

Il giorno 19 dicembre 2003 in Milano

tra

la **Direct Line Insurance S.p.A.** rappresentata dal Direttore delle Risorse Umane, Dr.ssa Manfredina Grossi, unitamente alla Signora Rosalia Antonucci

e

le Organizzazioni Sindacali così rappresentate:

FIBA/CISL: le Rappresentanze Sindacali Aziendali Sig.na Giorgia Atzori e Sig. Simone Bertelli, assistiti dal Sig. Claudio Zoppetti;

FISAC/CGIL: le Rappresentanze Sindacali Aziendali le Sig.ne Simona Barbiani, Sara Cimarelli, Samira Giulitti, Rosanna Mancini, il Sig. Danilo Tavecchio, assistite dai Sigg.ri Diego Cagiano e Marco Mastrangelo;

F.N.A.: le Rappresentanze Sindacali Aziendali Sigg.ri Gianluca Cribiù, Davide Dehò, Ottaviano Tagliaferri Prina assistite dai Sigg.ri Giuseppe Cavalcanti e Roberto Lavoratorini

è stata raggiunta la seguente ipotesi di intesa per il Contratto Integrativo Aziendale, da sottoporre alla ratifica delle assemblee dei lavoratori.

## SOMMARIO

PREMESSA .....	4
ART. 1 SFERA DI APPLICAZIONE .....	5
ART. 2 FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE .....	5
ART. 3 LE TUTELE .....	6
ART. 3.1 Tutela Della Privacy .....	6
ART. 3.2 Funzione dell'Automatic Call Distributor (ACD) .....	6
ART. 3.3 Tutela e agibilità Sindacale .....	7
ART. 3.4 Tutela Della Salute .....	7
ART. 3.5 Mobbing Lavorativo .....	7
ART. 4 ORARIO DI LAVORO .....	7
ART. 4.1 Norma di applicazione e modifica dell'orario di lavoro .....	8
ART. 4.2 Rilevazione orario di entrata e di uscita .....	8
ART. 4.3 Personale soggetto a orario assicurativo, non soggetto a turni .....	8
ART. 4.3.1 Orario di lavoro .....	8
ART. 4.3.2 Flex Time .....	8
ART. 4.3.3 Banca Ore .....	9
ART. 4.4 Personale soggetto a turni .....	10
ART. 4.4.1 Norme generali .....	10
ART. 4.4.2 Indennità Di Turno .....	11
ART. 4.4.3 I.T.: Lavoratori su turni .....	12
ART. 4.5 Reperibilità .....	12
ART. 4.6 Part time .....	13
ART. 4.7 Tolleranza ritardi .....	13

ART. 5 PERMESSI.....	13
ART. 5.1 Permessi retribuiti .....	13
ART. 5.2 Permessi Non Retribuiti .....	14
ART. 6 LAVORATORI STUDENTI .....	14
ART. 6.1 Permessi studio .....	14
ART. 6.2 Permessi esame .....	15
ART. 6.3 Concorso spese universitarie.....	15
ART. 6.4 Premio di laurea e laurea breve .....	15
ART. 6.5 Premio di maturità.....	15
ART. 7 ASPETTATIVE .....	15
ART. 8 FERIE .....	15
ART. 8.1 Ex Festività.....	16
ART. 9 RIEPILOGO SITUAZIONE PREGRESSA DEL LAVORATORE .....	16
ART. 10 RIMBORSO SPESE .....	16
ART. 10.1 Missioni per i dipendenti.....	16
ART. 10.2 Anticipo cassa .....	16
ART. 11 ASSISTENZA.....	16
ART. 12 PREVIDENZA.....	17
ART. 13 PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ .....	18
ART. 14 AGEVOLAZIONI.....	18
ART. 14.1 Ticket Restaurant.....	19
ART. 14.2 Sconti polizze varie stipulate dai dipendenti .....	19
ART. 14.3 Mutui e conti correnti.....	19
ART. 14.4 Asilo nido.....	19
ART. 15 ROTAZIONE DELLE MANSIONI .....	19
ART. 16 LAVORO STRAORDINARIO .....	20
ART. 17 ASSUNZIONI.....	20
ART. 18 INTERPRETE PER DIPENDENTI AUDIOLESI.....	20
ART. 19 DECORRENZA E SCADENZA .....	20
ALLEGATO 1 Dichiarazione della Compagnia in tema di lavoro straordinario.....	21
ALLEGATO 2 Dichiarazione delle OO.SS.....	22
ALLEGATO 3 ASSISTENZA SANITARIA .....	23
ALLEGATO 4 ACCORDO IN TEMA DI PREVIDENZA .....	26

## PREMESSA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (C.I.A.) costituisce contrattazione di secondo livello, di carattere integrativo rispetto alle previsioni del CCNL per il personale non dirigente dipendente, con il quale si intende regolamentare una serie di istituti di Direct Line Insurance S.p.A.

A mezzo del CIA, le Parti stipulanti hanno inteso rendere ufficiali e verificabili, da tutti i lavoratori, tutte le norme contrattuali ulteriori al CCNL che entreranno in vigore nella Compagnia, e perciò fornire un notevole impulso alla chiarezza organizzativa, al livello di soddisfazione complessivo ed alla qualità dei rapporti di lavoro.

Per raggiungere questi obiettivi abbiamo ritenuto di costruire questo documento sulla base di 5 linee guida:

- l'armonizzazione delle norme preesistenti nelle due strutture
- la costante considerazione della qualità della vita dei lavoratori
- l'introduzione di istituti e benefici a favore dei lavoratori
- l'esigenza di contribuire a migliorare in azienda la professionalità e la cultura assicurativa
- il confronto rispetto alle diverse realtà del mercato assicurativo

Il presente CIA, il primo nella storia di Direct Line Insurance S.p.A., intende tutelare in misura

maggiore i rapporti di lavoro dando una forma strutturata e concreta alle relazioni sindacali.

Milano, 19/12/2003

## **ART. 1 SFERA DI APPLICAZIONE**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al personale dipendente di Direct Line Insurance S.p.A. (di seguito denominata DL) regolato dal vigente C.C.N.L., in servizio alla data di stipulazione, ed a quello assunto successivamente, che abbia un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nonché a tempo determinato.

## **ART. 2 FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE**

Le parti concordano nell'affermare che lo strumento della formazione è fondamentale nei processi di mobilità professionale.

In relazione alle esigenze formative la Compagnia informerà preventivamente le RSA sulla tipologia, sui contenuti dei corsi pianificati, sulle funzioni coinvolte e sul numero dei partecipanti riguardo ai quali le RSA potranno formulare le loro proposte.

Potranno partecipare ai corsi tutti i dipendenti, compresi i lavoratori a tempo parziale; i criteri di scelta devono garantire pari opportunità uomo-donna, nel rispetto delle Leggi 903/77 e 125/91.

Verranno organizzati, in funzione dei fabbisogni rilevati, corsi finalizzati a:

- Fornire una cultura assicurativa di base al personale neoassunto e senza specifica preparazione nel settore assicurativo;
- Sviluppare un'adeguata conoscenza per i lavoratori interessati da processi di mobilità anche attraverso la selezione dei bandi interni e che necessitino di addestramento e formazione per essere assegnati ai nuovi compiti;
- Sviluppare un addestramento per un corretto ed efficiente utilizzo di strumenti informatici;
- Tenere aggiornato e migliorare il bagaglio di conoscenze utili allo svolgimento della mansione.

