

HELVETIA

Contratto Integrativo Aziendale 3 febbraio 2005

Testo Unico

Disciplina dei rapporti di lavoro del Personale dipendente non Dirigente

2005/2007

Il giorno 9/2/2005 a Milano tra Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni, rappresentata da Fabio de Pupi e Roberto Brignone, e:

- FISAC - Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni Credito, aderente alla CGIL, rappresentata da Marco Mastrangelo della Segreteria Regionale e da Carlo Gullà e Vincenzo Varano della Rappresentanza Sindacale Aziendale;
- FNA - Federazione Nazionale Assicuratori, rappresentata dal Presidente Luigi Perazzi e da Marco Soattin, Viviana Oggioni e Simona Ripponi della Rappresentanza Sindacale Aziendale;

in relazione a quanto previsto dagli articoli 83 e seguenti del CCNL 18/7/2003 e in applicazione dell'Ipotesi di Intesa del 3/2/2005 per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale stipulato il 11/7/2001 e scaduto il 31/12/2003, si conviene il presente Testo Unico del Contratto Integrativo Aziendale 3/2/2005.

Sommarario

Capitolo	Titolo	Pagina
I	Sfera di applicazione	4
II	Diritto all'informazione	5
III	Formazione professionale	6
IV	Distribuzione dell'orario di lavoro	7
V	Lavoratori studenti	16
VI	Trattamento di missione	17
VII	Ambiente e salute	19
VIII	Tutela delle situazioni di handicap	20
IX	Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale	21
X	Polizze dipendenti	27
XI	Assistenza	28
XII	Trattamento previdenziale	31
XIII	Anticipazione del trattamento di fine rapporto	34
XIV	Prestiti	36
XV	Trattamento economico	37
XVI	Premio aziendale di produttività	38
XVII	Validità e inscindibilità delle disposizioni contrattuali	42
XVIII	Decorrenza e durata	43
XIX	Disposizioni transitorie	44

Allegato	Titolo	Pagina
1	Accordo sulle giornate festive o semifestive coincidenti con la domenica	45
2	Elenco dei grandi interventi chirurgici	48
3	Elenco degli accertamenti diagnostici e/o strumentali	49
4	Elenco delle indagini diagnostiche di medicina preventiva	50
5	Tabelle del premio aziendale di produttività	51
6	Tabelle dell'una tantum	52
7	Accordo sull'inserimento del contributo a carico azienda al Fondo Pensione nella base di calcolo del TFR	53

Capitolo I

Sfera di applicazione

- A) Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica ai dipendenti - con una delle Imprese di cui alla successiva Lettera B) - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cui venga applicata la Disciplina Speciale, Parte Prima, del CCNL 18/7/2003 per la disciplina dei rapporti fra le Imprese di Assicurazione e il Personale dipendente non Dirigente.
- B) Le Società alle quali si applica il presente CIA sono:
- a) Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni;
 - b) Helvetia Vita Compagnia Italo Svizzera di Assicurazioni sulla Vita S.p.A.;
 - c) GE.SI.ass. Società Consortile a r.l.

Note a Verbale al Capitolo I

- 1) Qualora in futuro le Società dovessero assumere alle proprie dipendenze Personale cui venga applicata la Disciplina Speciale, Parte Seconda o la Disciplina Speciale, Parte Terza del CCNL 18/7/2003, ne daranno preventiva informazione scritta alle Rappresentanze Sindacali Aziendali e attiveranno una fase di confronto sindacale.
Le Parti si incontreranno al fine di definire quali disposizioni del presente Contratto Integrativo Aziendale siano compatibili con tali rapporti.
Il confronto, che sarà finalizzato ad una possibile intesa, dovrà esaurirsi entro trenta giorni dalla data dell'informazione scritta alle Rappresentanze Sindacali Aziendali. Trascorso tale periodo, senza che si sia pervenuti ad un accordo, le Società saranno libere di assumere le determinazioni del caso.
- 2) Sono compatibili con la ridotta durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato e di formazione e lavoro - cui venga applicata la Disciplina Speciale, Parte Prima, del CCNL 18/7/2003 - le sole disposizioni del presente Contratto Integrativo Aziendale previste nei Capitoli:
 - I (Sfera di applicazione); II (Diritto all'informazione); III (Formazione professionale); IV (Distribuzione dell'orario di lavoro); VI (Trattamento di missione); VII (Ambiente e salute); VIII (Tutela delle situazioni di handicap); IX (Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale), relativamente all'Articolo 3); XV (Trattamento economico) XVII (Validità e inscindibilità delle disposizioni contrattuali); XVIII (Decorrenza e durata).

Capitolo II

Diritto all'informazione

Le Parti confermano il loro reciproco impegno a sviluppare ulteriormente le relazioni sindacali attraverso il miglioramento dell'informazione.

Per raggiungere questo scopo e quello di favorire il confronto tra le Imprese e le Rappresentanze Sindacali Aziendali, si concorda di regolare secondo le modalità che seguono l'informazione prevista dagli articoli 10 e seguenti del CCNL 18/7/2003.

