

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

**PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLE SOCIETA' CUI SI APPLICA IL
CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO DELLE IMPRESE DI ASSICURAZIONI
EURIZON FINANCIAL GROUP (dal 01.03.2006), EURIZONVITA,
UNIVERSO SERVIZI , E EURIZONTUTELA (dal 01.08.2006)**

Stipulato in data 14/12/2005

INDICE

Art. 1 SFERA DI APPLICAZIONE E DURATA	pag. 3
Art. 2 ORARIO DI LAVORO	pag. 4
Art. 3 PERMESSI RETRIBUITI	pag. 5
Art. 4 PERMESSI NON RETRIBUITI ED ASPETTATIVE	pag. 6
Art. 5 FERIE	pag. 7
Art. 6 FESTIVITA' SOPPRESSE	pag. 8
Art. 7 BANCA DELLE ORE	pag. 9
Art. 8 REPERIBILITA'	pag. 10
Art. 9 FORMAZIONE	pag. 11
Art. 10 ROTAZIONI NELLE MANSIONI	pag. 12
Art. 11 TRATTAMENTO DI MISSIONE	pag. 13
Art. 12 TRATTAMENTO DI TRASFERIMENTO	pag. 14
Art. 13 BUONI PASTO	pag. 15
Art. 14 PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'	pag. 16
Art. 15 PREVIDENZA INTEGRATIVA	pag. 17
Art. 16 ASSISTENZA SANITARIA	pag. 18
Art. 17 TRATTAMENTI IN CASO DI MORTE ED INVALIDITA'	pag. 19
Art. 18 AGEVOLAZIONI SU PRODOTTI ASSICURATIVI	pag. 20
Art. 19 ASSEGNI DI STUDIO	pag. 21
Art. 20 INFORMATIVE SINDACALI	pag. 22
Art. 21 BACHECA SINDACALE E AGIBILITA'	pag. 23
Art. 22 PARI OPPORTUNITA'	pag. 24
Art. 23 MOBBING	pag. 25
Art. 24 NORME SPECIFICHE PER IL PERSONALE A CONTRATTO PART-TIME	pag. 26
Art. 25 NORME SPECIFICHE PER GLI ADDETTI AL CALL CENTER	pag. 27
Art. 26 NORME TRANSITORIE	pag. 28

ALLEGATI:

**ELENCO DELLE PRESTAZIONI PREVISTE DALLA COPERTURA
SANITARIA PER IMPIEGATI E QUADRI**

Allegato A)

**ELENCO DELLE PRESTAZIONI PREVISTE DALLA COPERTURA
SANITARIA PER FUNZIONARI**

Allegato B)

Art. 1) SFERA DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente Contratto si applica a tutto il Personale - non dirigente - dipendente da Assicurazioni Internazionali di Previdenza S.p.A, da Universo Servizi S.p.A e Fideuram Assicurazione S.p.A, alla data attuale e di futura assunzione; ha decorrenza dal 1° gennaio 2006 – fatte salve decorrenze diverse espressamente indicate per specifiche materie – e scadenza il 31 dicembre 2007.

Art. 2) ORARIO DI LAVORO

La distribuzione del monte ore settimanali di cui all'art. 101 del vigente CCNL è la seguente:

orario normale

da lunedì a giovedì	8.30 – 13.30 * 14.15 – 17.15
il venerdì	8.30 – 13.30
semifestivi	8.30 – 12.00

orario flessibile

Ferma restando la durata giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro, il Personale può fruire di flessibilità in ingresso ed uscita nei seguenti termini:

Entrata dal lunedì al venerdì	dalle 7.45	alle 9.15
Uscita dal lunedì al giovedì	dalle 16.30	alle 18.15
Uscita il venerdì	dalle 12.45	alle 14.15
Uscita semifestivi	dalle 11.45	alle 13.15

L'intervallo per il pranzo deve avere una durata non inferiore ai 30 minuti e non superiore ai 60 minuti, fruiti tra le 12,45 e le 14,15.

L'elasticità giornaliera effettivamente utilizzata può essere recuperata nello stesso giorno ovvero in altre giornate nel corso del mese. E' possibile riportare al mese successivo non più di 8 ore, in difetto od in eccesso rispetto al monte ore mese.

In caso di impossibilità da parte del Personale di effettuare, per qualsivoglia causale, il recupero nei termini predetti, lo stesso avviene in via automatica con riduzione del monte permessi a disposizione del Personale.

I periodi non recuperati con le suindicate modalità sono considerati come permesso non retribuito, con effettuazione delle relative trattenute sulle prime competenze mensili utili.

In merito alla gestione dell'orario di lavoro e delle relative flessibilità si specifica che:

- il tempo di lavoro è ricavato dalla rilevazione elettronica della presenza;
- le ore di lavoro effettuate in esubero al di fuori della fasce di flessibilità in entrata e in uscita, sono considerate prestazione straordinarie, ove autorizzate dal Personale tempo per tempo individuato dall'Azienda, dopo i primi 15 minuti, a multipli di 15 minuti.
Le prestazioni di lavoro straordinario per essere considerate tali devono eccedere l'orario giornaliero (8 ore dal lunedì al giovedì, 5 ore il venerdì) ed avere una durata minima di 15 minuti, a multipli di 15 minuti.
L'effettuazione del lavoro straordinario non è consentita durante la pausa pranzo e durante le fasce di flessibilità; in quest'ultimo caso, in presenza di un residuo positivo di flessibilità, le prestazioni eccedenti le 8 ore (5 ore il venerdì e 3,5 ore i semifestivi) verranno considerate straordinarie se autorizzate dal Responsabile;
- le assenze retribuite e non retribuite fanno riferimento all'orario di lavoro normale;
- la flessibilità accumulata può anche essere recuperata – compatibilmente con le esigenze di servizio – con permessi della durata massima di 3 ore consecutive.

Nota a verbale

Le Parti si danno atto che per la migliore gestione delle flessibilità di orario sopra indicate occorre adottare un meccanismo di rilevazione delle entrate ed uscite basato su 4 timbrature.

Per il Personale inquadrato nell'area professionale A) l'orario di lavoro è uniformato ai principi generali sopra richiamati, in quanto a loro applicabili, con mantenimento dell'unica timbratura in ingresso. Si precisa in particolare che qualora agli stessi sia richiesta una prestazione lavorativa di domenica o in altra giornata destinata al riposo settimanale, all'interessato spetterà il riposo compensativo in altro giorno lavorativo della settimana.

