma è valida anche per il personale interno che svolge attività esterna con carattere di continuità e abbia una percorrenza annua per servizio non inferiore a 10.000 Km.

ART. 18 ACQUISTO BENI DISPONIBILI E RECUPERATI

La Società si impegna a privilegiare i propri dipendenti nell'assegnazione di veicoli che si rendessero disponibili.

La disponibilità di tali veicoli dovrà essere divulgata a tutti i Dipendenti in un apposito spazio sull'Intranet aziendale almeno ogni 4 mesi e affissa in bacheca.

ART. 19 MEDICINA PREVENTIVA

Viene riconosciuta la costituzione di una Commissione socio sanitaria, composta da un membro per ogni sigla sindacale più quelli indicati dall'Azienda.

La Commissione socio sanitaria potrà indire specifiche Assemblee e/o riunioni.

Alla Commissione dovrà essere garantita la piena agibilità in tutti gli ambienti Aziendali per risanare situazioni di disagio psico fisico. Alla Commissione è riconosciuta ogni facoltà di accertamento, di analisi e di controllo, in ordine alla ricerca, elaborazione, attuazione di tutte le misure idonee al conseguimento della più ampia tutela della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro. I risultati statistici di detti interventi elaborati dagli Istituti di medicina del lavoro o dagli specifici fiduciari cui siano state affidate le visite devono costituire materia d'informazione per le RSA /Aziendali CGIL – CISL – UIL – FNA e SNFIA di Milano e Genova per l' Impresa, al fine di eliminare eventuali carenze di strutture ambientali.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 50 del vigente CCNL, è facoltà della lavoratrice richiedere l'esonero totale dall'utilizzo del video terminale nel periodo di gravidanza.

ART. 20 TRATTAMENTO DI TRASFERTA

Al personale, in caso di trasferta temporanea fuori dal Comune sede di lavoro, per missione che richieda o meno il pernottamento, verrà riconosciuto il seguente trattamento:

PASTI : Viene riconosciuto il seguente trattamento:

A) DIARIA FORFETTARIA

a decorrere dal 01.01.2005

1 pasto € 20,00=

2 pasti € 31,50= (pranzo + cena)

a decorrere dal 01.01.2006

1 pasto € 21,00=

2 pasti € 33,00= (pranzo + cena)

a decorrere dal 01.01.2007

1 pasto € 22,00=

2 pasti € 34,50= (pranzo + cena)

oppure

B) rimborso a PIÈ DI LISTA delle spese documentate fino ad un massimo di:

a decorrere dal 01.01.2005

1 pasto € 30,00=

2 pasti € 52,00= (pranzo + cena)

a decorrere dal 01.01.2006

1 pasto € 31,50=

2 pasti € 54,00= (pranzo + cena)

a decorrere dal 01.01.2007

1 pasto € 33,00=

2 pasti € 56,00 (pranzo + cena)

La diaria o il rimborso a piè di lista per la cena verranno corrisposti a condizione che il dipendente pernotti fuori dal comune della sede di lavoro. In caso di pernottamento verranno rimborsate a piè di lista le spese documentate in albergo di categoria non superiore alla 2° (tre stelle). Solo in comprovati casi di forza maggiore, in caso di indisponibilità di alberghi di 2° categoria (tre stelle) il dipendente potrà usufruire di un albergo di categoria superiore.

L'opzione per il sistema della diaria o per quello del rimborso a piè di lista è annuale e dovrà essere esercitata entro il 30 settembre dell'anno precedente a quello di riferimento. In caso di missione fuori dalla zona assegnata, sarà concesso ai lavoratori interessati che hanno optato per il trattamento di cui al punto A) (diaria fissa) di usufruire della forma di cui al punto B) (piè di lista).

Eventuali eccedenze occasionali al tetto previsto per rimborso a piè di lista saranno considerate accettate se le stesse avranno carattere di eccezionalità e risulteranno motivate (ad es. presenza di ospiti ecc.) e comunque autorizzate dal diretto superiore.

Personale non itinerante

In caso di trasferta, al personale non itinerante viene riconosciuto il trattamento di cui al precedente punto B).

In caso un dipendente non itinerante utilizzi il proprio veicolo per servizio, viene attivata automaticamente la copertura Kasko completa a totale carico dell'azienda, e in caso di sinistro non verranno applicati alcuna franchigia e degrado d'uso.