- A) Le Imprese si dichiarano disponibili ad incontrare le RSA ogni quattro mesi per fornire informazioni sull'andamento delle Imprese e sulle principali variabili aziendali, commentando adeguatamente:
- previsioni e prospettive circa le attività delle Compagnie;
 - processi di ristrutturazione organizzativa;
 - processi di innovazione tecnologica;
 - riflessi di tali processi sui lavoratori e sulla loro prestazione lavorativa;
 - eventuali nuovi prodotti immessi sul mercato;

- previsioni circa le attività formative rivolte al Personale dipendente.

Verranno anche forniti:

- elenco nominativo dei lavoratori che hanno effettuato lavoro straordinario nel quadrimestre, con indicazione del numero delle ore effettuate da ciascuno;
- elenco nominativo dei lavoratori che hanno effettuato lavoro di cui all'art. 115 CCNL nel quadrimestre, con indicazione del numero delle ore maturate da ciascuno;
- elenco nominativo dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale che hanno effettuato lavoro supplementare nel quadrimestre, con indicazione del numero delle ore effettuate da ciascuno;
- informazioni sui dipendenti assunti e cessati nel quadrimestre e sul lavoro a tempo parziale, a tempo determinato e di formazione e lavoro;
- informazioni sull'orario di lavoro e sull'utilizzo dei permessi retribuiti di cui all'Articolo 2), del Capitolo IV;
- informazioni sullo stato di applicazione delle previsioni di cui alla Lettera B), del Capitolo IX;
- previsioni di nuove assunzioni, con indicazione delle Aree Professionali prevedibilmente interessate.

B) In occasione dell'apposito incontro annuale informativo, successivo all'approvazione del Bilancio da parte degli organi societari, le Imprese consegneranno copia del Bilancio depositato e della relazione della Società di revisione fornendo i chiarimenti richiesti e, con riferimento all'esercizio oggetto del Bilancio, informeranno altresì le RSA:

- sul numero complessivo dei dipendenti, suddivisi per tipo di rapporto di lavoro, per livello e per classi;
- sull'orario di lavoro e sull'utilizzo dei permessi retribuiti di cui all'Articolo 2), del Capitolo IV;
- sul numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
- sul numero complessivo delle mobilitazioni attuate e su quelle eventualmente ancora da effettuare;
- sul numero complessivo dei passaggi attuati ad un Livello Retributivo superiore (conseguenti al passaggio sia di Area Professionale che di Posizione Organizzativa);
- numero delle richieste di anticipazione del trattamento di fine rapporto di cui al Capitolo XIII e dell'importo complessivamente erogato;
- numero delle richieste di prestiti di cui al Capitolo XIV e dell'importo complessivamente erogato;
- informazioni sulle attività formative realizzate nei confronti del Personale dipendente.

Al di fuori di questi incontri, le Imprese comunicheranno in via preventiva alle Rappresentanze Sindacali Aziendali innovazioni ritenute suscettibili di produrre modifiche di rilievo nell'organizzazione delle Compagnie.

Capitolo III **Formazione professionale**

Le Parti concordano nel ritenere che l'addestramento e la formazione professionale del Personale siano elementi fondamentali per l'attività svolta da ogni dipendente che, pertanto, deve essere finalizzata a realizzare sia le esigenze organizzative e produttive delle Imprese sia lo sviluppo professionale del personale coinvolto nei programmi formativi.

Con questa premessa, le Imprese si impegnano a perseguire gli obiettivi sopra descritti e tale scopo - in applicazione dell'art. 84, lettera q), del CCNL, in relazione agli artt. 66 e seguenti del CCNL - viene stabilita una aliquota minima di dipendenti che parteciperanno ad attività addestramento e di formazione professionale, non inferiore al 10% dell'organico in forza al 31/12 (Dirigenti esclusi).

Anche per estendere tali attività ai cambiamenti di mansione di cui agli artt. 98 e 99 del CCNL, esse saranno particolarmente rivolte ai dipendenti che siano coinvolti in processi di mobilità e riorganizzazione.

Per quanto previsto dall'art. 66 del CCNL, con riferimento agli artt. 98 e 99 del CCNL medesimo, anche su

proposta delle RSA e dei dipendenti stessi, si potrà convenire che una quota dell'aliquota minima di personale da destinare alla formazione specificatamente sia finalizzata alla mobilità e ai cambiamenti di mansione di cui ai predetti articoli.

1) Formazione e aggiornamento professionale:

Le Imprese si impegnano a dare la massima diffusione alle attività di addestramento e formazione professionale in programma e, coerentemente ai contenuti dei programmi stessi, si attiveranno presso le Unità Organizzative per individuare le necessità di intervento sul relativo personale.

Le attività di addestramento e formazione professionale saranno organizzate dalle Imprese (tramite docenti interni o esterni) o da organismi esterni; particolare attenzione verrà posta alle iniziative promosse nel settore assicurativo dall'IRSA e all'ottenimento di finanziamenti promossi dall'ENBIFA.

2) Formazione e aggiornamento dei Funzionari:

Le Imprese riconoscono il ruolo svolto dai propri Funzionari e, come previsto dagli artt. 137 e seguenti del CCNL, intendono valorizzarne e svilupparne ulteriormente la professionalità necessaria ad espletare in autonomia e con responsabilità gli incarichi affidati.