Art. 3) PERMESSI RETRIBUITI

Ad integrazione di quanto previsto dalle specifiche normative di legge e di CCNL vengono previsti i seguenti permessi retribuiti:

- Nascita figlio/a: il Personale ha diritto a fruire due giorni lavorativi entro una settimana dalla stessa data di nascita.
- Trasloco: il Personale ha diritto a fruire due giorni in occasione dell'effettivo cambio di abitazione.
- Lutti familiari: il Personale ha diritto a fruire oltre a quanto previsto dalla normativa di legge, due giorni di permesso retribuito per la morte di nipoti "ex frate", suoceri, cognati e zii non conviventi.
- Visite mediche e cure specialistiche: il Personale può richiedere la fruizione del permesso per se e/o figli fino al quattordicesimo anno d'età, motivando adeguatamente l'impossibilità di collocare al di fuori dell'orario di lavoro, l'accertamento e/o la cura ciclica.
La fruizione degli stessi presso strutture pubbliche o similari, costituisce idonea giustificazione. In ogni caso è necessario presentare giustificativo rilasciato dalla struttura non pubblica, dal quale risulti l'orario di inizio e fine della visita.
Tali permessi sono estesi per il tempo strettamente necessario a sottoporsi a visite mediche, mediche legali, psicologiche etc, presso strutture pubbliche per l'ottenimento di adozioni e/o affidamenti sia temporanee che definitive, nazionali che internazionali.
- Permessi studio: i lavoratori studenti hanno diritto di ottenere, fermo restando quanto disposto in materia dall'Art. 10 della Legge n° 300/70 e quale trattamento complessivamente più favorevole rispetto alla normativa e pertanto sostitutiva della stessa, per ogni anno di scuola, permessi per motivi di studio nella seguente misura:
Scuole Medie Superiori: 15 giorni retribuiti per la preparazione e il sostenimento degli esami di maturità e diploma, purchè i medesimi siano sostenuti;
Università: 3 giorni di permesso retribuito (non frazionabili in mezze giornate), per ogni singolo esame sostenuto anche se frazionato in più sessioni, oltre a 15 giorni di permesso retribuito in occasione della preparazione dell'esame di laurea, purchè la stessa sia discussa.
- Permesso retribuito per assolvere impegni personali che non possono essere espletati al di fuori dell'orario di lavoro: 24 ore di permesso nel corso dell'anno solare comprensivo per il Personale inquadrato fino all'Area Professionale A) – Sezione B), di quanto richiamato nel vigente CCNL all'art. 39. La fruizione di detti permessi dovrà avvenire in modo compatibile con le esigenze organizzative dell'Azienda.
Per gli assunti ed i cessati nell'anno l'accredito delle ore di cui sopra avviene in dodicesimi.
Per i part-time l'accredito sarà in proporzione della percentuale di ore lavorate.
La fruizione di detti permessi non potrà essere cumulata con giornate di ferie.
Il monte ore, se non fruito, verrà azzerato a fine anno.

Art. 4) PERMESSI NON RETRIBUITI ED ASPETTATIVE

Ad integrazione di quanto previsto da specifiche normative di legge e di CCNL vengono previsti i seguenti permessi non retribuiti:

- In caso di malattia di figlio/a con età non superiore ai 14 anni è riconosciuta al Personale la facoltà di assentarsi dal lavoro per il periodo strettamente necessario ad assistere il figlio, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.
- In caso di malattia di coniuge, di convivente more uxorio o di genitori è riconosciuta al Personale la facoltà di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 5 giorni lavorativi, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.
- Il Personale che, frequenti le scuole medie superiori o l'università ha diritto di ottenere, previa richiesta da inoltrare al proprio Responsabile con due mesi di preavviso, un periodo di assenza non retribuita di 30 giorni, anche frazionabile in non più di due periodi, usufruibile nell'intero arco del corso di studi e/o in preparazione della tesi di laurea.
- Il Personale che abbia superato il periodo di prova, ha facoltà di richiedere un permesso non retribuito frammisto a ferie (mattina ferie e pomeriggio permesso non retribuito o viceversa), per un periodo massimo di 15 giorni, al fine di poter effettuare l'inserimento al nido e/o alla scuola materna del/la figlio/a entro il 4° anno di età. La richiesta dovrà essere presentata con un mese di preavviso.

Ad ampliamento di quanto disposto dalla vigente normativa, la lavoratrice madre può ottenere, a domanda, un periodo di aspettativa ulteriore rispetto a quanto previsto dalle disposizioni di legge in occasione della nascita del/la figlio/a. Detto periodo pari ad un massimo di tre mesi può essere richiesto sino al compimento del 3° anno di età del/la figlio/a medesimo. L'aspettativa può avere inizio in qualsiasi momento dei trentasei mesi successivi alla nascita. Il disposto del presente articolo trova applicazione anche al Personale che adotti figli di età inferiore ai tre anni.

Art. 5) FERIE

In applicazione alle disposizioni di legge in materia, nonché da quanto previsto dall'art. 33 del vigente CCNL, le ferie devono essere di norma utilizzate nel corso dell'anno.

Le giornate di ferie potranno essere fruite anche a mezza giornate, eventualmente congiuntamente, per un massimo di un'ora, all'utilizzo della banca delle ore o del proprio monte ore di flessibilità o, in mancanza di disponibilità di quest'ultima, del monte ore annuale di permessi retribuiti per assolvere impegni personali.

Le ferie fruite in mezza giornate equivalgono a 4 ore di assenza giustificata e decorrono dalle ore 08.30 per l'utilizzo antimeridiano e dalle ore 12.30 per l'utilizzo pomeridiano.

Art. 6) FESTIVITA' SOPPRESSE

In applicazione ai contenuti dell'allegato 7) vigente CCNL, le festività abolite di competenza di ogni anno, dovranno essere fruite dal 1° gennaio al 31 dicembre del relativo anno di competenza e potranno essere utilizzate anche a mezze giornate, eventualmente congiuntamente, per un massimo di un'ora, all'utilizzo della banca delle ore o del monte ore di flessibilità o, in mancanza di disponibilità di quest'ultima del monte ore annuale di permessi retribuiti per assolvere impegni personali.

Per le giornate di cui al presente articolo che, pur spettando, non siano state comunque utilizzate nell'anno, viene liquidata la corrispondente retribuzione sulla base dell'ultima mensilità percepita nell'anno di competenza, secondo il criterio $1/360^\circ$ della retribuzione annua per ogni giornata, entro la fine di febbraio dell'anno successivo. Ciò a partire dai residui in essere al 31.12.2005 che verranno liquidati unitamente alle competenze del mese di febbraio 2006.

Le festività soppresse fruite in mezze giornate equivalgono a 4 ore di assenza giustificata e decorrono dalle ore 08.30 per l'utilizzo antimeridiano e dalle ore 12.30 per l'utilizzo pomeridiano.

Art. 7) BANCA DELLE ORE

Ad integrazione di quanto disposto dall'art. 115 vigente CCNL in termini di maturazione e fruizione del monte ore della "banca delle ore", si precisa che, trascorsi 18 mesi dalla maturazione del relativo diritto l'interessato/a, potrà richiedere la monetizzazione dei permessi per i quali non sia stata possibile l'effettuazione del recupero così come previsto all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro dal richiamato art. 115 del vigente CCNL.