Le parti riconoscono che, in occasione di attività formative e contestualmente al loro svolgersi, i dipendenti assunti a tempo parziale possano essere chiamati a svolgere lavoro supplementare nella misura seguente:

- Dipendenti assunti nell'anno      fino a concorrenza di 130 ore annue
- Dipendenti non assunti nell'anno      fino a concorrenza di 50 ore annue

Ogni ora di lavoro supplementare, svolta durante il periodo di attività formativa, verrà prestata dai dipendenti solo con il consenso degli stessi e sarà compensata con la normale retribuzione oraria.

Il lavoro supplementare svolto durante l'attività formativa è da intendersi in uno dei seguenti casi:

qualora l'attività formativa si protragga oltre l'orario part-time  
qualora l'operato del dipendente sia effettuato senza impatto sull'attività produttiva (training)  
qualora, pur operando in ambito produttivo e reale, venga esercitata una funzione di affiancamento continuativa.

In quest'ultimo caso il lavoro supplementare richiesto al lavoratore non potrà essere superiore alle 18

ore e 30 minuti settimanali.

Negli incontri pianificati con la Direzione, le R.S.A. verranno informate dei corsi effettuati e dei fabbisogni che si intendevano coprire con le iniziative messe in atto.

Inoltre viene istituito un monte ore annuale, di 5 ore e 30 minuti mediamente per dipendente, da utilizzarsi a scopi formativi in funzione delle necessità rilevate dai dipendenti stessi, in particolare allo scopo di colmare, analogamente a quanto sopra espresso, eventuali lacune formative.

Il dipendente potrà richiedere alla Compagnia di usufruire di tale monte ore in funzione delle effettive esigenze e fino ad esaurimento del monte ore annuale. Tutte le richieste di formazione e i relativi esiti saranno comunicati alle R.S.A. dalla Compagnia stessa.

### **ART. 3 LE TUTELE**

#### **ART. 3.1 Tutela Della Privacy**

La Compagnia dichiara che nell'ambito informatico, così come in quello telefonico, il sistema adottato garantisce la riservatezza dell'accesso ai dati contenuti nei sistemi informativi.

La Compagnia predisporrà periodiche informative sull'argomento per assicurare una continua sensibilizzazione dei Supervisor e dei Team Leader sulle evoluzioni delle problematiche relative alla privacy.

#### **ART. 3.2 Funzione dell'Automatic Call Distributor (ACD)**

L'ACD o un equivalente sistema di distribuzione delle chiamate, ha la funzione di smistare e distribuire le telefonate in entrata tra tutti gli operatori del Call Center.

Il suo scopo primario è quindi quello di ricevere e contare le chiamate che, sulla base di criteri predefiniti dalla Compagnia, vengono distribuite agli operatori collegati con il sistema, dando priorità di assegnazione a coloro i quali sono liberi da più tempo.

Il sistema ACD, quindi, permette di incanalare le chiamate attribuendo ad esse una priorità di risposta ed evitando che coloro che chiamano ascoltino il segnale di linea occupata e siano costretti a ricontattare lo stesso numero più volte.

Un'ulteriore funzione del sistema ACD è quella di monitorare in tempo reale il numero delle chiamate che arrivano sulla linea dedicata e di calcolare i tempi medi collettivi di risposta all'utenza in quel dato momento.

Altre funzioni dell'ACD sono:

- A. calcolare i tempi medi di conversazione;
- B. estrarre dati che permettano di individuare facilmente le fasce orarie nelle quali il flusso delle chiamate aumenta notevolmente;
- C. configurare i vari operatori/uffici in maniera anonima.

Inoltre l'uso specifico che DL intende fare del sistema ACD prevede il monitoraggio e l'estrazione di statistiche che permettano l'analisi dell'andamento delle attività del call center.

Qualsiasi dato generato tramite ACD non potrà essere usato come controllo a distanza ai sensi dell'art. 4 Statuto dei Lavoratori e, in ogni caso, non dovrà riportare alcun dato che possa identificare il singolo lavoratore.

Al termine di ogni chiamata gestita dagli operatori di call center, di qualsiasi linea (vendita, assistenza, sinistri ecc) dovrà essere inserita una pausa di 5 secondi.

Tutto ciò che esula da quanto sopra descritto è da intendersi non concordato e pertanto arbitrario e non consentito.

### **ART. 3.3 Tutela e agibilità Sindacale**

Alle R.S.A. verrà messa a disposizione una sala sindacale adeguata attrezzata con Personal Computer (accesso a Internet), telefono, fax, fotocopiatrice, armadi con chiusura a chiave per ciascuna delle sigle sindacali presenti (le chiavi di ingresso saranno in possesso delle R.S.A., della sicurezza, del personale addetto alle pulizie e di nessun altro). Verrà inoltre messa a disposizione una bacheca sindacale per la diffusione delle informative sindacali, impregiudicato il fatto di utilizzare sia la posta informatica interna sia la webmail su intranet per tale fine.

Inoltre, viene stabilito che il monte ore annuo relativo alle assemblee sindacali si intende aumentato di 2 ore rispetto a quanto già stabilito dallo Statuto dei Lavoratori (art. 20 Legge n. 300 20 Maggio 1970). Tale monte ore non comprende i tempi necessari ai lavoratori per gli spostamenti.

### **ART. 3.4 Tutela Della Salute**

Le Parti confermano di considerare prioritaria la rapida attuazione della normativa prevista in materia dal D. Lgs. 626/94, e successivi aggiornamenti, Sicurezza e Salute dei Lavoratori e successive modifiche, convengono sulla fondamentale funzione della medicina preventiva quale strumento di tutela della salute.

Sarà a carico della Compagnia il costo per effettuare le seguenti visite ogni due anni:

- analisi Audiometrica per il personale che svolge attività prevalentemente telefonica o in luoghi rumorosi;
- visita Otorinolaringoiatrica per il personale che svolge attività prevalentemente telefonica.

Eccezionalmente verranno soddisfatte richieste anche in tempi diversi.

### **ART. 3.5 Mobbing Lavorativo**

In linea con la dichiarazione delle parti sul Mobbing Lavorativo espressa nel C.C.N.L., la Compagnia e le Rappresentanze Sindacali Aziendali si impegnano, ognuno nell'ambito delle proprie competenze, ad assicurare un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona nonché a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

Le Parti – nel manifestare l'importanza delle tematiche riguardanti le violenze morali e le persecuzioni psicologiche in ambito lavorativo e nell'attesa di una prossima disciplina legislativa specifica in materia di mobbing lavorativo – promuoveranno azioni di informazione, prevenzione e tutela al riguardo e, ove necessario, interverranno anche con iniziative mirate.

## **ART. 4 ORARIO DI LAVORO**

La Compagnia resterà aperta secondo i seguenti orari:

dal Lunedì al Venerdì dalle ore 08,00 alle ore 21,00

Il Sabato dalle ore 08,00 alle ore 17,00.

### **ART. 4.1 Norma di applicazione e modifica dell'orario di lavoro**

Eventuali variazioni di orario rispetto a tutti i dipendenti saranno concordate e sottoscritte con le R.S.A. e le OO.SS.

### **ART. 4.2 Rilevazione orario di entrata e di uscita**

Tutte le timbrature si intendono acquisite presso i rilevatori presenze posizionati agli ingressi.

### **ART. 4.3 Personale soggetto a orario assicurativo, non soggetto a turni**

#### **ART. 4.3.1 Orario di lavoro**

L'orario di lavoro è fissato in 37 ore settimanali, distribuite in 5 giorni dal lunedì al venerdì. La Compagnia applicherà i seguenti orari:

dalle ore 08,30 alle ore 17,30 nei giorni dal lunedì al giovedì; dalle ore 08,30 alle ore 13,30 nella giornata di venerdì;

Pausa pranzo: 1 ora con uscita alle 12,30.