ART. 21 RIMBORSO PICCOLE SPESE DOCUMENTABILI

E' previsto un rimborso per le piccole spese purché documentate pari a € 6,00= giornaliera. In caso di pernottamento verrà corrisposta, non cumulabile con la precedente, un'indennità giornaliera di € 16,00=

Tali rimborsi vengono corrisposti al personale non itinerante in missione temporanea e al personale esterno in occasione della partecipazione a corsi o riunioni indette dalla Società presso le proprie sedi.

ART. 22 SPESE DI LOCOMOZIONE

Compete per tutti i dipendenti il rimborso a piè di lista delle seguenti spese:

- Biglietto ferroviario (Prima Classe), Pedaggio autostradale;
- Taxi in via eccezionale e/o giustificato;
- Biglietto aereo e/o navale, noleggio autovettura solo se preventivamente autorizzati. Al personale che utilizza la propria autovettura per ragioni di servizio viene riconosciuto, oltre che il rimborso del pedaggio autostradale e delle spese di parcheggio, il seguente rimborso omnicomprendivo per ogni chilometro:

a decorrere dal 01.04.2005: € 0,32.

In considerazione de fatto che il rimborso chilometrico è composto per il 30% dal costo del carburante e per il 70% da altri fattori (manutenzione, pneumatici, quota capitale ecc..) si conviene che a partire dall'esercizio 2006 tale rimborso chilometrico sarà rivalutato annualmente, con decorrenza 1 gennaio,

- per il 70% sulla base della variazione dell'indice ISTAT rilevato al mese di ottobre dell'anno precedente, in riferimento allo scostamento percentuale rispetto all'indice dell'ottobre dell'anno precedente ancora;
- per il restante 30% sarà incrementato sulla base dell'aumento del costo del carburante prendendo come indice di riferimento il prezzo del gasolio.

Qualora l'incremento del rimborso, come sopra calcolato, sia uguale o superiore ad euro 0,006 si procederà all'arrotondamento per eccesso al centesimo di euro superiore.

Resta inteso che il calcolo dell'incremento per l'annualità successiva sarà effettuato dalla cifra esatta risultante nell'annualità precedente (non arrotondata).

Qualora dovessero insorgere in corso d'anno modifiche del prezzo del carburante pari almeno al 10%, le Parti si incontreranno automaticamente per l'aggiornamento del costo chilometrico secondo il metodo di calcolo sopra concordato.

Il chilometraggio da utilizzare come riferimento per il computo del rimborso spese deve

intendersi quello dalla sede di lavoro salvo che il percorso effettivo sia più breve.

ART. 23 UNITA' PERIFERICHE

L'Organizzazione Esterna (Assistenti alla Vendita, Vice Responsabili di Territorio, Responsabili di Territorio, Delegati di Area Vicari, Delegati di Area, Liquidatori Sinistri, Ispettori Amministrativi) non opererà su fasce territoriali che comportino spostamenti superiori ai 300 chilometri giornalieri (andata e ritorno), salvo i casi in cui esigenze particolari lo richiedano e comunque per un periodo di tempo limitato.

Nota a verbale

Il presente articolo si applica esclusivamente al personale esterno al quale è stata affidata una zona con itinerario fisso settimanale.

ART. 24 ORARIO

ORARIO UFFICIALE DELLA SOCIETA'

lunedì/giovedì	mattino:	ore 08.30 - 12.30
	pomeriggio:	ore 13.30 - 17.30
venerdì		ore 08.00 - 13.00
semifestivi	chiusura	ore 12.00

ORARIO FLESSIBILE:

lunedì/giovedì	entrata	dalle ore 08.00 alle ore 09.15
	intervallo in uscita	dalle ore 12.30 alle ore 13.00
	entrata pomeridiana	dalle ore 13.30 alle ore 14.00
	uscita	dalle ore 17.00 alle ore 18.30
venerdì	entrata	dalle ore 08.00 alle ore 09.15
	uscita	dalle ore 12.00 alle ore 14.00

Esisteranno pertanto fasce di rigidità in cui tutti i dipendenti dovranno essere presenti. La fascia di rigidità è la seguente:

da lunedì a giovedì 09.15 – 12.30 14.00 – 17.00

venerdì MINIMO 4 ORE DI PRESENZA

Il venerdì pomeriggio viene concessa la facoltà di recuperare eventuali ritardi di flessibilità fino alle ore 16.00, previa sosta di almeno 1/2 ora dalle ore 13.15 alle ore 14.00.