Con riferimento alle norme di utilizzo della "banca delle ore" dopo 5 mesi dalla maturazione del relativo diritto, previste al 3° comma dell'art. 115 vigente CCNL, l'Azienda si riserva di richiedere la programmazione della fruizione di eventuali residui particolarmente rilevanti nell'ambito del piano annuale di fruizione delle ferie.

Nei casi di assenze continuative superiore ai 5 mesi – quali malattie, infortuni, maternità – che abbiano impedito l'effettuazione del recupero, il Personale potrà realizzare il relativo recupero posticipando il rientro in servizio.

La decorrenza della predetta norma deve intendersi riferita alle ore che verranno maturate a partire dal 1° gennaio 2006. Per le ore maturate in precedenza verrà mantenuta la prassi in uso, salvo richiesta diversa dell'interessato.

Art. 8) REPERIBILITA'

Al Personale - addetto ad unità organizzative poste a presidio di particolari attività, quali a titolo meramente esemplificativo quelle riconducibili ai sistemi informativi, l'Azienda può chiedere reperibilità. In tal caso gli interessati debbono:

- fornire tempo per tempo all'Azienda le indicazioni utili alla reperibilità;
- mantenersi in situazioni logistiche che non ostacolino l'eventuale intervento;
- effettuare gli interventi richiesti.

Al Personale richiesto di reperibilità – ad esclusione degli appartenenti all'area professionale A) – compete:

- un'indennità pari a € 29,00 (ventinove) lordi, ragguagliata ad una reperibilità di 24 ore, con un minimo di € 13,00;
- il rimborso delle spese sostenute;
- il compenso per il lavoro straordinario relativo alla durata dell'intervento;
- il compenso pari al 30% della paga oraria relativo alla durata dell'intervento se lo stesso è richiesto di domenica o in altra giornata destinata al riposo settimanale, oltre al riposo compensativo in un altro giorno lavorativo della settimana per le ore prestate.

Art. 9) FORMAZIONE

Le parti convengono sull'importanza degli investimenti in formazione, addestramento ed aggiornamento professionale, in quanto favoriscono l'acquisizione di capacità tecniche e personali, lo sviluppo professionale ed un più rapido adattamento a fronte dei cambiamenti in atto.

La formazione verrà realizzata sia con corsi in aula, che mediante strumenti di formazione a distanza, nonché attraverso periodi di affiancamento e di addestramento sul campo, nei quali l'attività lavorativa non potrà impegnare i/le partecipanti per più del 50% del normale orario di lavoro, destinando il tempo restante all'ulteriore formazione e ad approfondimenti delle nuove competenze acquisite.

Con riferimento all'art. 66 del CCNL, l'Azienda si impegna ad attivare corsi di formazione professionale secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, da concretizzarsi in un "pacchetto formativo" di un minimo di 25 ore annue per dipendente con contratto a tempo indeterminato in forza in ciascuna Società con costo totalmente a carico dell'Azienda.

L'Azienda si impegna al coinvolgimento nella formazione del maggior numero di Personale possibile in funzione delle esigenze formative aziendali e dei/delle dipendenti stessi/e.

Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi formeranno oggetto di informativa nel corso di un apposito incontro, da tenere ogni anno entro il mese di febbraio, dove l'Azienda illustrerà anche l'andamento della formazione nell'anno precedente.

Nota a verbale

Le Parti convengono sull'opportunità che in linea generale i corsi di formazione in aula prevedano una durata non eccedente di oltre un'ora rispetto all'orario di lavoro giornaliero.

Dichiarazione dell'Azienda

Alla luce dei principi sopra indicati, l'Azienda si dichiara disponibile a valutare positivamente eventuali richieste avanzate dai dipendenti di partecipazione a corsi svolti presso Enti esterni, finalizzate allo sviluppo professionale individuale.

Art. 10) ROTAZIONI NELLE MANSIONI

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 98 del vigente CCNL l'Azienda esaminerà anche le richieste di cambio mansione presentate dal Personale in servizio da almeno 8 anni nel medesimo ufficio, compatibilmente con le specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive e con le capacità del Personale interessato.

Laddove le richieste del Personale fossero indirizzate ad un cambiamento della piazza lavorativa, l'Azienda ne effettuerà una valutazione in via prioritaria .

Al Personale inviato in missione fuori dalla propria piazza di lavoro è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per la consumazione dei pasti, dietro presentazione del relativo giustificativo, sino a concorrenza di:

€ 50 = per il consumo di un pasto;

€ 80 = per il consumo di due pasti;

nonchè del costo dell'albergo individuato dall'Azienda nel caso di pernottamento.

Per gli appartenenti al 7° livello gli importi di cui sopra sono rispettivamente fissati in € 60 ed € 100.

E' prevista un'erogazione forfetaria di € 40 per ciascun pasto per il quale non sia presentata la richiesta di rimborso a piè di lista, ad eccezione delle missioni per formazione per le quali l'importo è fissato in €. 25.

Il Personale che per ragioni strettamente connesse al servizio – nell'impossibilità di utilizzare mezzi pubblici e in subordine autoveicoli aziendali – utilizzi, previa autorizzazione, l'auto propria, ha diritto ad un rimborso determinato nella sua misura sulla base delle tabelle ACI in funzione di una percorrenza annua di 15.000 Km. effettuata con un'autovettura FIAT STILO 1600, all'attualità fissata in € 0,40 al Km.(costo determinato al 1° gennaio di ogni anno secondo lo schema riportato nell'allegato C).

Le OO.SS. hanno rivolto espressa raccomandazione affinché l'Azienda limiti il ricorso alle missioni, privilegiando, ove possibile, l'utilizzo di strumenti alternativi.

Art. 12) TRATTAMENTO DI TRASFERIMENTO

L'individuazione dei trattamenti integrativi delle previsioni contrattuali in materia di trattamento economico previsto in caso di cambiamento della piazza di lavoro, non a richiesta del dipendente e nel rispetto dei principi enunciati nell'Accordo di Fusione del 29.10.2004, viene rinviata al momento in cui dovessero emergere esigenze riferite a gruppi di persone.

Art. 13) BUONI PASTO

Ad integrazione di quanto previsto all'art. 102 del vigente CCNL si precisa che il buono pasto del valore unitario di € 5,27 viene riconosciuto in tutte le giornate in cui è prevista una prestazione lavorativa di almeno quattro ore, fatta salva la mancata erogazione in caso di assenza.

Sulla base di analoghi principi si opererà nei confronti del personale appartenente all'Area Professionale A).