Compatibilmente con le esigenze dell'Impresa e con le diverse responsabilità attribuite ai Funzionari, sarà richiesto agli stessi un maggiore coinvolgimento nei processi organizzativi e produttivi.

Per quanto riguarda la formazione e l'addestramento dei collaboratori dei Funzionari, dovrà esservi un fattivo coinvolgimento degli stessi, necessario per evidenziare le necessità di interventi formativi e per la migliore finalizzazione dei programmi di apprendimento.

La formazione e l'aggiornamento dei Funzionari saranno riferite all'acquisizione e al perfezionamento di competenze collegate alla funzione, sia di natura tecnica che di gestione delle risorse che ne fanno parte.

Con riferimento alla lettera b), dell'art. 137 del CCNL, con il limite di due giornate all'anno, ai Funzionari saranno concessi permessi retribuiti per partecipare a corsi, convegni, congressi su temi di ampio respiro (intendendosi per tali, tematiche non strettamente e necessariamente connesse agli incarichi affidati) che a questi possano interessare. I relativi costi saranno a carico delle Imprese quando le tematiche siano attinenti all'attività assicurativa.

Le parti convengono, per quanto sopra pattuito, di aver dato piena attuazione a quanto previsto dagli artt. 66 e seguenti, 98 e 99 e 137 e seguenti, del CCNL.

Capitolo IV **Distribuzione dell'orario di lavoro**

Fermo restando il numero di ore settimanali di lavoro e la relativa distribuzione giornaliera prevista dall'art. 101 del CCNL 18/7/2003, ai sensi dell'art. 84 dello stesso CCNL viene praticata la distribuzione che segue dell'orario di lavoro.

Nel caso che il CCNL modifichi in futuro distribuzione e durata dell'orario di lavoro, le Parti si incontreranno per definire gli adattamenti che si dovessero rendere necessari.

(1) **Orario flessibile**

L'orario di lavoro flessibile, fatte salve esplicite diverse previsioni, si applica a tutti i dipendenti delle Compagnie del Gruppo.

L'orario flessibile non si applica al personale che osserva turni di lavoro o con una diversa distribuzione di orario di lavoro rispetto a quello normale. Non si applica nemmeno a quelli con rapporto di lavoro a tempo parziale, per i quali valgono le previsioni di cui al Capitolo IX, ai dipendenti di cui all'Articolo 6) ed, eventualmente, ai dipendenti di cui all'Articolo 4).

I dipendenti inquadrati nell'Area Professionale A) - Sezione B) (6° Livello Retributivo - Quadri) - fermo restando quanto disposto dal predetto art. 101 del CCNL - osserveranno le disposizioni previste nel presente Capitolo tenendo conto delle altre disposizioni in materia attuate dalle Compagnie.

A) Con l'adozione dell'orario flessibile, fermo restando l'orario di lavoro settimanale previsto dal CCNL, tutti i dipendenti dovranno obbligatoriamente essere presenti sul posto di lavoro:

- dal lunedì al giovedì: dalle ore 9,30 alle ore 17,30;
- il venerdì: dalle ore 9,15 alle ore 12,30;

fatta eccezione per l'intervallo che, a seconda dell'Unità Organizzativa di appartenenza di ogni lavoratore, dal lunedì al giovedì sarà uno dei seguenti:

- uscita dalle ore 12,15 alle ore 12,30 e termine alle ore 13,15;
- uscita dalle ore 12,30 alle ore 12,45 e termine alle ore 13,30;
- uscita dalle ore 12,45 alle ore 13,00 e termine alle ore 13,45.

A tutti i dipendenti è data la possibilità di scegliere l'inizio e il termine dell'attività lavorativa, entro le seguenti fasce orarie:

- dal lunedì al giovedì: inizio dalle ore 8,15 alle ore 9,30;
termine dalle ore 17,30 alle ore 18,30;
- il venerdì: inizio dalle ore 8,00 alle ore 9,15;
termine dalle ore 12,30 alle ore 14,00.

Nelle giornate semifestive l'attività lavorativa terminerà alle ore 12,00.

I lavoratori si impegnano ad usufruire della flessibilità prevista nella giornata di venerdì (che non cada in giornata semifestiva), garantendo presenze adeguate ad assicurare le esigenze organizzative e produttive delle Imprese dalle ore 12,30 alle ore 13,00.