N.B.: Al personale a part-time viene concessa la possibilità di usufruire della flessibilità in uscita del venerdì fino alle ore 16.00 con intervallo.

Ed inoltre:

1. Il tempo di lavoro decorre e termina con la transazione effettuata mediante l'inserimento del "badge" nell'apposito lettore.
2. La compensazione delle ore di lavoro dovrà avvenire mensilmente nell'ambito delle ore di flessibilità. Potranno essere riportate al mese successivo non più di 10 ore, sia in difetto che in eccesso rispetto al normale orario contrattuale mensile di ogni dipendente. Le ore eccedenti il saldo positivo di 10 ore non saranno considerate ad alcun effetto (straordinari, ferie etc.).
3. Le ore straordinarie non potranno essere utilizzate a compensazione di saldi negativi.
4. Laddove si verificassero dei ritardi superiori ai 29 minuti mensili oltre la fascia di flessibilità gli stessi verranno addebitati.
5. Per le giornate semifestive l'orario di lavoro avrà contrattualmente termine alle ore 12.00, pertanto la flessibilità avrà luogo solo in entrata.
6. E' prevista l'automatica applicazione dell'orario rigido, solamente per le fasce orarie di flessibilità interessate, al verificarsi di una delle seguenti condizioni:
 - Sciopero, nel caso in cui l'inizio o il termine del medesimo coincidano rispettivamente con l'ora d'inizio o di termine dell'orario;
 - Ferie;
 - Mezze giornate di ferie;
 - Malattia;
 - Permessi retribuiti e non retribuiti, previsti da norme di Legge, contratto e/o accordo integrativo aziendale, se coincidono con l'entrata o con l'uscita.
7. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale varranno le seguenti fasce di flessibilità:
 - in entrata: come il restante personale;
 - intervallo pranzo: come il restante personale;
 - in uscita:
 - part-time fino al 55% lunedì / venerdì 12.00 – 13.15;
 - part-time dal 55% al 70% lunedì / venerdì 13.00 – 14.15;
 - part-time dal 70% all'85% lunedì / giovedì 15.00 – 16.15;
 - venerdì 12.00 – 13.15.

Nei casi di cui al precedente punto 6 l'orario rigido in entrata decorrerà dalle ore 8,30.

8. La prestazione di lavoro straordinario, fatte salve le norme di legge e di contratto nazionale o aziendale che disciplinano la materia, nel rispetto delle vigenti procedure aziendali di preventiva autorizzazione scritta, decorrerà dal lunedì al giovedì dal termine della fascia di flessibilità; il venerdì dalle ore 14.00, previa sosta di almeno 1/2 ora dalle ore 13.15 alle ore 14.00.

La prestazione di lavoro straordinario, essendo gestita al di fuori delle fasce di flessibilità, non dà luogo ad accredito sul monte ore mensile del dipendente.

Dal presente accordo sono esclusi i seguenti Lavoratori:

- Addetti al centralino telefonico;
- Autisti;
- Custodi;
- Portieri.

Nota a verbale:

Per le unità periferiche e per il personale esterno, solo in casi di particolari necessità operative, così come previsto dalla nota a verbale all'art. 101 CCNL, qui richiamato

integralmente, potranno essere adottati dall'Azienda, previa comunicazione alle R.S.A. e consenso delle stesse, orari particolari di piazza, anche per soddisfare maggiormente le esigenze dell'utenza.

Orario degli operatori CED

1° Turno

dalle ore 07,00 alle ore 15,00 dal lunedì al giovedì con pausa dalle 11.30 alle 12.30
dalle ore 07,00 alle ore 13,00 il venerdì

2° Turno

dalle ore 10,00 alle ore 18,00 dal lunedì al giovedì con pausa dalle 12,30 alle 13,30
dalle ore 10,00 alle ore 17,30 il venerdì con pausa dalle 12,30 alle 13,30

3° Turno (attualmente sospeso)

dalle ore 13,45 alle ore 21,45 dal lunedì al giovedì con un'ora di pausa da definirsi;
dalle ore 13,30 alle ore 21,00 il venerdì con un'ora di pausa da definirsi.

Resta fermo il diritto, ove ne ricorrano le esigenze, di ripristinare dietro semplice richiesta, il 3° turno anche se l'azienda non intende, allo stato attuale, avvalersi dello stesso.