Art. 14) PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'

Premio di produttività – Parte fissa (PAP)

La misura annuale del premio aziendale di produttività erogato da AIP a partire dall'esercizio 2004 viene determinata nei seguenti importi lordi:

- 7° LIVELLO RETRIBUTIVO	€.	3.450
- 6° LIVELLO RETRIBUTIVO – Sezione B	€.	3.150
- 6° LIVELLO RETRIBUTIVO	€.	2.950
- 5° LIVELLO RETRIBUTIVO	€.	2.650
- 4° LIVELLO RETRIBUTIVO	€.	2.400
- 3° LIVELLO RETRIBUTIVO	€.	2.100
- Altri	€.	1.800

Detto emolumento viene corrisposto per 14 mensilità quale voce retributiva mensile “premio di produttività – parte fissa” collegata al livello di inquadramento e non soggetta a dinamica contrattuale.

Premio di produttività – Parte Variabile

Poiché in relazione alla prevista operazione di fusione, per il 2005 non è risultato possibile procedere alla definizione dei criteri per la determinazione della parte variabile del Premio stesso, le Parti si danno atto che entro il mese di marzo 2006 occorrerà procedere ad una valutazione congiunta circa l'andamento della produttività nel corso del esercizio 2005, avendo come base di riferimento gli importi lordi, che non concorrono alla formazione del TFR, erogati a maggio 2005, per il 2004:

- 7° LIVELLO RETRIBUTIVO	€.	1.650
- 6° LIVELLO RETRIBUTIVO – Sezione B	€.	1.450
- 6° LIVELLO RETRIBUTIVO	€.	1.300
- 5° LIVELLO RETRIBUTIVO	€.	1.200
- 4° LIVELLO RETRIBUTIVO	€.	1.100
- 3° LIVELLO RETRIBUTIVO	€.	1.000
- Altri	€.	900

I criteri per la determinazione di anno in anno degli importi da riconoscere in stretta correlazione con le variazioni di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le società dispongano, nonché con i risultati collegati all'andamento economico dell'impresa, saranno oggetto di specifico accordo in sede aziendale entro il 30 giugno 2006.

Art. 15) PREVIDENZA INTEGRATIVA

In ottemperanza alle disposizioni di legge in materia e alle previsioni richiamate nel vigente CCNL, a modifica degli accordi istitutivi dei diversi trattamenti previdenziali previsti in Azienda, a partire dal 1° gennaio 2006 il contributo al trattamento pensionistico complementare a carico Azienda e Dipendente viene determinato mensilmente sulla retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto in corresponsione di ciascuna attribuzione retributiva imponibile.

Il contributo aziendale viene fissato nel 4% della predetta base dal 1° gennaio 2006. Con pari decorrenza viene a cessare il contributo di 206,58 euro previsto nei confronti del Personale ex Fideraum Vita e Fideuram Assicurazioni ai sensi dell'art. 10) del relativo C.I.A. del 21/05/2001.

Il contributo volontario del dipendente viene disposto dallo stesso operando nell'ambito dei vincoli fissati dallo Statuto del Fondo cui aderisce o in assenza tra lo 0 % ed il 14%.

A scelta del Personale la contribuzione individuale al Fondo che, tempo per tempo, gestisce la forma di trattamento pensionistico verrà altresì alimentata da quote di TFR, nelle misure fissate dalla normativa di legge e/o dallo Statuto del Fondo.

Per il Personale di futura assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, o per coloro che non abbiano ancora aderito ad alcuna forma di previdenza complementare, verrà data la facoltà di scelta sulla destinazione della contribuzione ai seguenti Fondi aziendali:

- FONDO PENSIONE DEL POLO ASSICURATIVO DEL GRUPPO SANPAOLO IMI
- FONDO PENSIONE DEL GRUPPO SANPAOLO IMI

Analogamente, gli attuali iscritti al "Fondo Pensione Cassa di Previdenza dei Dipendenti di Società del Gruppo Fondiaria - Sai" potranno entro il 31.12.2006 richiedere il trasferimento della propria posizione e della contribuzione presso il Fondo Pensione del Polo Assicurativo del Gruppo Sanpaolo Imi o presso il Fondo Pensione del Gruppo Sanpaolo Imi.

Chiarimento a verbale

Le basi retributive per la determinazione del trattamento di fine rapporto sono calcolate secondo le disposizioni degli artt. 2120 e 2121 e precisamente:

- *Voci di trattamento economico previste dal CCNL eventi natura fissa*
- *Riconoscimenti economici ad personam aventi carattere continuativo sia discrezionali che acquisiti da accordi aziendali*
- *Premio di produttività - Parte fissa*

Ogni eventuale altro emolumento di carattere eccezionale e/o indennitario che non rientra nella retribuzione annua lorda non verrà computato nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto (a titolo esemplificativo si enunciano: diaria forfetaria, bonus discrezionali e una-tantum, straordinario, indennità di reperibilità e indennità turno, indennità sostitutiva ferie e festività soppresse, contributo azienda al Fondo Pensione e alla Cassa di Assistenza)

Norma attuativa

Per quanto riguarda la polizza accesa dal Fondo Pensione del Polo Assicurativo del Gruppo Sanpaolo Imi per l'assicurazione di rendita vitalizia differita sottoscritta con AIP SpA, si conviene che il tasso di rendimento retrocesso non sarà inferiore al 100%.

Art. 16) ASSISTENZA SANITARIA

Al Personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ad esclusione dei Funzionari, viene riconosciuta una forma di assistenza sanitaria mediante adesione alla CASSA DI ASSISTENZA EGIDA con contribuzione integralmente a carico dell'Azienda, comprensiva del contributo previsto dall'art. 87 del CCNL.

Tale assistenza sanitaria prevede le prestazioni elencate nell'allegato "A" e si estende ai familiari fiscalmente a carico del dipendente (intendendo per tali quelli per i quali il dipendente ha diritto alle deduzioni per carichi di famiglia ai sensi degli art. 11/12 , commi 1 e 2, DPR 917/86 e successive modifiche).

Per i Funzionari l'attuazione dei trattamenti di assistenza integrativa prevista dall'art. 133 del CCNL e dal relativo allegato 5 viene attuata tramite la CASSA DI ASSISTENZA EGIDA, con le integrazioni previste nell'allegato "B".

Per realizzare entrambe le prestazioni, la Cassa Assistenza Egida può stipulare quale contraente idonee polizze assicurative.

Nota a verbale

Le Parti demandano ad una Commissione Tecnica congiunta la definizione delle modalità attuative delle coperture assicurative volte ad unificare le diverse scadenze delle attuali polizze.

Art. 17) TRATTAMENTI IN CASO DI MORTE O INVALIDITA'

In caso di invalidità permanente o premorienza in costanza del rapporto di lavoro di un/a dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'Azienda riconosce il seguente trattamento:

– In caso di morte conseguente a malattia o ad infortuni (professionali/extraprofessionali) ed in caso di invalidità permanente totale (che non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro) conseguente alle stesse cause:

- un'erogazione pari a 5 volte la retribuzione annua lorda in caso di dipendente senza carichi di famiglia;
- un'erogazione pari a 6 volte la retribuzione annua lorda in caso di dipendente con carichi di famiglia.