#### **ART. 4.3.2 Flex Time**

È prevista una possibilità di flessibilità negli orari d'ingresso e di uscita, come specificato più avanti, per le seguenti figure professionali:

Customer support sales

Customer support service

Claims (con esclusione delle figure professionali indicate nella griglia al punto 4.4.2)

Customer care

Ufficio posta

Amministrativi / altri

#### Dal lunedì al giovedì:

Ingresso: dalle 08.00 alle 09.30

Uscita: dalle 17.00 alle 18.30

#### Il venerdì:

Ingresso : dalle 08.00 alle 09.30

Uscita : dalle 12.30 alle 16.00

#### Pausa pranzo:

Un'ora estendibile fino ad 1 ora e 30 minuti con intervallo di uscita compreso tra le 12.30 e le 14.30.

È facoltà del dipendente usufruire del flex time o dello straordinario (quando richiesto ed

autorizzato). Resta inteso che in caso di flex-time negli orari sopra descritti non è richiesta giustificazione scritta.

Tale sistema è applicato sul periodo pari ad un mese con la possibilità di riportare al mese successivo un accumulo massimo di 6 ore in negativo e di 6 ore in positivo. Le ulteriori eccedenze positive verranno fatte confluire, se autorizzate, nel lavoro straordinario. Le ulteriori eccedenze negative, purché non frequenti, verranno eccezionalmente considerate alla stregua di permessi retribuiti e sottratte dal complessivo monte ore individuale.

Tale accumulo è utilizzabile anche per permessi retribuiti all'interno della fascia obbligatoria di presenza, in questo caso sarà necessaria l'autorizzazione scritta del responsabile.

I permessi indicati non possono essere fruiti nell'arco della giornata in misura superiore alle 4 ore. Resta inteso che qualora il dipendente volesse assentarsi senza rientrare dalla pausa pranzo o volesse rientrare in azienda dopo la pausa pranzo stessa il numero di ore da computare come permesso 'flex-time' è 4.

È prevista inoltre una flessibilità degli orari in coincidenza con la pausa pranzo. Sarà possibile effettuare tale pausa, della durata minima di 1 ora e massima di 1 ora e 30 minuti, nell'intervallo compreso tra le ore 12.30 e le ore 14.30.

Ai lavoratori sarà data la possibilità di verificare il cumulo in essere, anche rispetto alla situazione aggiornata alla giornata lavorativa precedente compatibilmente con il sistema informatico in essere. Ciò per meglio gestire la decisione del dipendente rispetto a 'flex-time' / straordinario e per consentirgli di rientrare da casi di negatività flex-time.

Potranno beneficiare del flex-time (all'ingresso, all'uscita ed in pausa pranzo) tutti i dipendenti, ad esclusione di coloro che lavorano su turni e in turno fisso.

### **ART. 4.3.3 Banca Ore**

In questa "Banca" ogni dipendente accumula, come se si trattasse di un "conto corrente" individuale, le ore di lavoro svolte oltre l'orario giornaliero normale; per ogni ora di lavoro "accumulata" nella Banca delle ore, il dipendente ha diritto ad un'ora di permesso retribuito.

L'utilizzo di tali permessi sarà concordato fra la Compagnia e l'interessato. Tuttavia, qualora tale utilizzo non avvenga entro 5 mesi dalla maturazione del relativo diritto, esso avverrà nei seguenti casi:

- per recuperi orari, a scelta del lavoratore che ne darà preavviso alla Società almeno 2 giorni lavorativi prima;
- per recuperi pari a una o più giornate, secondo le norme valide per la fruizione delle ferie.

Le ore accumulate nella Banca delle ore costituiscono uno strumento di flessibilità dell'orario e quindi – come l'art. 106-bis CCNL prevede espressamente – non costituiscono lavoro straordinario.

Data la difficoltà di concedere un numero troppo elevato di permessi, il CCNL stabilisce che solo le

prime 50 ore di lavoro autorizzate ed eccedenti l'orario normale giornaliero possano confluire nella Banca delle ore.

Oltre tale soglia, il dipendente svolgerà invece lavoro straordinario a tutti gli effetti, maturando il diritto a specifiche indennità in base alle norme vigenti ma non a riposi compensativi.

#### **ART. 4.4 Personale soggetto a turni**

##### **ART. 4.4.1 Norme generali**

Il concetto di "turnista" si applica a tutte le figure il cui orario di lavoro non è soggetto al flexitime integrale o non ha un orario fisso.

I turni non potranno avere inizio prima delle ore 8,00 e finire:

- dal lunedì al venerdì alle ore 21,00
- il sabato alle ore 17,00.

In allegato viene riportata la griglia degli orari dei turni.

La Compagnia provvederà a stabilire ed ad informare i singoli dipendenti con cadenza semestrale dei turni di lavoro assegnati.

La Compagnia provvederà ad informare i singoli dipendenti di eventuali modifiche al proprio turno secondo i tempi previsti da C.C.N.L., ovvero 30 gg. prima del primo turno.

Per i dipendenti a tempo parziale non potrà essere utilizzata la fascia centrale dei turni, orario di inizio dalle ore 10 alle ore 12, se non previo accordo con le R.S.A., con esclusione delle richieste di turno fisso e dei turni cadenti nelle giornate di sabato.

I turni di lavoro con orario finale alle ore 20,00 o alle ore 21,00 non potranno essere assegnati a ciascun dipendente in misura superiore al 50% di tutti i turni di lavoro su base semestrale con non più di due settimane consecutive.

I turni limitatamente al sabato devono prevedere un intervallo di almeno due settimane consecutive con sabato libero.

In deroga a quanto sopra detto per gli addetti al service, in attesa di potenziare gli organici, e comunque non oltre il 30/09/04 saranno previsti turni anche consecutivi con un massimo di 10/11 sabati ogni 6 mesi come da griglia turni attualmente in essere.

I dipendenti dei reparti soggetti a turni potranno richiedere al loro responsabile un numero illimitato di cambi turno con almeno 1 giorno di preavviso purché sia garantita la stessa funzionalità del servizio e avvenga con altro personale del reparto, avente identiche mansioni e competenze.

Potrà inoltre essere richiesto il cambio turno senza sostituzione eccezionalmente e con almeno 1 giorno di preavviso; esso potrà essere approvato nel rispetto delle procedure interne, a condizione



che si ritenga garantita la funzionalità del servizio nel turno di assenza.

La Compagnia accoglierà richieste di turni speciali di lavoro ai lavoratori invalidi assunti ai sensi della Legge 68/99 ed alle lavoratrici in gravidanza, oltre il terzo mese.

I dipendenti con figli fino a 10 anni di età potranno, su richiesta, essere esonerati dalla prestazione lavorativa oltre le ore 20, qualora forniscano idonea autocertificazione attestante l'impossibilità di far accudire i figli dopo le ore 20.

In ogni caso la Compagnia farà del proprio meglio per assegnare ai dipendenti, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, un ciclo di turni che comporti il minor impatto sulla vita di relazione dei dipendenti.

In deroga a quanto stabilito dall'art. 98 del vigente C.C.N.L., per il personale turnista full-time del reparto IT con turno fino alle ore 21,00, potrà essere previsto l'ingresso posticipato di 30 minuti rispetto all'inizio del turno, con la riduzione della pausa pranzo a 30 minuti.