Al personale che effettua la propria attività con le modalità sopra descritte verrà corrisposta la somma di € 1.400,00= annue lorde a titolo di "indennità di turno".

Tale indennità non verrà più erogata nel caso in cui il dipendente non effettui più i suddetti turni.

Ogni eventuale e futura variazione dovrà essere concordata fra le parti in osservanza delle normative contrattuali.

ART. 25 FERIE

Il piano ferie dovrà essere presentato al Ufficio del Personale entro il 31 maggio di ogni anno. Entro il 30 settembre dello stesso anno i dipendenti avranno la possibilità di modificare le ferie pianificate per il periodo intercorrente tra il 1° ottobre e il 10 gennaio dell'anno seguente.

Compatibilmente con quanto sopra stabilito le ferie e le festività abolite potranno essere usufruite a giornate intere o a mezza giornate; inoltre 2 giornate di festività abolite potranno essere usufruite anche a ore con il minimo di 1 ora e con il massimo di 3 ore.

Si è inoltre concordato quanto segue:

A. I periodi di ferie dovranno essere stabiliti nell'ambito delle singole unità organizzative, rispettando, per quanto possibile, le esigenze di lavoro concordate con ciascun capo-servizio e le vigenti disposizioni contrattuali.

B. I turni di ferie già stabiliti potranno essere modificati soltanto nei seguenti casi:

1. Per particolari motivate esigenze del lavoratore potranno essere concordate eventuali

deroghe per il personale con giorni 25 di ferie rispettando le esigenze del personale con giorni 20 ferie.

2. Per particolari motivate esigenze del lavoratore, fermo restando l'impegno da parte dello stesso di preavvisare la Società con 48 ore di anticipo e notificare entro i 10 giorni successivi il nuovo periodo.

3. Per malattia (in questo caso il lavoratore che si trovi già in ferie è tenuto a darne l'immediata comunicazione con certificato medico pena la decadenza dal trattamento di malattia).

4. Per richiamo da parte della Società per gravi ed imprescindibili esigenze di servizio motivate per iscritto, ferme restando le disposizioni del CCNL.

5. Nel caso delle lavoratrici in maternità la distribuzione delle ferie viene lasciata a discrezione della lavoratrice stessa secondo le esigenze della particolare situazione.

6. Le ferie di ciascun anno dovranno essere esaurite entro e non oltre il 10 Gennaio dell'anno successivo con eccezione delle lavoratrici di cui al punto precedente.

A. Per quanto concerne la giornata di venerdì, sarà consentito l'utilizzo di mezza giornata di ferie unitamente a un'ora di permesso in conto recupero per un massimo di 12 venerdì all'anno; la presente norma non è applicabile qualora il venerdì fosse immediatamente precedente (con l'esclusione di due venerdì all'anno) o successivo ad altre giornate di ferie: in questo caso il venerdì varrà una giornata intera di ferie.

Vale quanto previsto dal vigente C.C.N.L.

Nota a verbale

Nel caso in cui il dipendente avesse già esaurito le ferie di competenza dell'anno e avesse necessità – per giustificati motivi – di ulteriore periodo, le Parti si incontreranno per la risoluzione del problema.

ART. 26 LAVORO STRAORDINARIO

Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L., in particolare dagli artt. 115 e 101, e fermo restando che ogni autorizzazione ad effettuare il lavoro straordinario dovrà preventivamente essere rilasciata dal capo-servizio, ogni tre mesi l'Ufficio del Personale consegnerà alle RSA un elenco dei servizi autorizzati ad effettuare lavoro straordinario ed un elenco analitico dei nominativi e delle ore effettivamente prestate dai singoli all'interno dei suddetti servizi.

ART. 27 POLIZZA KASKO PER " ESTERNI "

Per i lavoratori "esterni" verrà stipulata una polizza Kasko con franchigia fissa a carico del dipendente di € 100,00= ed applicazione di un tasso di tariffa del 5 x 1.000.

In caso di sinistro occorso in servizio non verranno applicati nessuna franchigia e nessun degrado d'uso.

ART. 28 POLIZZE PERSONALI DIPENDENTI

Si conviene che per i premi delle polizze R.C.A. e Rami non auto stipulate in proprio dai dipendenti e dai familiari conviventi l'Impresa si impegna ad applicare le seguenti condizioni:

Per quanto concerne i rami R.C.A., A.R.D. e Kasko potranno essere concesse polizze scontate ai sensi del presente articolo per un massimo di tre per dipendente che potranno riguardare soltanto autoveicoli, motoveicoli, ciclomotori, natanti e camper.