L'accertamento dell'invalidità permanente totale viene demandato alle strutture competenti in caso di infortunio o da idonea struttura sanitaria pubblica negli altri casi.

– In caso di invalidità permanente che consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro conseguente ad infortunio (professionale/extraprofessionale):

- un'erogazione proporzionata al livello di invalidità accertato commisurato ad un massimo di 5 annualità in caso di dipendente senza carichi di famiglia;
- un'erogazione proporzionata al livello di invalidità accertato commisurato ad un massimo di 6 annualità in caso di dipendente con carichi di famiglia;

L'accertamento dei punti d'invalidità permanente parziale avviene a cura del medico legale designato dalla società e/o da idonea struttura pubblica o, in caso di disaccordo, a cura dei periti nominati dalle parti.

– In caso di invalidità permanente conseguente a malattia pari o superiore al 70% che consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro:

- un'erogazione proporzionata al livello di invalidità accertato commisurato ad un massimo di 75.000,00 euro

L'accertamento dei punti d'invalidità permanente parziale avviene a cura del medico legale designato dalla società e/o da idonea struttura pubblica o, in caso di disaccordo, a cura dei periti nominati dalle parti.

Gli importi verranno erogati al dipendente o agli eredi legittimi o testamentari. La retribuzione annua lorda utile ai fini della determinazione delle predette prestazioni è quella valida ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto in essere al momento del verificarsi dell'evento.

Le predette prestazioni sono ridotte del 50% in caso di conseguenze di eventi catastrofici.

Sono esclusi dai predetti trattamenti i casi di morte o invalidità derivanti da:

- partecipazione attiva ad eventi eversivi, terroristici o delittuosi;
- sieropositività da virus H.I.V.;
- guerre ed insurrezioni, atti di occupazione militare;
- contaminazione biologica o chimica connessa ad atti di terrorismo;
- trasformazione o assestamenti dell'atomo o da accelerazione di particelle atomiche, salvo le cure che utilizzino tali tecnologie;
- atti di temerarietà, ad eccezione di quelli compiuti per dovere di solidarietà umana o per legittima difesa;
- dalla partecipazione a imprese di carattere eccezionale quali ad esempio: spedizioni esplorative o artiche o himalayane/andine, regate oceaniche, sci estremo;
- dalla partecipazione a gare automobilistiche/motoristiche – non di regolarità pura – e alle relative prove, dalla pratica di sport aerei in genere;
- stato di ubriachezza o dall'influenza di allucinogeni, stupefacenti o psicofarmaci assunti non a scopo terapeutico.

Art. 18) AGEVOLAZIONI SU PRODOTTI ASSICURATIVI

Al Personale che abbia superato il periodo di prova, ai relativi coniugi o conviventi more uxorio, nonché ai familiari conviventi, è riservato l'accesso alla polizze vita della Compagnia, ad eccezione di quelle tipo index linked, alle seguenti condizioni:

- forme tariffarie: quelle in uso;
- tipo di premio: puro;
- frazionamento del premio: annuale, semestrale, trimestrale o mensile;
- aliquota di rivalutazione: 98% del tasso di rendimento dei fondi sottostanti;
- valore di riscatto: dove previsto, valore maturato alla data senza alcuna penalizzazione;
- trattamento in caso di cessazione del rapporto di lavoro: la cessazione comporta la perdita delle condizioni suddette.

L'Azienda si impegna ad estendere al proprio personale le agevolazioni, già in essere per il Personale della Rete Sanpaolo, per quanto attiene il prodotto Egida: Polizza Auto on-line, disponibile esclusivamente ai titolari di servizi di Banca Diretta di Sanpaolo Imi.

Art. 19) ASSEGNI DI STUDIO

Al Personale che frequenti corsi volti a conseguire un titolo di studio superiore sono concessi i seguenti contributi:

- € 500,00 per ogni anno di iscrizione a corsi universitari. Gli studenti non in regola con il piano di studi avranno diritto a tale contributo solo per i primi due anni di fuori corso;
- € 250,00 per ogni anno scolastico di scuola media inferiore o superiore frequentato.

Ai figli del Personale vengono corrisposti i seguenti assegni di studio:

- € 200,00 in occasione della promozione alla classe superiore nel ciclo di studi medi inferiori;
- € 300,00 in occasione della promozione con profitto alla classe superiore nel ciclo di studi medi superiori;
- € 350,00 al superamento di tutti gli esami universitari del piano di studio dell'anno di iscrizione;
- € 550,00 in occasione della laurea ottenuta nell'ambito della durata legale del corso, aumentati a € 1.100,00 nel caso di conseguimento con pieni voti assoluti;

Nota a verbale:

L'assegno di studio per la "laurea" è limitato al conseguimento di una delle due, tra quella breve e quella al termine di un ciclo superiore, a scelta del/la dipendente.

Art. 20) INFORMATIVE SINDACALI

Ad integrazione delle informative previste dagli art. 10 e 11 del CCNL, l'Azienda fornirà informativa preventiva circa:

- eventuali processi di mobilità e cambiamenti di mansioni derivanti da processi di ristrutturazione interna che non comportino l'applicazione delle procedure previste dall'articolo 15 del CCNL;
- eventuali ipotesi di esternalizzazione, appalto o ricorso a contratti atipici per comparti di attività aziendali, al fine di permettere alle organizzazioni sindacali una puntuale valutazione circa le eventuali ricadute sui livelli occupazionali e sul Personale impiegato in azienda;
- eventuali esigenze di programmazione di lavoro straordinario a carattere eccezionale, specificandone motivazione, durata e numero di risorse coinvolte.

Art. 21) BACHECA SINDACALE E AGIBILITA'

In relazione alle richieste avanzate dalle OO.SS., l'Azienda si impegna ad attrezzare e rendere disponibile una bacheca per ognuna delle sedi dove siano presenti dipendenti destinatari del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore Assicurativo.

L'Azienda si impegna a considerare eventuali richieste di utilizzo dell'apparecchiatura di video conferenza.

Art. 22) PARI OPPORTUNITA'

Entro 5 mesi dalla stipula del presente C.I.A., le parti costituiranno la Commissione Aziendale per le Pari Opportunità composta da 2 rappresentanti dell'Azienda e 2 rappresentanti indicati dal Personale in servizio. Tale Commissione, che si riunirà con cadenza semestrale, dovrà:

- ricostruire l'evoluzione storica della presenza femminile in azienda;
- rilevare l'eventuale esistenza di ostacoli nei confronti del Personale femminile nel sistema organizzativo e culturale aziendale;
- suggerire idonee iniziative volte alla prevenzione dei casi di molestie sessuali;
- individuare gli spazi professionali ed organizzativi che possono offrire opportunità qualificate alle donne;
- impostare interventi su questi temi a livello aziendale.

L'Azienda si impegna a fornire, alle RSA, con cadenza semestrale la situazione del Personale femminile.