#### **ART. 4.4.2 Indennità Di Turno**

Per il personale indicato nella tabella sottostante, soggetto a turni, è prevista un'indennità di 1.600 euro lordi annui. Tale importo si intende riproporzionato in relazione all'orario svolto.

	<b>Orario lavoro</b>	<b>di</b>	<b>Giorni della settimana</b>	<b>Note</b>
Front line sales	08,00 – 21,00		Lunedì - Venerdì	Turni
	08,00 – 17,00		Sabato	
Front line service	08,00 – 21,00		Lunedì - Venerdì	Turni
	08,00 – 17,00		Sabato	
Team leader	08,00 – 21,00		Lunedì - Venerdì	Turni
	08,00 – 17,00		Sabato	
Team dedicati sales	08,00 – 20,00		Lunedì - Venerdì	Turni
	08,00 – 13,00		Sabato	
Team dedicati service	08,00 – 20,00		Lunedì - Venerdì	Turni
	08,00 – 13,00		Sabato	
Team dedicati smistamento	08,00 – 20,00		Lunedì - Venerdì	Turni
	08,00 – 13,00		Sabato	
IT (help desk – sistemisti)	08,00 – 21,00		Lunedì - Venerdì	Turni
	08,00 – 17,00		Sabato	

Call Center claims <b>(1)</b>	08,00 – 19,00	Lunedì - Venerdì	Turni
	Chiuso	Sabato	
Claims liquidatori (no massa) <b>(2)</b>	09,00/09,30 18,00/18,30	Lunedì - Giovedì	Orario a scorrimento con flex-time di 30 minuti
	09,00/09,30 14,00/14,30	Venerdì	
Dispatcher <b>(3)</b>	08,00 – 18,30	Lunedì - Giovedì	Flex – time
	08,00 – 18,30	Venerdì	Turno con flex – time
Claims support <b>(4)</b>	08,00 – 18,30	Lunedì - Giovedì	Flex – time
	08,00 – 18,30	Venerdì	Turno con flex - time

**NOTE:**

- (1) Call Center Claims: le parti si impegnano a verificare l'opportunità dell'eventuale estensione dell'attività lavorativa alla giornata del sabato entro sei mesi dal presente accordo e successivamente ogni sei mesi.**
- (2) Claims liquidatori (no massa): condizione necessaria: garanzia dell'85% di copertura con possibilità per il restante 15% del personale di usufruire dell'orario flessibile e pagamento dell'indennità di turno per tutti coloro che garantiscono la copertura.**
- (3) Dispatcher: condizione necessaria: garanzia del 50% di copertura con possibilità per il restante 50% del personale di usufruire dell'orario flessibile e pagamento dell'indennità di turno per tutti coloro che garantiscono la copertura.**
- (4) Claims Support: condizione necessaria: garanzia del 30% di copertura con possibilità per il restante 70% del personale di usufruire dell'orario flessibile e pagamento dell'indennità di turno per tutti coloro che garantiscono la copertura.**

**ART. 4.4.3 I.T.: Lavoratori su turni**

In questo caso l'orario è fissato in 37 ore settimanali, distribuite in 6 giorni la settimana compresi tra il lunedì ed il sabato di cui 5 giorni lavorativi ed un riposo settimanale, all'interno della fascia oraria d'apertura della Compagnia.

Per il personale interessato, è ammesso il flex-time con un monte ore ed una logica analoghi a quelli dei dipendenti con questa possibilità (vedi art 5.1.2), con esclusione della possibilità di entrare dopo l'inizio del primo turno o uscire prima della fine dell'ultimo turno.

Anche in questo caso è prevista l'indennità di turno.

**ART. 4.5 Reperibilità**

Qualora ai dipendenti, in conformità delle leggi vigenti e del C.C.N.L. e relativi limiti, venga

richiesta la disponibilità alla reperibilità questa dovrà essere oggetto di comunicazione preventiva alle R.S.A.

Le figure professionali alle quali può essere chiesta la reperibilità strutturale sono quelle individuabili nella sola area I.T./CED operante direttamente sui sistemi di produzione (Hardware e Software) laddove esse esercitino, già durante il normale orario di lavoro, prevalente attività di monitoraggio su procedure di elaborazione cicliche e periodiche, anche giornaliere, relative ad ambienti di reale produzione.

Sono pertanto esclusi dal concetto di reperibilità strutturale i programmatori, gli analisti, le figure di progettazione e di coordinamento nonché il personale di supporto al funzionamento di PC e reti locali e tutti coloro che gravitino attorno ad ambienti di sviluppo.

Inoltre l'effettiva prestazione della reperibilità strutturale si intende attivata dopo 30 giorni rispetto alla data di richiesta da parte della Compagnia.

La reperibilità strutturale è inoltre vincolata ai seguenti criteri:

- non più di 5 giorni consecutivi di reperibilità
- almeno due settimane di non reperibilità consecutive

L'indennità spettante per la reperibilità strutturale è di euro 40 per ogni giornata di reperibilità a cui andrà sommata la normale contribuzione per gli straordinari per il tempo effettivamente prestato, comprensiva delle eventuali maggiorazioni notturne o festive.

Le cifre indicate sono da intendersi lorde. Inoltre si stabilisce che qualsiasi strumento venga utilizzato dal lavoratore per rendere efficace la reperibilità strutturale è da intendersi completamente a carico della Compagnia.

Tutte le forme di reperibilità attualmente in essere dovranno essere allineate ai criteri del C.C.N.L. e del presente contratto integrativo aziendale.

Pag. 13 Di 28

#### **ART. 4.6 Part time**

In riferimento al D.L. n. 61 del 25/02/2000, le parti condividono l'importanza del principio di non discriminazione tra lavoratori ad orario full time e lavoratori ad orario part time su tutti gli aspetti caratterizzanti il rapporto di lavoro.

In particolare:

- la richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro a tempo pieno al rapporto di lavoro a tempo parziale, sarà accolta compatibilmente con le esigenze aziendali;
- l'esito della richiesta sarà comunicata entro un mese al diretto interessato;
- le eventuali richieste di ritorno al rapporto di lavoro a tempo pieno, trascorso il primo anno, avranno priorità assoluta nella costituzione di nuove posizioni lavorative, siano esse originate da trasformazione di tempi parziali o da nuove assunzioni;
- l'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale ed anche il ritorno a tempo pieno, con le modalità di cui sopra, non determinano innovazione dell'originario rapporto di lavoro;
- la retribuzione corrisposta in proporzione alla durata della prestazione lavorativa comprende

tutti gli elementi retributivi.

La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale è quella prevista per il personale a tempo pieno dal vigente C.C.N.L. applicandosi, ovviamente, una riduzione proporzionale del trattamento retributivo.

#### **ART. 4.7 Tolleranza ritardi**

Tutti i lavoratori turnisti/turno fisso avranno 30 minuti al mese, con un tetto giornaliero di 10 minuti, di tolleranza ritardi non riportabili al mese successivo.

I lavoratori con orario flessibile hanno una tolleranza giornaliera di 3 minuti.

#### **ART. 5 PERMESSI**

##### **ART. 5.1 Permessi retribuiti**

Fermo quanto previsto dal C.C.N.L., sono garantiti i seguenti permessi retribuiti per gli eventi e le misure di seguito elencate:

8 ore annue come da art. 38 C.C.N.L.:

- Fruibili a giornate, mezze giornate o in ore,
- Residuo verrà trasformato a fine anno in ore di permesso fruibili anche a giornate intere.