I contratti A.R.D. e Kasko – nel limite di cui al precedente punto 1 - potranno essere stipulati solo unitamente a una polizza R.C.A. relativa al medesimo veicolo.

3. Pagamento mediante trattenuta sulla retribuzione nel mese successivo a quello dell'effettiva emissione della quietanza; nel caso di richieste di frazionamento del premio - che potrà essere solo quadrimestrale o semestrale - si conviene che non verrà applicato alcun caricamento, ma solo per le polizze con rate di premio maggiori a € 100,00=.

4. RCA: Sconto del 30% sul premio della tariffa in vigore.

5. Incendio e furto per veicoli in genere: sconto del 50% sul premio e sullo scoperto della tariffa in vigore con il tasso minimo del 14‰.

6. Kasko per autovetture: sconto del 50% sul premio e sullo scoperto della tariffa in vigore.

7. Altre garanzie ARD: conto del 50% sulla tariffa in vigore.

8. Infortuni del conducente: massimale € 60.000,00= in caso di morte e € 120.000,00= in caso di invalidità permanente al premio di € 30,00= , franchigia 50%.

9. Altre polizze: Il dipendente ed i familiari conviventi potranno contrarre con la società polizze di qualsiasi altro rischio non disciplinato in precedenza con premio a carico del dipendente. In tali casi verranno applicate le condizioni vigenti ed i premi base della tariffa in vigore alla data di stipula della polizza, scontati del 50% per determinare il premio imponibile da indicare in polizza ed aumentati in relazione alle imposte di legge.

10. L'azienda si riserva e ha la facoltà di disdettare tutte le polizze dei dipendenti accertate plurisinistrate.

Nota a verbale

Per i contratti assicurativi disciplinati al presente articolo attualmente in essere saranno tenute ferme le attuali condizioni fino alla prima scadenza annuale delle singole polizze.

ART. 29 POLIZZA FURTO BAGAGLIO

Al personale "esterno" e/o al dipendente che utilizza il veicolo per esigenze di servizio, verrà stipulata polizza furto per il solo bagaglio di viaggio fino alla concorrenza della somma assicurata di € 5.000,00= per dipendente.

ART. 30 FONDO PENSIONE

Quota a carico dell' Azienda aumentata di 1 punto percentuale dal 1° al 6° livello a regime.

La corresponsione dell'aumento della quota a carico dell'azienda avverrà con le seguenti modalità:

- 0,25 % per l'anno 2005;
- 0,35% per l'anno 2006;
- 0,40% per l'anno 2007.

In deroga a quanto previsto nell'allegato 13 del vigente C.C.N.L., viene stabilito quanto

segue:

Aliquota di partecipazione al rendimento netto non inferiore al 95% .

ART. 31 CASSA DI ASSISTENZA

ASSISTENZA SANITARIA

FORMA "A"

Dal 1° al 6° livello, con premio di polizza a carico della Società.

1. Ricoveri per cd. "grandi interventi", intendendosi per tali quelli indicati all'allegato 1 del presente accordo ferme le modalità e le esclusioni previste alle Condizioni Particolari di cui al presente articolo:

- rimborso di quanto speso a qualsiasi titolo per il ricovero e/o l'intervento;
- rimborso delle spese sostenute per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari ai medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti il ricovero, nonché delle spese rese necessarie dall'intervento chirurgico – sostenute nei 90 giorni successivi al termine del ricovero – per esami, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche. Per trattamenti fisioterapici e rieducativi il periodo di validità è quello stabilito dal medico curante con apposita certificazione e comunque non oltre 120 giorni dalla data dell'intervento.

Con il limite massimo per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare di € 80.000,00=.

2. Prestazioni odontoiatriche e specialistiche:

Massimale di € 1.700,00= per nucleo familiare di tre componenti al massimo, più € 100,00= per ogni carico familiare eccedente al terzo.

Il suddetto massimale potrà essere:

- utilizzato integralmente per il rimborso delle spese sostenute per prestazioni odontoiatriche con uno scoperto del 20%.
- o usufruito fino a un massimo del 30% dell'importo totale per il rimborso degli onorari dei medici specialistici, per visite rese necessarie da infortuni o malattia (sono comunque escluse le visite effettuate dal pediatra in quanto considerato medico generico dei bambini), con uno scoperto del 20%, e per la differenza a copertura delle spese odontoiatriche come stabilito al precedente comma.