Art. 23) MOBBING

L'Azienda e le OO.SS. 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.

Inoltre si impegnano a promuovere azioni miranti all'informazione nonché alla prevenzione in materia di molestie morali e/o azioni mobbizzanti.

In caso di eventuali segnalazioni, comunque ricevute, del reiterarsi di comportamenti non conformi ai predetti principi le parti istituiranno rapidamente una commissione paritetica che valuterà le eventuali segnalazioni e gli interventi da realizzare.

Art. 24) NORME SPECIFICHE PER IL PERSONALE A CONTRATTO PART-TIME

L'Azienda si rende disponibile a favorire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il Personale che ne faccia richiesta, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le organizzazioni sindacali invitano l'Azienda a comunicare tempestivamente al/la richiedente eventuali situazioni in cui la trasformazione del rapporto non sia compatibile con le esigenze organizzative e produttive dell'Azienda – ad esempio per l'orario di lavoro richiesto, per il ridotto organico dell'unità di appartenenza del/la dipendente o per la presenza nella stessa di altro Personale in rapporto a tempo parziale – proponendo eventuali soluzioni alternative che possano andare incontro alle esigenze del/la dipendente.

Art. 25) NORME SPECIFICHE PER GLI ADDETTI AL CALL CENTER

Al Personale addetto al Call Center che, nel rispetto dell'orario settimanale di lavoro previsto dall'art. 101 CCNL, viene chiamato a svolgere attività lavorativa il venerdì pomeriggio e/o nella giornata di sabato, è riconosciuta un'indennità pari a € 28,00 per ciascun impegno.

L'Azienda si impegna a valutare con particolare attenzione le richieste di rotazione nelle mansioni che perverranno dal Personale addetto al Call Center.

Art. 26) NORME TRANSITORIE

FESTIVITA' CIVILI E RELIGIOSE CADENTI DI DOMENICA

A fronte della rinuncia a qualsiasi diritto e pretesa riguardante le festività e le semi festività, civili e religiose, cadenti di domenica e comunque a compenso, anche in via transattiva e novativa di qualsivoglia diritto e pretesa al riguardo, l'Azienda si impegna a riconoscere al Personale con contratto a tempo indeterminato:

- a partire dal 1° gennaio 2006, 12 ore di permesso annue aggiuntive, da fruire secondo le modalità di cui all'art.3 ultimo alinea, compensative delle festività e semifestività cadenti di domenica che matureranno in futuro;
- riconoscere i seguenti importi transattivi una tantum relativi al compenso delle festività e semifestività cadenti di domenica maturate in passato:

7° LIVELLO RETRIBUTIVO – 3° grado	€ 2.400,00
7° LIVELLO RETRIBUTIVO – 2° grado	€ 2.150,00
7° LIVELLO RETRIBUTIVO – 1° grado	€ 1.850,00
6° LIVELLO RETRIBUTIVO – Sezione B	€ 1.650,00
6° LIVELLO RETRIBUTIVO	€ 1.450,00
5° LIVELLO RETRIBUTIVO	€ 1.300,00
4° LIVELLO RETRIBUTIVO	€ 1.100,00
3° LIVELLO RETRIBUTIVO	€ 900,00

Tali importi vengono riconosciuti al solo Personale in servizio al 31 dicembre 2005 con la mensilità del mese di marzo 2006. L'importo spettante a ciascun nominativo si riferisce all'inquadramento ricoperto alla medesima data del 31 dicembre 2005 ed è proporzionale ai trimestri interi di servizio effettivo prestato a partire dal 1° gennaio 1997, con un minimo di due trimestri.

EROGAZIONI TRANSATTIVE

Le parti convengono che a saldo e stralcio di ogni eventuale pretesa riguardanti tutti gli istituti contrattuali e relative decorrenze trattati nel presente accordo, alla luce anche del tempo trascorso rispetto alle scadenze della contrattazione collettiva delle Società confluite in AIP, vengono riconosciute al Personale in servizio alla data del 31.12.2005 le seguenti erogazioni straordinarie, non computabili ai fini del trattamento di fine rapporto:

- € 400,00 lordi uguali per ogni livello retributivo, da erogarsi a marzo 2006, per il Personale in servizio nell'intero anno 2005.
- € 175,00 lordi uguali per ogni livello retributivo, da erogarsi a marzo 2007, per il Personale in servizio nell'intero anno 2006.
- € 175,00 lordi uguali per ogni livello retributivo, da erogarsi a marzo 2008, per il Personale in servizio nell'intero anno 2007.

Detti importi saranno riconosciuti pro-quota per i mesi interi di servizio in caso di assunzione in corso d'anno e/o di assenze non retribuite, mentre non spettano al Personale dimissionario.

ALLEGATO A)

**ELENCO DELLE PRESTAZIONI PREVISTE DALLA COPERTURA SANITARIA
PER IMPIEGATI E QUADRI**

A) RICOVERI (CON O SENZA INTERVENTO) – DAY HOSPITAL – INTERVENTO CHIRURGICO
AMBULATORIALE

Rimborso delle spese sostenute:

- a) nei 90 gg. che precedono il ricovero, il day-hospital o l'intervento chirurgico ambulatoriale, per accertamenti diagnostici e visite specialistiche pertinenti all'infortunio o alla malattia che ha causato l'evento;
- b) durante il ricovero o la degenza in day hospital per:
 1. onorari di chirurgo, aiuto, assistente, anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento, diritti di sala operatoria, materiale di intervento, apparecchi protesici o terapeutici applicati durante l'intervento; prestazioni mediche, infermieristiche, consulti, esami e accertamenti diagnostici, medicinali, trattamenti fisioterapici e riabilitativi; rette di degenza (con esclusione delle spese voluttuarie del tipo: telefono, tv e simili);
 2. retta e vitto dell'accompagnatore fino a € 50 giornalieri e per un massimo di 10 giorni per evento. Qualora l'istituto di cura non sia attrezzato ad ospitare l'accompagnatore, il rimborso riguarda, nei limiti anzidetti, le spese di pernottamento in albergo;
 3. le spese per l'eventuale assistenza infermieristica privata e personale fino a € 100 giornalieri e per un massimo di 20 giorni per evento.
- c) nei 120 gg. successivi al ricovero, al day hospital con intervento chirurgico, all'intervento chirurgico ambulatoriale, per esami e accertamenti diagnostici, prestazioni mediche, medicinali prescritti dal medico curante, trattamenti fisioterapici e rieducativi, prestazioni tutte pertinenti alla cura dell'infortunio o della malattia che ha determinato l'evento, ma entro il limite di € 10.000,00, per nucleo familiare ed anno assicurativo;
- d) nei seguenti casi particolari:
 1. trapianto di organi: per il prelievo e il trasporto di organi; in caso di donatore vivente, l'assicurazione è estesa alle spese per gli accertamenti diagnostici di compatibilità (anche se effettuati prima del ricovero) e per il ricovero del donatore;
 2. parto cesareo: per le spese di cui alle lettere a) b) c) che precedono, ma con il limite di € 7.500,00, per nucleo familiare ed anno assicurativo, qualora il ricovero avvenga in struttura non convenzionata o con l'intervento di un medico non convenzionato;
 3. parto non cesareo: per le spese di cui alle lettere a) e b) fino alla concorrenza di € 2.000,00, per nucleo familiare ed anno assicurativo;
 4. nati nel corso dell'annualità assicurativa: i rimborsi spese sono operanti anche dopo la nascita nei limiti validi per la madre;
 5. decesso all'estero causato da infortunio o malattia indennizzabili: per le spese sostenute per il rimpatrio della salma fino alla concorrenza di € 1.500,00 per evento;
 6. trasporto all'istituto di cura o da un istituto ad un altro: per le spese dell'ambulanza, dell'unità coronarica mobile, fino alla concorrenza di € 1.500,00 per evento. In caso di impiego di eliambulanza o aereo sanitario detto massimale è elevato a € 2.500,00; nel caso in cui le condizioni dell'Assicurato richiedono il suo ricovero all'estero nell'ambito dei predetti massimali vengono rimborsate anche le spese per il trasferimento dell'eventuale accompagnatore.