Visite mediche, terapie e analisi di laboratorio, prestazioni odontoiatriche:

- Monte ore: illimitato.
- Copertura: tempo necessario per la visita, terapia, analisi o prestazione odontoiatrica e il tempo di spostamento necessario.
- Usufruibile a fronte della presentazione di un giustificativo.
- Cumulabile con altri permessi orari.

Consenso matrimoniale

- 1 giorno lavorativo fuori dal comune della sede di lavoro
- ½ giornata nel comune della sede di lavoro

Nascita figlia/o

- 2 gg. lavorativi oltre al giorno del parto fruibili a giornate, mezze giornate o ore.

Decesso familiare entro il 1° grado di parentela (convivente/coniuge, genitori, figli, fratelli)

- 3 gg. lavorativi esclusi i festivi e il sabato, aggiuntivi ai giorni previsti dal C.C.N.L. fruibili a giornate, mezze giornate o ore.

Assistenza malati: familiari entro il 1° grado di parentela (convivente/coniuge, genitori, figli, fratelli) con presentazione di una dichiarazione da parte del lavoratore attestante la necessità di assistenza

- 4 gg. lavorativi annui fruibili a giornate, mezze giornate o ore.
-

## **ART. 5.2    Permessi Non Retribuiti**

Fermo quanto previsto dal C.C.N.L. e dalla Legge sui congedi parentali, sono garantiti permessi non retribuiti per gli eventi e le misure di seguito elencate:

### Assistenza malati:

- Familiari entro il 1° grado di parentela (convivente/coniuge, genitori, figli, fratelli): 5 gg. lavorativi fruibili a giornate, mezze giornate o ore con presentazione di una dichiarazione da parte del lavoratore attestante la necessità di assistenza.

### Assistenza malattia bambini dall'anno di vita fino a 12 anni:

- Illimitati.
- Fruibili a giornate, mezze giornate o ore.
- Concomitanti per entrambi i genitori dipendenti.
- Usufruibile a fronte della presentazione di un giustificativo.

### Generici:

- 10 gg. lavorativi all'anno, fruibili a giornate, mezze giornate o ore, per la fruizione di più di 2 giornate intere è necessario comunicare l'assenza alla Compagnia con un preavviso di 3 giorni lavorativi.

Per le trattenute derivanti dalla fruizione di tali permessi sarà eventualmente possibile accordare formule di rateizzazione.

## **ART. 6        LAVORATORI STUDENTI**

Ai lavoratori studenti di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970 n° 300, che frequentano corsi di studio diurni o serali in scuole statali, comunali e private, parificate e legalmente riconosciute, corsi universitari anche per lauree brevi, per il raggiungimento del relativo titolo di studio, saranno concesse le seguenti agevolazioni previa presentazione di documentazione che attesti l'avvenuta iscrizione al corso:

### **ART. 6.1    Permessi studio**

Sono istituiti i seguenti permessi per studio con comunicazione preventiva inoltrata, di norma, 3 giorni prima:

- 5 gg. lavorativi retribuiti all'anno frazionabili anche a ore anche nel corso dell'anno scolastico
- 10 gg. lavorativi non retribuiti all'anno frazionabili anche a ore.

### **ART. 6.2    Permessi esame**

Sono istituiti i seguenti permessi per esame a fronte di presentazione di idonea documentazione e con comunicazione preventiva inoltrata, di norma, 3 giorni prima:

- 3 gg. lavorativi interi retribuiti antecedenti l'esame sostenuto

7 gg. lavorativi interi retribuiti per preparazione esame di maturità frazionabili anche a ore  
10 gg. lavorativi interi retribuiti per preparazione esame di laurea frazionabili anche ad ore

#### **ART. 6.3 Concorso spese universitarie**

Premio di Euro 150 annui condizionato alla dimostrazione da parte dell'interessato della avvenuta iscrizione ai corsi legali e del relativo pagamento.

#### **ART. 6.4 Premio di laurea e laurea breve**

Viene istituito un premio di laurea di Euro 1.000 per la laurea conseguita entro il quinto anno fuori corso e di Euro 500 oltre il quinto anno fuori corso a fronte di presentazione di idonea documentazione.

#### **ART. 6.5 Premio di maturità**

È istituito il seguente premio di maturità a fronte di presentazione di idonea documentazione: Euro 500,00, esame di maturità.

#### **ART. 7 ASPETTATIVE**

In riferimento all'Art. 36 del CCNL sono definite le seguenti variazioni:

La durata massima prevista si intende incrementata di un mese (da due a tre). Il frazionamento possibile è di 3 periodi.

L'aspettativa può essere richiesta dopo tre anni dalla precedente.

In caso di richiesta d'aspettativa da parte di lavoratori precedentemente assunti con contratto a tempo determinato successivamente trasformato in tempo indeterminato, l'anzianità aziendale sarà considerata comprensiva del periodo a termine.

#### **ART. 8 FERIE**

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 33 del C.C.N.L., le giornate di ferie potranno essere fruite anche a mezze giornate. Il periodo di ferie di lunga durata nel corso dell'anno solare deve essere comunicato dai dipendenti e approvato nel rispetto delle procedure interne. Per quanto riguarda i periodi estivi, la richiesta andrà inoltrata entro il mese di aprile, per i periodi invernali entro il mese di ottobre. Sono esclusi da tale comunicazione i periodi brevi, ovvero quelli fino a 3 giorni lavorativi, per i quali è richiesto un preavviso minimo di almeno un giorno. In via del tutto eccezionale, per cause di forza maggiore, la richiesta di una singola giornata potrà essere inoltrata anche senza preavviso. Le richieste di ferie dovranno essere redatte su apposita modulistica aziendale che preveda una risposta scritta da parte della Compagnia contenente le eventuali motivazioni del diniego.

#### **ART. 8.1 Ex Festività**

Le ex festività potranno essere fruite anche a ore  
La fruizione dovrà avvenire entro l'anno di competenza.

La fruizione potrà avvenire anche il venerdì con 5 ore.

Ogni anno entro il mese di gennaio, le parti si incontreranno per stabilire le giornate di chiusura attraverso l'utilizzo in via collettiva dei permessi straordinari derivanti dalle festività abolite

## **ART. 9 RIEPILOGO SITUAZIONE PREGRESSA DEL LAVORATORE**

La Compagnia si impegna a consegnare ad ogni dipendente, il prospetto riassuntivo annuale relativo all'anno solare precedente della situazione Banca Ore, Ex Festivi, Ferie e Permessi retribuiti, entro il 28 febbraio di ogni anno.

## **ART. 10 RIMBORSO SPESE ART. 10.1**

### **Missioni per i dipendenti**

Dovrà essere risarcito ogni danno (copertura assicurativa di tipo kasko) per i danni al veicolo proprio durante gli spostamenti effettuati per motivi di lavoro.

Rimborso a piè di lista dietro presentazione di giustificativi e compilazione della nota spese secondo le procedure interne della Compagnia. Per la determinazione delle spese chilometriche restano valide le tabelle ACI con la precisazione che il chilometraggio del veicolo è quello relativo ad una percorrenza annua di 10.000 Km.

In ogni caso i rimborsi dovranno avvenire entro il mese successivo alla data di presentazione della documentazione completa.