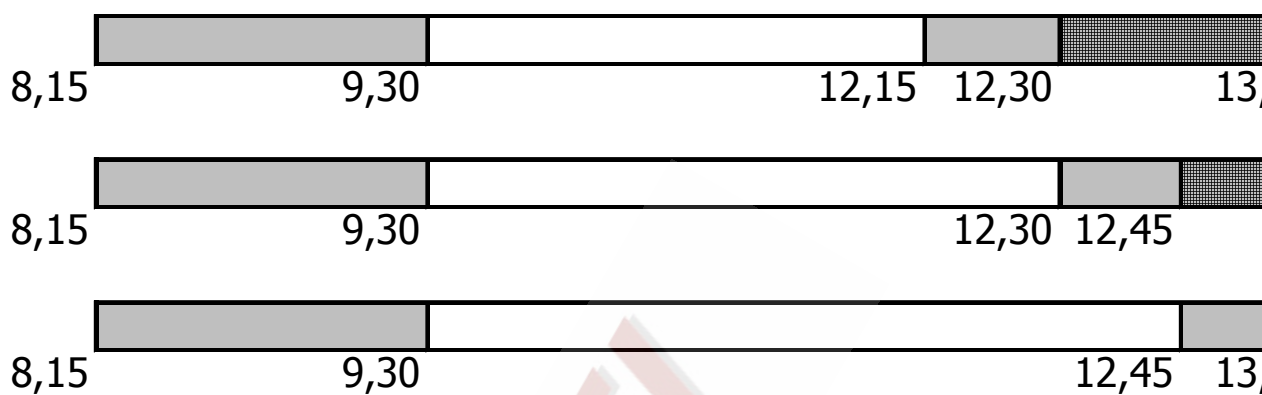
L'ingresso nei locali dell'Impresa è consentito a partire dalle ore 7,50.

Il tempo di lavoro decorre dalle rilevazioni effettuate con la tessera personale negli appositi apparecchi elettronici.

A tutto il Personale è fatto divieto di entrare o trattenersi nei locali dell'Impresa fuori da tali orari, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio, su disposizione o per autorizzazione dell'Impresa.

B) Si rappresenta quindi lo sviluppo dell'orario di lavoro:

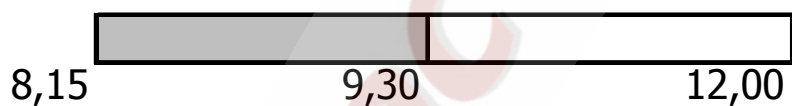
dal lunedì al giovedì, a seconda dell'intervallo:



il venerdì:



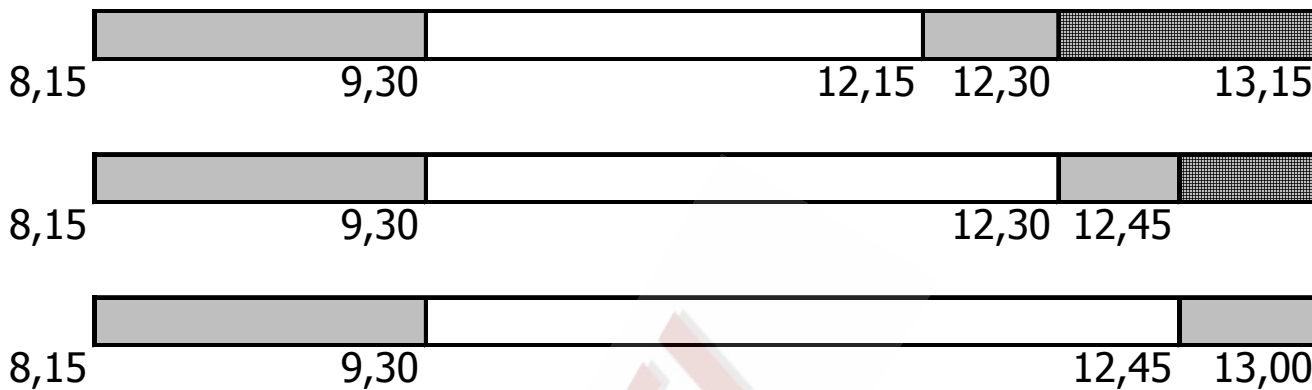
nelle giornate semifestive, dal lunedì al giovedì:



nelle giornate semifestive, il venerdì:



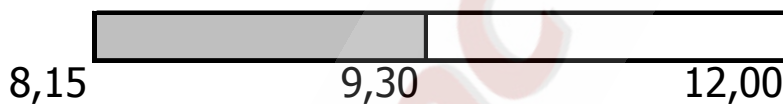
dal lunedì al giovedì, a seconda dell'intervallo:



il venerdì:



nelle giornate semifestive, dal lunedì al giovedì:



nelle giornate semifestive, il venerdì:



Di fatto, è così possibile svolgere la propria attività lavorativa:

- dal lunedì al giovedì: da un minimo di 7 ore ad un massimo 9 ore e 30 minuti (nelle semifestività, da un minimo di 2 ore e 30 minuti ad un massimo di 3 ore e 45 minuti);
- il venerdì: da un minimo di 3 ore e 15 minuti ad un massimo di 6 ore (nelle semifestività, da un minimo di 2 ore e 45 minuti ad un massimo di 4 ore);

C) La compensazione delle ore di lavoro prestate in più o in meno in ogni singola giornata rispetto alla normale distribuzione dell'orario di lavoro prevista dal CCNL (37 ore di lavoro settimanali, distribuite in otto ore al giorno dal lunedì al giovedì e le restanti cinque ore il venerdì, con termine in ogni caso non oltre le 14,00), deve avvenire mensilmente nell'ambito delle fasce flessibili.

Possono essere riportate al mese successivo non più di 12 ore, sia in difetto che in eccesso rispetto al normale orario di lavoro.

Le ore eccedenti il saldo positivo di 12 ore non possono essere riportate al mese successivo e non verranno considerate a nessun effetto contrattuale (non saranno considerate lavoro straordinario e non saranno retribuite).