FORMA "B"

Dal 1° al 6° livello, con premio a parziale carico dei dipendenti, così come di seguito specificato.

1. Altri ricoveri per malattia ed infortunio (diversi da quelli di cui alla Forma "A" punto 1) ed interventi chirurgici ambulatoriali:

- Rimborso delle spese relative al ricovero e/o all'eventuale intervento chirurgico (retta di degenza, onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'anestesista, spesa camera operatoria, assistenza infermieristica, medicinali, medicazioni, esami, ecc.);
- In caso di ricovero, anche giornaliero, con o senza intervento chirurgico, rimborso delle spese per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari ai medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti il ricovero, nonché delle spese rese necessarie dall'intervento chirurgico – sostenute nei 90 giorni successivi al termine del ricovero – per esami, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche, per trattamenti fisioterapici e rieducativi.

Con il limite massimo giornaliero, per i casi di ricovero, di € 100,00= a persona per retta di degenza e con il limite massimo per anno assicurativo, per il complesso delle prestazioni, di € 14.000,00= e con uno scoperto del 20% .

2. Parto:

a) Parto normale:

- Rimborso delle spese di degenza nel limite massimo di € 100,00= giornaliere;
- Rimborso di tutte le altre spese (onorario medico ostetrico, assistenza pediatrica, ostetrica, ecc.) nel limite massimo di € 800,00= con uno scoperto del 20%.

b) Parto cesareo e gravidanza extra uterina: rimborso delle spese sostenute nelle stesse misure e con gli stessi limiti previsti per i ricoveri di chirurgia di cui al precedente punto 1 – Forma "B".

3. Spese ambulatoriali e di prima medicazione:

Rimborso degli onorari dei medici, fasciature, ingessature, ecc., delle spese sostenute per accertamenti diagnostici (radiografie, radioscopie, esami di laboratorio) rese necessarie da infortunio o malattia, rientranti nelle prestazioni che non richiedono intervento chirurgico. L'assicurazione è prestata fino alla concorrenza di € 250,00= per anno assicurativo, per il complesso delle prestazioni, e con uno scoperto del 20%.

A fronte delle garanzie previste dai punti 1, 2 e 3 (Rimborso spese mediche per ricoveri per malattia ed infortunio diversi da quelli di cui alla Forma "A" – Punto 1 ed interventi chirurgici ambulatoriali; Parto; Spese ambulatoriali e di prima medicazione):

Dipendente:	€ 100,00=
1° carico familiare:	€ 80,00=
2° carico familiare:	€ 40,00=
Altri carichi:	€ 40,00= ciascuno

FORMA "C"

Dal 1° al 6° livello

Per quanto concerne le sole spese odontoiatriche si prevede, esclusivamente in presenza di carichi familiari, un incremento del massimale previsto dal punto 2 della Forma "A" di € 600,00=, a fronte del pagamento di un premio supplementare di € 150,00=. Fermo lo scoperto previsto.

CONDIZIONI PARTICOLARI

1) Sono in tutti i casi escluse dai rimborsi previsti dalle garanzie "Assistenza sanitaria" le spese relative a:

- Malattie mentali in tutti i casi in cui esse diano luogo a trattamento sanitario obbligatorio ai sensi degli articoli 34 e 35 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;
- Malattie tubercolari in fase attiva assistibili dall'INPS;
- Intossicazioni conseguenti ad abuso di alcolici o ad uso di allucinogeni nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci o stupefacenti; sono comunque rimborsabili le spese per cure di disintossicazione e relativi ricoveri nei limiti previsti dalla Forma "B" punto 1;
- Psicoterapia non curata da medico specialista e psicoanalisi;
- Chirurgia plastica a scopo estetico (salvo quella a scopo ricostruttivo);
- Agopuntura non effettuata da medico;
- Infortuni sofferti in caso di ubriachezza o sotto l'influenza di sostanze stupefacenti o simili;
- In caso di ricovero, le spese sostenute per l'uso del telefono, della radio e della televisione;
- In caso di prestazioni effettuate all'estero, le spese di viaggio e quelle sostenute dall'eventuale accompagnatore.

2) Agli effetti del rimborso di cui alle presenti garanzie gli esami di laboratorio, radiologia e terapia fisica, le prestazioni di riabilitazione nonché i ricoveri od interventi chirurgici ambulatoriali debbono essere prescritti dal medico.