### **ART. 10.2 Anticipo cassa**

Ogni dipendente potrà usufruire di un anticipo cassa in conto spese previa compilazione di apposita modulistica. Soprattutto per quello che riguarda missioni oltre la giornata lavorativa la Compagnia si impegna a limitare al massimo le spese dei lavoratori mediante un'adeguata previsione delle spese ed una relativa fornitura di denaro contante nella valuta adeguata

## **ART. 11 ASSISTENZA**

A beneficio di tutto il personale dipendente non dirigente è stato definito un accordo in data 09/10/2003 per l'assistenza sanitaria per il periodo 01/10/2003 – 31/12/2004 le cui condizioni sono di seguito riportate.

rimborso per visite mediche specialistiche per un massimale di Euro 625,00

rimborso per visite mediche di alta diagnostica per un massimale di Euro 1.875,00

rimborso per visite mediche di oncologia per un massimale di Euro 2.500,00

rimborso per spese odontoiatriche per un massimale di Euro 875,00

ricovero e grandi interventi per un massimale di Euro 187.500,00

Le coperture si intendono estese a tutti i componenti del nucleo familiare interessato.

Polizza Infortuni (solo per i dipendenti):

- caso morte 5 volte la RAL;
- invalidità permanente 6 volte la RAL.

Dal 0 1/01/2005 le condizioni annuali riproporzionate sono le seguenti:

massimale per visite mediche specialistiche	Euro	500,00
massimale per visite mediche di alta diagnostica	Euro	1.500,00
massimale per visite mediche di oncologia	Euro	2.000,00
massimale per spese odontoiatriche	Euro	700,00
massimale per ricovero e grandi interventi	Euro	150.000,00

Le coperture si intendono estese a tutti i componenti del nucleo familiare interessato.

Polizza Infortuni (solo per i dipendenti):

- caso morte 5 volte la RAL;
- invalidità permanente 6 volte la RAL.

Per quanto riguarda tutte le altre garanzie ed eventuali scoperti e/o franchigie si conviene di far riferimento all'allegato 3, in quanto parte integrante del presente contratto per gli esercizi 2004 – 2005 e 2006.

Per nucleo familiare si intende quello risultante dallo stato di famiglia intendendo per tali il coniuge o convivente more uxorio ed i figli.

L'importo delle spese sostenute sarà liquidato entro 40 giorni dalla data di presentazione di idonea e completa documentazione.

Inoltre, dalla data di stipula del presente CIA, a seguito di modifica del visus, la Compagnia rimborserà un importo pari a Euro 300 annui per spese di apparecchiature medico oculistiche previa documentazione del medico specialista e dietro presentazione di avvenuto pagamento.

## **ART. 12 PREVIDENZA**

La Compagnia si impegna ad informare tempestivamente tutti i dipendenti, con particolare riferimento ai neo assunti, sulle modalità di adesione al contratto di previdenza integrativa. In particolare dovranno essere fornite esaurienti informazioni circa i criteri di contribuzione e le linee di investimento possibili. Dal 1 aprile 2003 la contribuzione a carico della Compagnia passerà da 2 a 3 punti percentuali. Dal 1 gennaio 2004 la contribuzione a carico della Compagnia passerà da 3 a 4 punti percentuali. Le Parti si impegnano a rincontrarsi per definire il rendimento dell'aliquota di retrocessione. Il presente articolo si intenderà superato da eventuali altri accordi siglati dalle Parti. In allegato 4 si riporta l'accordo sulla previdenza del 23/10/2003.

## **ART. 13 PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ**



L'obiettivo comune, tra la Compagnia ed i dipendenti, è fissato per l'anno 2003 nell'acquisizione di 120.000 polizze (New business)

I criteri di distribuzione saranno i seguenti:

	Inquadramento	Obiettivo polizze		
		Da 113.000 a 115.000	Da 115.001 a 118.000	Da 118.001 a 120.000 e oltre
		Importi in Euro		
<b>Fascia A</b>	7° livello	1.000	1.100	1.250
	6° livello	1.000	1.100	1.250
	5° livello	1.000	1.100	1.250
<b>Fascia B</b>	4° livello	900	950	1.100
	3° livello	900	950	1.100
	2° livello	900	950	1.100
<b>Fascia C</b>	Parte Terza Disciplina			
	Sez. I	750	850	950
	Sez. II	750	850	950

#### **A) Condizioni soggettive per la maturazione del diritto**

A poter accedere a tale premio saranno tutti i dipendenti Direct Line appartenenti alla categoria impiegatizia (con l'esclusione quindi dei dirigenti) assunti ed entrati in servizio non oltre il 1 dicembre 2003 che abbiano prestato almeno un mese di servizio effettivo continuativo nel corso del 2003 e che siano ancora in servizio alla data di firma del presente accordo. Il premio verrà riproporzionato per i dipendenti assunti in corso d'anno e sarà riconosciuto nella misura di 1/12 per ogni mese di effettivo servizio per un numero di giorni superiore o uguale a 15. L'inquadramento contrattuale e orario di riferimento del dipendente sarà riproporzionato sulle retribuzioni dell'esercizio 2003.

#### **B) Modalità di erogazione**

Gli importi sopra definiti verranno erogati unitamente alla retribuzione di marzo 2004.

Le parti si danno atto che gli importi di seguito indicati sono comprensivi del PAP anno 2003 e delle relative quote di incidenza sugli istituti retributivi di carattere differito (preavviso, ferie, tfr, etc.) riguardo alle quali i dipendenti non matureranno alcun diritto aggiuntivo rispetto a quanto sopra previsto.

#### **C) Previsioni finali.**

Tale schema potrà essere utilizzato anche per gli anni della durata del presente contratto (2004 – 2005 – 2006) fermo restando che le parti si impegnano ad incontrarsi per la definizione degli obiettivi aziendali e degli importi entro il 31 marzo di ogni anno.

## **ART. 14 AGEVOLAZIONI**

### **ART. 14.1 Ticket Restaurant**

La Compagnia erogherà a ciascun dipendente e per ogni giorno di presenza un Ticket Restaurant del valore di:

Euro 5,38 per tutti i dipendenti full-time; Euro 2,50 per tutti i dipendenti part-time.

I Ticket Restaurant verranno consegnati a ciascun dipendente unitamente alla busta paga. Resta inteso che il ticket è spendibile anche in mensa.

### **ART. 14.2 Sconti polizze varie stipulate dai dipendenti**

I dipendenti in servizio possono stipulare assicurazioni con l'Impresa su veicoli intestati a se stessi, ai familiari conviventi, al coniuge/convivente, per un numero illimitato di veicoli, alle seguenti condizioni: 20% di sconto sulla garanzia RCA ; 50% di sconto sulle altre garanzie

### **ART. 14.3 Mutui e conti correnti**

La Compagnia si impegna a definire accordi con Istituti Bancari considerando ove possibile, inoltre, accordi con la casa madre per garantire le migliori condizioni possibili sul mercato per l'apertura di mutui e conti correnti.

Inoltre la Compagnia si impegna a presentare alle OO.SS., entro un mese dalla firma del suddetto C.I.A., una lista di istituti bancari che presentino delle agevolazioni per i dipendenti.

### **ART. 14.4 Asilo nido**

In funzione di qualsiasi soluzione logistica che verrà attuata per il personale delle attuali strutture di Cinisello e Lambrate, le Parti troveranno una soluzione analoga a quella attuale, eventualmente anche di tipo economico.

## **ART. 15 ROTAZIONE DELLE MANSIONI**

Si riconfermano i contenuti dell'art. 95 e 96 del C.C.N.L., con le seguenti modifiche. Il periodo di 5 anni di cui al comma 1° art. 95 è ridotto a 3 anni.