Il superamento del saldo negativo di 12 ore costituisce, a tutti gli effetti, violazione dell'art. 101 del CCNL e verrà trattato di conseguenza. Salvi i provvedimenti del caso, quindi, per essi non verrà corrisposta retribuzione.

Le compensazioni sono possibili esclusivamente tra ore di lavoro che si collochino nelle fasce flessibili e, pertanto, i recuperi in senso negativo o positivo potranno avvenire solo in tali fasce.

- D) L'effettuazione del lavoro straordinario, prestato nell'ambito delle norme di legge e di contratto che lo disciplinano, è possibile solamente a decorrere dalle ore 18,30 dal lunedì al giovedì, dalle ore 14,00 del venerdì o dalle ore 12,00 nelle semifestività, osservando le vigenti procedure aziendali.

Lo svolgimento del lavoro straordinario potrà avvenire solo per particolari esigenze aziendali. Lo stesso dovrà essere autorizzato dall'Impresa preventivamente alla sua effettuazione.

Sono esclusi dalla disciplina sul lavoro straordinario i lavoratori appartenenti all'Area Professionale A) (Sezione A), 7° livello Retributivo - Funzionari e Sezione B), 6° Livello Retributivo - Quadri).

Ai sensi della normativa prevista dall'art. 115 del CCNL, le prime 50 ore annue di lavoro straordinario compiuto in un giorno feriale (escluso, pertanto, il lavoro straordinario notturno e quello compiuto il sabato, in un giorno festivo o la domenica o in un'altra giornata destinata al riposo settimanale) saranno compensate con la corresponsione di altrettante ore di permesso (per gruppi di almeno trenta minuti effettivi) esclusa ogni maggiorazione, non costituendo più lavoro straordinario.

I permessi retribuiti residui al 31/12 di ogni anno nella Banca Ore che non siano stati usufruiti entro il 30/6 dell'anno seguente, saranno retribuiti con la retribuzione corrisposta nel successivo mese di luglio sulla base della paga oraria calcolata come previsto nell'art. 115 del CCNL ed indicato nel secondo comma dell'art. 110 del CCNL.

E' data facoltà al lavoratore - liberamente esercitabile di volta in volta in via preventiva all'effettuazione del lavoro straordinario - di scegliere che le prime 50 ore annue di lavoro straordinario non siano compensate con la corresponsione di altrettante ore di permesso ma con la corresponsione del compenso previsto dal primo comma dell'art. 110 del CCNL.

Tale facoltà è esercitabile dal lavoratore entro il limite complessivo di durata massima settimanale dell'orario di lavoro previsto dal D.Lgs. n° 66/2003 e successive modificazioni ed integrazioni. Le ore eccedenti tale limite (attualmente 48 ore settimanali), indipendentemente dalla scelta effettuata dal lavoratore, saranno pertanto compensate con la corresponsione di altrettante ore di permesso.

Le ore di lavoro straordinario e le ore di permesso maturate ai sensi dell'art. 115 del CCNL non possono essere utilizzate a compensazione di saldi negativi.

Il lavoro straordinario e l'istituto della Banca Ore, non sono applicabili nei confronti dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale. Nei confronti di questi, valgono le previsioni in materia di lavoro supplementare previste nel Capitolo IX.

- E) L'orario normale di lavoro è il seguente:

- dal lunedì al giovedì: dalle ore 8,30 alle ore 12,30 e dalle ore 13,30 alle ore 17,30 (nelle giornate semifestive dalle ore 8,30 alle ore 12,00);
- il venerdì: dalle ore 8,00 alle ore 13,00 (nelle giornate semifestive dalle ore 8,00 alle ore 12,00).

Nel caso di assenze per ferie, malattia, permessi compensativi di festività abolite (fruiti a giornate intere o a

mezze giornate), missione o servizio, ovvero di qualsiasi altro tipo di permesso usufruito a mezzogiornate o a giornate intere, si intende convenzionalmente ripristinato il normale orario giornaliero. In questi casi verranno computate a favore del lavoratore:

- per ogni giornata intera di assenza:
 - otto ore lavorative (tre ore e trenta minuti nelle semifestività) dal lunedì al giovedì e cinque ore lavorative (quattro nelle semifestività) il venerdì;
- per le assenze di mezza giornata, dal lunedì al giovedì:
 - se richieste per il mattino, verranno computate quattro ore lavorative (dalle ore 8,30 alle ore 12,30); il rientro sarà per tutti gli interessati alle ore 13,30, con possibilità quindi di usufruire della flessibilità alla sera;
 - se richieste per il pomeriggio, verranno computate quattro ore lavorative (dalle ore 13,30 alle ore 17,30), con possibilità quindi di usufruire della flessibilità al mattino; l'uscita sarà per tutti gli interessati alle ore 12,30.

Nel caso di astensioni dal lavoro per sciopero che cadano all'inizio o al termine del turno di lavoro del mattino ovvero del pomeriggio verrà ripristinato l'orario normale di lavoro.

Con l'adozione dell'orario flessibile, è da ritenersi decaduta qualsiasi prassi di tolleranza nei ritardi e nei recuperi delle ore non lavorate che eventualmente sia stata in atto presso le Compagnie.