Massimali

Le spese per le fattispecie previste al presente paragrafo A) vengono rimborsate:

- fino alla concorrenza di € 120.000,00, per nucleo familiare e anno assicurativo, per quanto attiene gli interventi di alta chirurgia od i ricoveri in reparti di terapia intensiva o di rianimazione
- fino alla concorrenza di € 40.000,00, per nucleo familiare e anno assicurativo, per ricoveri, day hospital ed interventi chirurgici ambulatoriali resi necessari da eventi diversi da quelli di cui al punto precedente.

Modalità di liquidazione dei sinistri – franchigie

In caso di utilizzo di strutture convenzionate il dipendente non sosterrà alcun onere per le prestazioni previste dal presente paragrafo A) sino a concorrenza dei predetti massimali, fatte salve eventuali situazioni di non praticabilità del rimborso diretto.

Negli altri casi il dipendente verrà rimborsato a richiesta, dietro presentazione di idonea documentazione in originale, con applicazione di uno scoperto del 10% e delle seguenti franchigie per ciascun evento:

€ 600 in caso di ricovero

€ 400 in caso di Day Hospital

€ 200 in caso di Intervento Chirurgico Ambulatoriale.

Indennità sostitutiva in caso di prestazione a carico del S.S.N.

Qualora le prestazioni sanitarie rese necessarie dagli eventi del presente paragrafo A) restino a completo carico del S.S.N. le prestazioni assicurative di cui ai precedenti punti a) b) c) d.1) d.2) e d.3) sono sostituite con la corresponsione di una diaria di € 100,00 per ogni pernottamento in istituto di cura o per ogni giorno di degenza diurna per un massimo di 100 pernottamenti o giorni di degenza diurna per anno/persona.

Qualora parte delle prestazioni sanitarie (per ticket sanitari o per trattamento alberghiero) resti a carico dell'Assicurato, questi può scegliere tra il rimborso delle spese rimaste a suo carico o il percepimento della diaria di cui al comma che precede.

Qualora la prestazione sanitaria sia erogata in regime libero-professionale (attività straordinaria) la prestazione assicurativa sarà applicata a seconda che l'Operatore Sanitario sia o non sia convenzionato.

Lunga invalidità

Nell'eventualità di malattia e/o infortunio indennizzabile che dia luogo ad un ricovero e che successivamente determini nell'interessato, per la grave infermità sopravvenuta, l'incapacità totale ad attendere alle sue abituali occupazioni, la Società rimborsa inoltre, entro il limite di € 90,00 al giorno e nell'ambito del massimale di cui al precedente punto c) le spese sostenute per:

- onorari medici;
- medicinali prescritti dal medico curante, non a carico del S.S.N.;
- accertamenti diagnostici; trattamenti fisioterapici e rieducativi; assistenza infermieristica.

Il rimborso di cui al presente titolo è corrisposto a decorrere dal centoventesimo giorno successivo a quello in cui, dopo la dimissione dall'istituto di cura, ha avuto inizio la totale incapacità, come detto sopra, dell'assicurato ad attendere alle sue abituali occupazioni e per una durata massima di 180 giorni. Le garanzia è operante alla condizione che l'interessato fornisca idonea certificazione medica ogni 30 giorni.

B) VISITE SPECIALISTICHE E ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI

Rimborso delle spese sostenute, entro il limite di € 2.000,00, per nucleo familiare ed anno assicurativo per:

- a) le spese sostenute per: RMN, TAC, angiografia, mielografia, sacco radicolografia, pneumoencefalografia, artrografia, diagnostica nucleare (RIA), esami citologici e istologici;
- b) altri accertamenti diagnostici ed esami; visite specialistiche comprese quelle pediatriche (con esclusione: visite pediatriche relative a malattie esantematiche dell'infanzia e visite di carattere nipiologico relative all'accrescimento e delle visite odontoiatriche); trattamenti riabilitativi (intesi come; "cure e terapie di natura riabilitativa effettuati su prescrizione medico specialistica").

Modalità di liquidazione dei sinistri – franchigie

In caso di utilizzo di strutture convenzionate il dipendente non sosterrà alcun onere per le prestazioni previste dal presente paragrafo B) sino a concorrenza dei predetti massimali, fatte salve eventuali situazioni di non praticabilità del rimborso diretto.

Negli altri casi il dipendente verrà rimborsato a richiesta, dietro presentazione di idonea documentazione in originale, con applicazione dei seguenti scoperti e franchigia:

del 90% della spesa per gli accertamenti di cui al punto a) e per le visite e accertamenti di controllo della gravidanza

del 80% della spesa per le prestazioni di cui al punto b) con una franchigia minima di € 26,00 per ogni visita, per ogni serie di accertamenti previsti da un'unica prescrizione medica o per ogni ciclo di trattamenti.

I tickets sanitari sono rimborsati integralmente, purché non separatamente e di importo non inferiore a € 26,00; gli importi inferiori vanno cumulati e presentati entro la fine dell'anno assicurativo per il rimborso.

C) LENTI OCULISTICHE

Rimborso dell'80% delle spese sostenute per l'acquisto di lenti per occhiali (esclusa la montatura) a seguito di documentata variazione del visus fino alla concorrenza di € 250,00 per anno assicurativo e per nucleo familiare.

D) CURE DENTARIE

Rimborso dell'80% delle spese sostenute per cure odontoiatriche e ortodontiche fino alla concorrenza di € 1.000,00 per anno assicurativo e per nucleo familiare, con una franchigia minima di € 150,00 per persona a carico dell'Assicurato. L'assicurazione non comprende l'ablazione del tartaro.