Nel caso in cui si verificasse una situazione di parità fra lavoratori/trici richiedenti con riguardo alle condizioni di legge, avrà diritto di priorità il lavoratore/trice con i seguenti requisiti:

- provenienza da un reparto di lavoratori/trici addetti al call center (front line) perché esposti ad uno stress maggiore;
- anzianità di servizio aziendale.

A fronte del cambiamento di mansione farà seguito il corretto inquadramento previsto dal CCNL.

#### **ART. 16 LAVORO STRAORDINARIO**

Le ore di lavoro straordinario potranno essere effettuate con frazioni minime di 15 minuti, solo dopo i primi 30 minuti.

#### **ART. 17 ASSUNZIONI**

In caso di decesso di un dipendente durante il rapporto di lavoro il coniuge o i figli potranno fare richiesta di assunzione; in tal caso, la Compagnia si impegna a sostenere un colloquio di selezione

#### **ART. 18 INTERPRETE PER DIPENDENTI AUDIOLESI**

La Compagnia si impegna a fornire a proprie spese un interprete per i dipendenti audiolesi, in occasione di assemblee sindacali, incontri con i dipendenti, al fine di consentire agli stessi la fruizione di tali eventi in modo paritetico.

#### **ART. 19 DECORRENZA E SCADENZA**

Il presente Contratto avrà effetto dal 1° gennaio 2004, salvo diverse decorrenze indicate in singole specifiche norme e ad eccezione delle modifiche riguardanti gli orari di apertura e di chiusura della Compagnia, e quelle relative agli aspetti tecnici dell'articolo 3.2 che decorreranno entro e non oltre il 1° febbraio 2004.

*Norma transitoria: In deroga a quanto previsto dall'articolo 4.4.1 per l'informazione ai singoli dipendenti sulle modifiche al turno, si prevede la consegna di dette informazioni, per i turni di febbraio 2004, entro e non oltre il 12 gennaio 2004.*

*Norma transitoria: In deroga a quanto previsto dall'articolo 4.4.1 relativamente alla consegna della griglia dei turni semestrale si prevede la creazione e la consegna di una griglia trimestrale per i turni da Agosto 2004 a Ottobre 2004 entro il 1/04/2004.*

La scadenza del presente Contratto si intende fissata al 31/12/2006, tacitamente rinnovato, con l'impegno vincolante delle Parti ad iniziare la trattativa per il rinnovo nei primi quindici giorni di Giugno 2006.

#### **ALLEGATO 1 Dichiarazione della Compagnia in tema di lavoro straordinario**

La Compagnia si adopererà a contenere le ore di lavoro straordinario rispetto alla situazione attuale.

#### **ALLEGATO 2 Dichiarazione delle OO.SS.**

Le OO.SS ribadiscono la loro contrarietà all'utilizzo di lavoratori precari e/o con contratti atipici, ritenendo come valore inalienabile per tutti la garanzia di un posto di lavoro a tempo indeterminato e a condizioni dignitose.

Pertanto, se l'organico dovesse risultare insufficiente a causa di un aumento dei carichi di lavoro le OO.SS stesse chiederanno alla Compagnia un incontro finalizzato a studiare un piano complessivo di assunzione di nuove risorse.

Le OO.SS inoltre invitano a non ricorrere a società esterne per le attività di "overflow".

### **ALLEGATO 3 ASSISTENZA SANITARIA**

Relativamente all'accesso alle garanzie oggetto dell'articolo 11 del presente CIA dovranno essere fornite ad ogni dipendente le necessarie informazioni di carattere pratico amministrativo come da allegato.

A fronte di prescrizione del medico di base o della certificazione del medico specialista verranno rimborsate:

#### **A) Ricovero con e senza intervento chirurgico, Day-hospital, intervento chirurgico ambulatoriale.**

- 1. In strutture del S.S.N. o da esso accreditate in caso di ricovero a carico del S.S.N.**  
Rimborso dei ticket o delle eccedenze di spese.
- 2. In strutture convenzionate.** Pagamento diretto ed integrale.
- 3. In strutture non convenzionate.**  
Rimborso delle spese con l'applicazione di uno scoperto del 20% con il minimo non indennizzabile di Euro 1000,00, per il solo intervento chirurgico ambulatoriale il minimo non indennizzabile applicato viene abbassato a Euro 500,00.

Spese nei 100 giorni precedenti per visite specialistiche e accertamenti diagnostici.

Spese sanitarie sostenute durante il ricovero o il day-hospital e per l'intervento chirurgico ambulatoriale.

Spese nei 100 giorni successivi per prestazioni mediche e sanitarie, medicinali, cure termali (no spese alberghiere).

#### **Massimale annuo**

Euro 150.000,00 per nucleo.

#### **B) Alta Specializzazione ed accertamenti diagnostici**

Angiografia, artrografia, broncografia, cisternografia, cistografia, clisma opaco, colangiografia, colangiografia per cutanea, colecistografia, dacriocistografia, defecografia discografica, fistelografia,

flebografia, fluorangiografia, galattografia, isterosalpingografia, linfografia, mammografia, mielografia, pneumoencefalografia, retinografia, Rx esofago, Rx tubo digerente, scialografia, splenoportografia, tomografia torace, tomografia in genere, tomografia logge renali, tomoxerografia, urografia, vesciculodeferentografia, Tomografia Assiale Computerizzata (TAC), risonanza magnetica nucleare (RMN), scintigrafia, elettromiografia, dialisi, laserterapia a scopo fisioterapico, chemioterapia, cobaltoterapia.

Tutte gli altri accertamenti diagnostici con esclusione delle prestazioni odontoiatriche e di ortodonzia.

1. **In strutture del S.S.N. o da esso accreditate in caso di ricovero a carico del S.S.N.**  
Rimborso dei ticket.
2. **In strutture convenzionate.** Pagamento diretto ed integrale.
3. **In strutture non convenzionate.**  
Rimborso delle spese con l'applicazione di uno scoperto del 20% con il minimo non indennizzabile di Euro 50,00.

Massimale annuo per nucleo Euro 1.500,00.

#### **C) Visite specialistiche.**

1. **In strutture del S.S.N. o da esso accreditate in caso di ricovero a carico del S.S.N.**  
Rimborso dei ticket.
2. **In strutture convenzionate.** Pagamento diretto ed integrale.
3. **In strutture non convenzionate.**  
Rimborso delle spese con l'applicazione di uno scoperto del 15% con il minimo non indennizzabile di Euro 25,00.

Massimale annuo per nucleo Euro 500,00.

#### **D) Malattie oncologiche**

Rimborso delle spese extra-ospedaliere per visite, accertamenti diagnostici e terapie oncologiche, anche farmacologiche relative a malattie oncologiche.

1. **In strutture del S.S.N.** Rimborso dei ticket.
2. **In strutture convenzionate e non convenzionate.** Pagamento diretto ed integrale.
3. **In strutture non convenzionate.** Le spese sostenute vengono rimborsate integralmente

Massimale annuo per nucleo Euro 2.000,00.

#### **E) Prestazioni odontoiatriche**

La Società rimborsa all'assicurato le spese sostenute per prestazioni di terapie conservative, ortodonzia e protesi sia in centri convenzionati con la Società sia in centri non convenzionati.

**1. In strutture del S.S.N. o da esso accreditate in caso di ricovero a carico del S.S.N.**

Rimborso dei ticket fino al massimale assicurato.

**2. In strutture convenzionate.** Pagamento diretto ed integrale.

**3 In strutture non convenzionate.**

Rimborso delle spese con l'applicazione di uno scoperto del 15% o rimborso con i massimali previsti dalla tabella funzionari allegata al C.C.N.L.