(2) **Permessi**

A) Ad ogni dipendente soggetto all'orario di lavoro flessibile - in relazione a quanto dispone il terzo comma dell'art. 39 del CCNL e in aggiunta alle ore di permesso previste nel primo comma dello stesso articolo - saranno riconosciute sino ad un massimo di 28 ore annue di permessi retribuiti da utilizzarsi nelle fasce orarie rigide.

Ai dipendenti non soggetti all'orario di lavoro flessibile ed al personale inquadrato nell'Area Professionale A), Sezione B) - (6° Livello Retributivo - Quadri) - con esclusione del personale inquadrato nell'Area Professionale A), Sezione A) - (7° Livello Retributivo - Funzionari) - saranno riconosciute sino ad un massimo di 16 ore annue di permessi retribuiti, da utilizzarsi normalmente secondo le disposizioni previste nella seguente Lettera a).

Queste ore di permesso retribuito - e quelle eventualmente spettanti di cui alle seguenti lettere B) e C) - potranno essere utilizzate nei modi che seguono:

a) avendo preventivamente ottenuto una autorizzazione da parte dell'Impresa:

- per potersi assentare nelle fasce rigide per periodi non significativi agli effetti del concreto svolgimento della prestazione lavorativa nel turno interessato dal permesso (questi permessi verranno quindi concessi a condizione che nel turno interessato dal permesso venga effettuata una prestazione lavorativa di almeno un ora);
- sino ad un massimo di 16 ore annue, per potersi assentare a giornate intere dal lunedì al venerdì o a mezzogiornate dal lunedì al giovedì (in questo caso verrà ripristinato l'orario di lavoro normale, a seconda dei casi per tutta la giornata o nella mezza giornata interessata dall'assenza, con possibilità quindi di usufruire della flessibilità nella mezza giornata nella quale non cade il permesso);

b) anche senza avere preventivamente ottenuto una autorizzazione da parte dell'Impresa, ma comunicando però tempestivamente l'assenza stessa:

- sino ad un massimo di 5 ore annue (al massimo un'ora per volta), per giustificare brevi assenze nelle fasce rigide per motivi indipendenti dalla volontà del lavoratore o dipesi da cause di forza

maggiore.

A queste 5 ore di permesso retribuito (al massimo quindici minuti per volta) andranno imputati automaticamente anche quei brevi ritardi per i quali sia stato oggettivamente impossibile comunicare tempestivamente l'assenza stessa;

- sino ad un massimo di 12 ore annue, dal lunedì al giovedì, per terminare l'attività lavorativa a partire dalle 17,00 (non concorreranno ad esaurire questo plafond, le ore di permesso usufruite per terminare l'attività lavorativa a partire dalle 17,15).

I lavoratori si impegnano ad utilizzare questi permessi garantendo presenze adeguate ad assicurare le esigenze organizzative e produttive delle Imprese dalle 17,00 alle 17,30.

Una volta superati i predetti plafonds di 5 e 12 ore annue, questi permessi acquisteranno immediata rilevanza ai fini della proporzionale riduzione della retribuzione e rappresenteranno violazione dell'orario di lavoro.

Nei limiti della disponibilità complessiva delle ore di permesso annue spettanti ad ogni dipendente, il plafond da 5 ore annue verrà assegnato automaticamente e delle stesse ore non saranno consentite modalità di utilizzo diverse da quelle previste nel primo Alinea.

A partire dall'1°/11 di ogni anno, sarà consentito chiedere il godimento - con le modalità previste dal primo Alinea della precedente Lettera a) - delle ore di permesso utilizzabili nell'ambito del plafond di 5 ore annue non ancora usufruite alla data del 30/10.

Quando questi permessi e quelli di cui alle successive lettere B) e C), vengano richiesti per essere utilizzati con le modalità previste nel secondo Alinea della Lettera a):

- verranno concessi anche per periodi o immediatamente precedenti o immediatamente successivi a giornate o periodi ferie o di permessi compensativi di festività abolite;
- non verranno concessi per periodi che precedono immediatamente e neppure per quelli che seguono immediatamente ogni altro tipo di assenza.

Durante tutto il mese di dicembre di ogni anno, non saranno concessi e nemmeno è consentito usufruire di questi permessi e di quelli previsti alle Lettere B) e C) in misura superiore a complessive 10 ore.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico o con trattamento economico ridotto e in caso di assunzione o di cessazione nel corso dell'anno, saranno riconosciuti gli stessi monte ore di permessi retribuiti in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato.

I permessi retribuiti - compresi quelli previsti alla successiva Lettera B) eventualmente trasformati con effetto 1°/7 - di cui non sia stato richiesto e/o effettuato il godimento entro il 31/12 dell'anno cui si riferiscono, non saranno considerati a nessun effetto contrattuale e non verranno quindi retribuiti. Si precisa che non si possono usufruire l'anno successivo e nemmeno si sommano al monte ore di permessi previsto per lo stesso anno.

Questi permessi e quelli di cui alla successiva Lettera B), verranno concessi con effetto 1°/1 di ogni anno e ne sarà consentito l'utilizzo una volta che siano stati interamente goduti i permessi retribuiti previsti dal primo comma dell'art. 39 del CCNL e dall'art. 115 del CCNL, come disciplinato alla successiva Lettera C).