3) Gli aventi diritto all'assistenza di cui alle presenti garanzie debbono regolare direttamente le prestazioni sanitarie ad essi rese e debbono, entro 180 giorni da quello di fine malattia, presentare per il rimborso la documentazione giustificativa delle spese sostenute. In caso di decesso del dipendente la documentazione deve essere presentata dagli eredi entro 180 giorni da quello del decesso.

4) La documentazione delle spese deve essere intestata al dipendente assistito od al familiare convivente qualora ne abbia diritto.

La richiesta di rimborso deve essere presentata dal dipendente direttamente all'Ufficio del Personale, allegando la documentazione fiscale in originale.

INFORTUNI PROFESSIONALI ED EXTRA:

Da 1° al 7° livello

Caso morte e invalidità permanente:

7 VOLTE RETRIBUZIONE ANNUALE CON IL MASSIMO DI € 200.000,00=.

Per i soli rischi extra-professionali è stabilita per il caso di invalidità permanente una franchigia fissa del 4% da calcolarsi sul capitale eccedente € 100.000,00=.

Il premio di polizza a carico del dipendente per la garanzia infortuni sarà pari a € 90,00=.

Sono esclusi dalla presente garanzia gli infortuni sofferti in caso di ubriachezza o sotto l'influenza di sostanze stupefacenti o simili.

Nota a verbale

Per rischio professionale si intende anche l'infortunio subito dal Dipendente anche nel tragitto casa/ufficio e viceversa o di viaggio in caso di missione.

POLIZZA VITA PURO RISCHIO ad adesione volontaria a parziale carico del dipendente (5/6 del premio):

Assicurazione vita di gruppo rischio assoluto con capitale di € 31.000,00=.

Le richieste di adesione alle coperture di cui al presente articolo dovranno essere presentate direttamente all'Ufficio del Personale che provvederà ad effettuare i relativi addebiti sul cedolino paga; ovviamente la posizione assicurativa dovrà far comunque capo al dipendente. Le opzioni di adesione e/o di rinuncia alle forme B) e C) dovranno essere esercitate annualmente entro il 30 novembre di ciascun anno e saranno operative dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno successivo.

ART 32 PERSONE ASSICURABILI

Le persone assicurabili sono:

Polizze Cassa di Assistenza: i familiari (coniuge e figli) conviventi e fiscalmente a carico del dipendente, intendendosi per tali quelli per i quali il dipendente ha diritto alle detrazioni per i carichi di famiglia ai sensi dell'art. 12.T.U.I.R.

Ogni variazione delle persone assicurate ed assicurabili deve essere comunicata tempestivamente all'Ufficio del Personale, che provvederà immediatamente all'aggiornamento della posizione assicurativa e all'eventuale regolazione del premio.

ART. 33 PREMIO AZIENDALE DI PRODOTTI VITA'

Si conviene di corrispondere al personale dipendente della Società in aggiunta all'attuale premio aziendale di produttività una integrazione nella seguente misura:

RIFERIMENTO: 4° LIVELLO - 7^ CLASSE:

PARTE FISSA:

- + € 500,00= a regime, da corrispondersi con le seguenti modalità:
- Anno 2005: € 200,00=
- Anno 2006: € 350,00=
- Anno 2007: € 500,00=

PARTE VARIABILE:

A decorrere dall'anno 2005 le parti convengono di erogare al personale dipendente, oltre la parte fissa del premio di produttività aziendale, una parte variabile.

Tale parte variabile verrà calcolata in base all'indice di produttività, pari al rapporto tra premi emessi e numero medio dei dipendenti nell'anno precedente, e al ROE calcolato al netto dei proventi straordinari.

I due indici verranno individuati sulla base dei risultati dedotti dal bilancio consolidato rispetto agli obiettivi previsionali consolidati, definiti all'interno di un piano pluriennale o individuati di anno in anno.

Tale parte variabile verrà individuata sulla base della tabella A mentre gli importi erogati avranno come riferimento la tabella B.

In caso di vacanza contrattuale successiva alla scadenza del presente contratto integrativo si procederà applicando gli importi dell'ultimo anno di riferimento.