E) PREVENZIONE

Fruizione gratuita presso strutture convenzionate di:

- pap-test e visita senologica annuali, per i dipendenti di sesso femminile;
- elettrocardiogramma e vaccinazione antinfluenzale annuali, per tutti i dipendenti;
- esame audiometrico biennale, per il personale addetto al call center;
- check-up biennale per dipendenti che abbiano superato il 40° anno di età.

Solo per tale prestazione il rimborso delle spese è previsto nella misura del 90% della spesa e con un massimo di € 465,00 per biennio qualora venga utilizzata una struttura non convenzionata.

**ELENCO DELLE PRESTAZIONI PREVISTE DALLA COPERTURA SANITARIA
PER FUNZIONARI**

INTEGRATIVE DI QUANTO PREVISTO ALL'ART.133 DEL CCNL E RELATIVO ALL.5

**A) RICOVERI DI MEDICINA O CHIRURGIA ED INTERVENTI CHIRURGICI
AMBULATORIALI**

Ad integrazione delle prestazioni di cui all'allegato 5) del CCNL – art. 4 lettera A) vengono rimborsate le spese sostenute per:

- a) retta e vitto dell'accompagnatore fino a € 50 giornalieri e per un massimo di 10 giorni per evento. Qualora l'istituto di cura non sia attrezzato ad ospitare l'accompagnatore, il rimborso riguarda, nei limiti anzidetti, le spese di pernottamento in albergo;
- b) decesso all'estero causato da infortunio o malattia indennizzabili: per le spese sostenute per il rimpatrio della salma fino alla concorrenza di € 1.500,00 per evento;
- c) trasporto all'istituto di cura o da un istituto ad un altro: per le spese dell'ambulanza, dell'unità coronarica mobile, fino alla concorrenza di € 1.500,00 per evento. In caso di impiego di eliambulanza o aereo sanitario detto massimale è elevato a € 2.500,00; nel caso in cui le condizioni dell'Assicurato richiedono il suo ricovero all'estero nell'ambito dei predetti massimali vengono rimborsate anche le spese per il trasferimento dell'eventuale accompagnatore.

Indennità sostitutiva in caso di prestazione a carico del S.S.N.

Qualora le prestazioni sanitarie rese necessarie dagli eventi di cui all'allegato 5) del CCNL – art. 4 lettera A) restino a completo carico del S.S.N. sono sostituite con la corresponsione di una diaria di € 150,00 per ogni pernottamento in istituto di cura o per ogni giorno di degenza diurna per un massimo di 100 pernottamenti o giorni di degenza diurna per anno/persona. Qualora parte delle prestazioni sanitarie (per ticket sanitari o per trattamento alberghiero) resti a carico dell'Assicurato, questi può scegliere tra il rimborso delle spese rimaste a suo carico o il percepimento della diaria di cui al comma che precede.

Lunga invalidità

Nell'eventualità di malattia e/o infortunio indennizzabile che dia luogo ad un ricovero e che successivamente determini nell'interessato, per la grave infermità sopravvenuta, l'incapacità totale ad attendere alle sue abituali occupazioni, la Società rimborsa inoltre, entro il limite di € 90,00 al giorno e nell'ambito di un massimale di € 10.000,00 per anno assicurativo e per nucleo familiare, le spese sostenute per:

- onorari medici;
- medicinali prescritti dal medico curante, non a carico del S.S.N.;
- accertamenti diagnostici; trattamenti fisioterapici e rieducativi; assistenza infermieristica.

Il rimborso di cui al presente titolo è corrisposto a decorrere dal novantesimo giorno successivo a quello in cui, dopo la dimissione dall'istituto di cura, ha avuto inizio la totale incapacità, come detto sopra, dell'assicurato ad attendere alle sue abituali occupazioni e per una durata massima di 180 giorni. Le garanzia è operante alla condizione che l'interessato fornisca idonea certificazione medica ogni 30 giorni.

B) ALTRE PRESTAZIONI

Ad integrazione delle prestazioni di cui all'allegato 5) del CCNL – art. 4 lettera A) punto 4), il limite massimo per anno assicurato per persona e per nucleo familiare, viene elevato a € 4.000,00, con estensione dei rimborsi alle spese sostenute per altri accertamenti diagnostici ed esami; visite specialistiche comprese quelle pediatriche (con esclusione: visite pediatriche relative a malattie esantematiche dell'infanzia e visite di carattere nipiologico relative all'accrescimento e delle visite odontoiatriche); trattamenti riabilitativi (intesi come; "cure e terapie di natura riabilitativa effettuati su prescrizione medico specialistica").

Modalità di liquidazione dei sinistri – franchigie

In caso di utilizzo di strutture convenzionate il dipendente non sosterrà alcun onere per le prestazioni previste dal presente paragrafo B) sino a concorrenza dei predetti massimali, fatte salve eventuali situazioni di non praticabilità del rimborso diretto.

Negli altri casi il dipendente verrà rimborsato a richiesta, dietro presentazione di idonea documentazione in originale, con applicazione dei seguenti scoperti e franchigia:

del 90% della spesa per gli accertamenti di cui al punto a) e per le visite e accertamenti di controllo della gravidanza

del 80% della spesa per le prestazioni di cui al punto b) con una franchigia minima di € 26,00 per ogni visita, per ogni serie di accertamenti previsti da un'unica prescrizione medica o per ogni ciclo di trattamenti.

I tickets sanitari sono rimborsati integralmente, purché non separatamente e di importo non inferiore a € 26,00; gli importi inferiori vanno cumulati e presentati entro la fine dell'anno assicurativo per il rimborso.

Spese oculistiche

Rimborso dell'80% delle spese sostenute per l'acquisto di lenti per occhiali (esclusa la montatura) a seguito di documentata variazione del visus fino alla concorrenza di € 250,00 per anno assicurativo e per nucleo familiare.

Prevenzione

Fruizione gratuita presso strutture convenzionate di:

- pap-test e visita senologica annuali effettuati presso strutture convenzionate, per i dipendenti di sesso femminile;
- elettrocardiogramma e vaccinazione antinfluenzale annuali effettuati presso strutture convenzionate, per tutti i dipendenti;
- esame audiometrico biennale effettuati presso strutture convenzionate, per il personale addetto al call center;
- check-up biennale per dipendenti che abbiano superato il 40° anno di età.

Solo per tale prestazione il rimborso delle spese è previsto nella misura del 90% della spesa e con un massimo di € 465,00 per biennio qualora venga utilizzata una struttura non convenzionata.

C) PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE

Ad integrazione delle prestazioni di cui all'allegato 5) del CCNL – art. 4 lettera B), il massimale per anno assicurativo per il nucleo familiare viene incrementato a € 2.000,00 per il dipendente, a € 1.000,00 per i primi due carichi familiari, a € 500,00 per i carichi successivi, con un massimo di 5 componenti complessivamente il nucleo familiare.