- B) Ad ogni dipendente soggetto all'orario di lavoro flessibile, verrà data facoltà di optare - in sostituzione del riporto al mese successivo delle ore positive maturate nelle fasce flessibili, di cui alla Lettera C), dell'Articolo 1) - per la trasformazione di tutte le stesse (da un minimo di un'ora ad un massimo di 12 ore) in una corrispondente quantità di ore fruibili a titolo di permesso retribuito.

La trasformazione sarà consentita nelle seguenti due occasioni nell'arco di ogni anno solare:

- per le ore maturate nelle fasce flessibili alla data del 30/6, da trasformarsi in altrettante ore di permesso retribuito a decorrere dal 1°/7 (da godersi obbligatoriamente entro il successivo 31/12);
- per le ore maturate nelle fasce flessibili alla data del 31/12, da trasformarsi in altrettante ore di

permesso retribuito a decorrere dal 1°/1 (da godersi obbligatoriamente entro il successivo 30/6).

A seguito della trasformazione, senza più alcuna distinzione, queste ore di permesso si aggiungeranno a quelle di cui alla precedente Lettera A) e ne sarà quindi consentito il godimento alle stesse condizioni di quelle.

- C) Per i permessi annui previsti dal primo comma dell'art. 39 e quelli di cui all'art. 115 del CCNL, valgono regolamentazioni e durate previste dal CCNL e le vigenti disposizioni applicate dalle Compagnie.

Siccome i permessi retribuiti previsti nelle precedenti lettere A) e B) saranno concessi solo dopo che si siano interamente goduti questi, con effetto dal 1°/1 di ogni anno:

- i permessi retribuiti previsti nel primo comma dell'art. 39 del CCNL;
- i permessi retribuiti residui al 31/12 nella Banca Ore prevista dall'art. 115 del CCNL;
- i permessi retribuiti eventualmente acquisiti ogni mese a partire dal 1°/1 nella Banca Ore prevista dall'art. 115 del CCNL;

si potranno indifferentemente usufruire alle medesime condizioni e rispettando i limiti indicati alla precedente Lettera A).

L'utilizzo di questi permessi, concorre ad esaurire il plafond di cui al secondo Alinea della Lettera a) (16 ore utilizzabili a giornate intere o a mezza giornate) e i plafond di cui al primo e al secondo Alinea della Lettera b) (rispettivamente 5 ore e 12 ore), della precedente Lettera A).

- D) Saranno inoltre concessi permessi retribuiti - se richiesti preventivamente all'Impresa - per assentarsi durante le fasce orarie rigide per il tempo strettamente necessario a:
- a) con il limite di 60 ore annue, per effettuare visite mediche specialistiche ed altre prestazioni ambulatoriali presso strutture sanitarie pubbliche e private (sono comprese nel plafond visite e prestazioni odontoiatriche, con il limite di 20 ore annue);
 - b) entro il limite di 10 ore annue, per prestare assistenza a familiari ricoverati anche in day hospital presso strutture sanitarie ospedaliere pubbliche o private.
Tali permessi saranno concessi esclusivamente per assistere i figli o il coniuge, se conviventi, o, presupponendo che non esista o non esista più vincolo matrimoniale, il convivente more uxorio risultante da documentazione ufficiale.
 - c) per assolvere a doveri civici (quali ad esempio, l'adempiere ad ordini di Pubbliche Autorità o il dovere di rendere testimonianza, escluso il caso in cui il dipendente sia attore in giudizio) che non possano essere assolti al di fuori delle fasce orarie rigide.

Questi permessi dovranno essere adeguatamente giustificati con idonea documentazione - rilasciata dalla struttura sanitaria o dal medico specialista o dalla Pubblica Autorità di cui alla Lettera c) - che certifichi chiaramente la prestazione effettuata e l'orario iniziale e finale della visita o della prestazione ambulatoriale o delle prestazioni odontoiatriche o del dovere civico o, per i permessi di cui alla Lettera b), con il certificato di ricovero ospedaliero del familiare.

Relativamente ai permessi di cui alle Lettere a) e c), con un massimo di 45 minuti, sarà compreso nel permesso anche il tempo di percorrenza ragionevolmente necessario a compiere effettivamente il tragitto dalla Sede di lavoro al luogo di effettuazione della visita o della prestazione ambulatoriale o delle prestazioni odontoiatriche o del dovere civico e/o da queste ultime alla Sede di lavoro.

Su richiesta del dipendente preventiva all'effettuazione del permesso, l'Impresa è disponibile a valutare - caso per caso e di volta in volta - se comprendere nel permesso anche tempi di percorrenza superiori, comunque con un massimo di un'ora.

L'Impresa è disponibile ad effettuare questa valutazione solamente per permessi da effettuarsi nell'ambito del Comune o dei Comuni immediatamente limitrofi alla Sede di lavoro o all'indirizzo di abitazione del dipendente comunicato all'Impresa ai sensi dell'art. 24 del CCNL.