TABELLA "A"

	Scostamento ROE			
Scostamento produttività rispetto al Piano (in euro)	Scostamento ROE:	< -5%	+ / -5%	> +5%
	Scostamento produttività superiore a +5%	BASE	MEDIO	ALTO
	Scostamento produttività +/-5 %	BASE	MEDIO	MEDIO
	Scostamento produttività inferiore a -5%	NULLA	BASE	BASE

TABELLA "B"

	2005	2006	2007
NULLO	0	0	0
BASE	€ 100,00=	€ 200,00=	€ 300,00=
MEDIO	€ 200,00=	€ 350,00=	€ 500,00=
ALTO	€ 300,00=	€ 450,00=	€ 600,00=

A decorrere dal 1 gennaio 2005 le tabelle relative al premio aziendale di produttività dei dipendenti "ex-Levante" saranno uniformate alle tabelle dei dipendenti di Carige Assicurazioni S.p.A. fatte salve le attuali situazioni di miglior favore.

Il Premio aziendale di produttività sarà corrisposto in due rate uguali che saranno erogate unitamente alle mensilità di marzo e di settembre di ciascun anno.

Tutti gli importi di cui al presente articolo sono lordi e riferiti al 4° livello 7° classe, con conseguente riparametrazione per classi e per livelli, con la sola eccezione dell'una tantum di cui al comma successivo che sarà erogata in cifra fissa uguale per tutti i dipendenti.

Per l'annualità 2004 sarà corrisposto a titolo di una tantum l'importo, uguale per tutti i dipendenti, di € 200,00= lordi.

ART. 34 BUONI PASTO

Ai dipendenti delle sedi di Milano e di Genova e ai dipendenti amministrativi dei C.L.S. (personale non itinerante) sarà corrisposto, ai sensi dell'art. 102 del vigente C.C.N.L. "*per ogni giornata intera di effettiva presenza con rientro pomeridiano dal lunedì al giovedì*", un buono pasto omnicomprensivo (sostitutivo di quanto percepito attualmente a titolo di buono pasto e di buono mensa), per il quale la Società stipulerà apposita convenzione con una Società emittente, con conseguente cessazione di tutti gli accordi e/o convenzioni in essere con gestori di mense aziendali, e il cui valore è stabilito come segue:

a far data dal

01.05.2005: € 5,00=

01.01.2006: € 5,50=

01.01.2007: € 6,00=.

Ai dipendenti cd. "ex-Levante" sarà mantenuto, per la vigenza del presente contratto integrativo aziendale, l'attuale valore del buono pasto (€ 5,98=) erogato con le modalità attualmente vigenti.

Ai dipendenti "ex-Norditalia" in forza presso la sede di Genova sarà corrisposto un buono pasto omnicomprensivo del valore di € 7,14.= (sostitutivo di quanto percepito attualmente a titolo di buono pasto e di buono mensa) erogato su 4 giorni settimanali ai sensi del richiamato art. 102 del vigente C.C.N.L.

Nota a verbale ART. 34.

In caso di aumenti dovuti al rinnovo del CCNL la componente dell'importo del buono pasto di 2,80 Euro dovrà essere adeguata con conseguente aumento dell'importo totale del buono pasto.

ALLEGATO 1

Prestazioni per i grandi interventi

Per grandi interventi si intendono quelli per i quali la tariffa minima, approvata con D.P.R. 28 dicembre 1965, n. 1763, prevede per il chirurgo operatore un onorario non inferiore a € 41,32. Sono inoltre comprese fra le prestazioni di cui sopra anche le seguenti, per le quali l'onorario del chirurgo operatore previsto dalla tariffa minima approvata dal decreto 1763/65 è inferiore a € 41,32

- Cateterismo cardiaco dx e sin;
- Aortografia;
- Cardioangiografia;
- Pericardiotomia;
- Tutta la chirurgia per la tbc, salvo il pneumotorace, toracosopia, l'aspirazione ed il drenaggio;
- Toracotomia esplorativa;
- Tumori bronchiali per via endoscopica;
- Tumori maligni della sottomascellare;
- Adenomi della tiroide;

- Faringotomia ed esofagotomia;
- Gastrotomia, gostrotonomia, enterotomia;
- Trapanazione cranica con puntura ventricolare;
- Angiografia cerebrale;
- Pneumoencefalografia;
- Colostomia per Megacolon;
- Amputazioni grandi segmenti (ortopedia);
- Prelievo per trapianto (ortopedia);
- Osteosintesi grandi segmenti;
- Ricostruzione tetto cotiloideo.

Per interventi non indicati nella tariffa si farà riferimento ai casi analoghi o similari per gravità di intervento.

Fisac Cgil