Massimale annuo assicurato Euro 700,00 per nucleo.

Tutti i massimali poc'anzi indicati sono da considerarsi annuali (12 mesi) vi è data però possibilità di usufruire di detti limiti aggiungendo i tre dodicesimi degli stessi ai massimali annui già a partire dal 01/10/2003 e fino al 31/12/2004 (15 mesi), in questo caso i massimali ed il periodo di copertura sarà di 15 mensilità.

Fisac CS

**ALLEGATO 4 ACCORDO IN TEMA DI PREVIDENZA**

Oggi, 23 ottobre 2003 presso la sede di Direct Line Insurance S.p.A. in Milano, piazza Monte Titano n. 10, si sono incontrati:

Per Direct Line Insurance SpA, il Direttore delle Risorse Umane, Dr.ssa Manfredina Grossi,

unitamente alla Sig.ra Lia Antonucci;  
Per Fiba – Cisl il sig. Claudio Zopetti;  
Per Fisac – Cgil, i sigg. Diego Cagiano e Marco Mastrangelo;  
Per FNA i sigg. Roberto Lavoratorini e Giuseppe Cavalcanti  
Per RSA Fiba sede di Cinisello, il Sig. Simone Bertelli;  
Per RSA Fiba sede di Lambrate, la sig.ra Giorgia Atzori;  
Per RSA Fisac sede di Cinisello, le sigg.re Rosanna Mancini, Sara Cimarelli e Samira Giulitti; Per RSA Fisac sede di Lambrate, il sig. Danilo Tavecchio, la Sig.ra Simona Barbiani;  
Per RSA FNA sede di Cinisello, i sigg. Gianluca Cribiù, Davide Dehò e Ottaviano Tagliaferri Prina

per discutere sul seguente argomento:

### **Previdenza Integrativa**

Premesso che con accordo aziendale sottoscritto in data 15 aprile 2003, che si intende parte integrante del presente articolo, si è convenuto di lasciare ai dipendenti la facoltà di aderire al Fondo Aperto Previras, vengono di seguito elencate le norme che regolano la materia.

Inoltre, per effetto della entrata in vigore del decreto legislativo 47/00 che ha modificato i limiti di deducibilità fiscali sui versamenti ai Fondi di Previdenza, ora stabiliti nella misura del 12% del reddito complessivo annuo con il tetto di euro 5.165,00 e pertanto, viene altresì estesa ai lavoratori la possibilità di beneficiare di tale istituto nelle seguenti forme:

#### **1) DIPENDENTI GIA' ISCRITTI A CASSE PRIMA DEL 28/4/93**

Tale categoria di dipendenti comprende coloro che risultavano già iscritti a Casse di Previdenza, indipendentemente dalla effettiva anzianità aziendale, in data antecedente il 28 aprile 1993 e che non hanno mai provveduto a riscattare i contributi versati.

Per tali dipendenti il contributo alla Cassa di Previdenza, calcolato sulla base di quanto indicato nell'allegato 19 del CCNL, risulta nella seguente misura:

- a) a carico dell'Impresa : 2%
- b) a carico del Dipendente:
  - minimo: il 50% del contributo dell'Azienda, pari al 1%, anche tramite destinazione del TFR;
  - massimo: come da richiesta del dipendente che comunicherà la percentuale del proprio contributo in base alle proprie convenienze entro i limiti stabiliti dal decreto legislativo 47/00.

#### **2) DIPENDENTI NON ISCRITTI A CASSE PRIMA DEL 28/4/93**

Tale categoria di dipendenti comprende coloro che, alla data di entrata in vigore della citata legge, NON risultavano iscritti a Casse di Previdenza, indipendentemente dalla effettiva anzianità aziendale.

Coloro che hanno iniziato l'attività lavorativa, in qualità di dipendente, in data antecedente il 28 aprile 1993

Per tali dipendenti il contributo alla Cassa di Previdenza, calcolato sulla base di quanto indicato nell'allegato 19 del CCNL, risulta nella seguente misura:

- a) a carico dell'Impresa : 2% Pag.  
26 Di 28
- b) a carico del Dipendente:
- minimo: il 50% del contributo dell'Azienda pari all'1%, anche tramite destinazione del TFR;
- massimo: come da richiesta del dipendente che comunicherà la percentuale del proprio contributo in base alle proprie convenienze entro i limiti stabiliti dal decreto legislativo 47/00.
- **ai fini della deducibilità dovrà essere destinata quota di TFR pari almeno al 50% del contributo complessivo versato (azienda e dipendente)**

Coloro che hanno iniziato l'attività lavorativa, in qualità di dipendente, in data posteriore al 28 aprile 1993

Per tali dipendenti il contributo alla Cassa di Previdenza, calcolato sulla base di quanto indicato nell'allegato 19 del CCNL, risulta nella seguente misura:

- a) a carico dell'Impresa : 2%
- b) a carico del Dipendente:
- minimo: contributo allo 0,75%;
- massimo: come da richiesta del dipendente che comunicherà la percentuale del proprio contributo in base alle proprie convenienze entro i limiti stabiliti dal decreto legislativo 47/00.
- **ai fini della deducibilità fiscale dovrà essere destinata l'intera quota di TFR maturata nell'anno.**

### 3) NORME COMUNI

**L'adesione al Fondo avviene su base volontaria. Essa potrà essere manifestata all'atto dell'assunzione, previo superamento del periodo di prova, o con un preavviso di un mese rispetto alla data in cui la richiesta avrà effetto. I dipendenti una volta iscritti al Fondo, non potranno recedere dallo stesso per tutta la durata del rapporto di lavoro con DIRECT LINE INSURANCE.**

**All'atto della assunzione il dipendente dovrà sottoscrivere dichiarazione nella quale attesterà il proprio status e, nel caso di "vecchi iscritti", dovrà contestualmente richiedere il trasferimento delle riserve matematiche dal Fondo di provenienza al Fondo PREVIRAS.**

### 4) VERSAMENTI

#### 4.1) annualmente



- il contributo a carico della azienda calcolato sugli elementi retributivi previsti dall'allegato 19 in essere al 1° gennaio di ogni anno.
- Il contributo a carico del dipendente per la misura della quota obbligatoria, che si intende anticipato dalla azienda e verrà trattenuto ratealmente dallo stipendio sulle dodici mensilità solari.
- L'intera quota a carico del dipendente nel caso avesse optato per la destinazione del TFR.
- I versamenti saranno effettuati entro il 1° febbraio di ogni anno.

4.2) mensilmente, comprese le mensilità aggiuntive:

- trattenuta autorizzata dai lavoratori per gli ulteriori contributi volontari comunicati in base alle proprie convenienze;
- versamento della quota di TFR destinato pari al 50% del contributo mensile complessivo per "nuovi iscritti non di prima occupazione";
- versamento dell'intero TFR destinato per i "nuovi iscritti di prima occupazione".

5) OPZIONI

- la trattenuta diretta sulla retribuzione, che verrà effettuata in 12 rate sulle mensilità solari,
- la destinazione del TFR con le modalità ed i limiti sopra indicati.

Entro il mese di novembre di ogni anno il dipendente dovrà comunicare all'ufficio del personale la modalità di trattenuta della quota obbligatoria a proprio carico indicando se la trattenuta debba essere effettuata direttamente dallo stipendio o con destinazione del TFR.

Nel caso di accesso al Fondo di Previdenza in corso d'anno, il contributo del dipendente dovrà essere trattenuto esclusivamente dalla retribuzione.

Letto, confermato e sottoscritto.