Le Imprese si riservano di valutare di volta in volta, la possibilità di concedere ulteriori brevi permessi retribuiti di cui alla Lettera a) ai lavoratori che - avendo esaurito i relativi plafonds - ne abbiano comprovata necessità ed urgenza.

Le determinazioni delle Compagnie non costituiranno precedenti invocabili ad alcun effetto.

La disciplina prevista nel presente Articolo 2), sarà applicata ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al Capitolo IX, in proporzione alla durata del rapporto a tempo parziale e per quanto compatibile con la ridotta prestazione di lavoro giornaliera. Si applicano le disposizioni di cui alla Lettera O), dell'Articolo 1), del Capitolo IX.

Nell'utilizzare i permessi previsti nel presente Articolo - che richiedano o meno preventiva autorizzazione da parte dell'Impresa - tutti i lavoratori si impegnano a garantire una presenza adeguata ad assicurare le esigenze organizzative e produttive delle Compagnie durante le fasce orarie rigide.

(3)

Sospensione dell'attività lavorativa

A decorrere dal 1°/1/2001 le Imprese, a fronte della rinuncia dei propri dipendenti a qualsiasi pretesa relativa alle festività nazionali, civili, religiose o contrattuali per l'eventuale coincidenza delle stesse con la domenica - ai sensi e per gli effetti del Verbale di Accordo 14/2/2001 (Allegato n° 1 al presente Contratto Integrativo Aziendale) - si impegnano a consentire, nel corso di ogni anno solare, a tutti i propri dipendenti una sospensione dell'attività lavorativa in due delle giornate considerate come semifestive dal vigente CCNL, secondo le seguenti priorità:

- 1) Vigilia della assunzione della B.V. (14 agosto);
- 2) Vigilia della Natività di N.S. (24 dicembre);
- 3) Ultimo giorno dell'anno (31 dicembre);
- 4) Commemorazione dei defunti (2 novembre).

Le sospensioni dell'attività lavorativa dovranno consentire la chiusura dell'Azienda ed alle stesse avranno diritto i dipendenti risultanti in servizio al momento di effettuazione delle sospensioni stesse.

Nel caso in cui tre delle quattro ovvero tutte e quattro le semifestività che precedono dovessero cadere di sabato o di domenica nell'arco dello stesso anno solare, le Imprese si impegnano a concordare con le RSA una sospensione dell'attività lavorativa quantitativamente analoga alla durata della sospensione non goduta. Qualora il calendario non consentisse di effettuare alcuna sospensione, la stessa verrà effettuata l'anno successivo per essere utilizzata con le medesime finalità e modalità.

Considerata la necessità di mantenere eventualmente una sufficiente copertura di alcuni servizi essenziali - d'intesa con le Rappresentanze Sindacali aziendali - in occasione della sospensione dell'attività lavorativa le Imprese si riservano la facoltà di rendere comunque operative alcune Unità e i relativi dipendenti preposti alla funzionalità i tali servizi.

A questi dipendenti sarà comunque concesso un permesso straordinario - quantitativamente analogo alla durata della sospensione non goduta - da fruirsi in epoca successiva nelle giornate semifestive non interessate dalla sospensione stessa ovvero anche in altra data da programarsi concordemente alle esigenze del servizio di appartenenza.

(4)

Distribuzione dell'orario di lavoro per gli Ispettorati

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di orario di lavoro, per le specificità esistenti

nell'ambito degli Ispettorati Sinistri e Tecnico-Commerciali, d'intesa con le RSA potranno eventualmente essere definiti orari giornalieri diversi da quelli previsti per il personale di Sede.

(5)

Ferie e giornate compensative delle festività abolite

Per ferie e giornate di permesso straordinario retribuito previste in sostituzione delle festività soppresse, valgono regolamentazioni e durate previste dalle vigenti norme di legge, dal CCNL e le disposizioni applicate dalle Compagnie.

Il piano annuale delle ferie viene predisposto dall'Impresa, tenendo conto delle esigenze del servizio e delle richieste dei lavoratori, dando la precedenza ai mutilati e agli invalidi e, per il restante personale, gradatamente, a quello con carichi di famiglia.

Nel periodo di ferie non saranno computate le domeniche, le festività infrasettimanali indicate nell'art. 30 del CCNL, i sabati (per il personale che osserva l'orario di lavoro su cinque giorni settimanali), le giornate semifestive da considerarsi interamente non lavorative di cui all'Articolo 3) e la ricorrenza del Patrono della città.

In occasione della predisposizione del piano annuale delle ferie (consuetamente predisposto entro il 30/4 di ogni anno), le Compagnie incontreranno le RSA per concordare le possibili chiusure dell'Impresa per ponti nel corso dell'anno.

Il periodo di ferie è di massima continuativo. Può essere frazionato, anche su richiesta del lavoratore, quando le esigenze del servizio lo consentano e secondo le previsioni del CCNL.

Il godimento delle ferie in giornate singole verrà concesso solamente una volta esaurite le giornate di permesso sostitutive delle festività soppresse.

E' consentito l'utilizzo a mezze giornate delle giornate di permesso straordinario retribuito previste in sostituzione delle festività soppresse dall'Allegato n° 7 del CCNL. Queste mezze giornate di permesso straordinario si potranno richiedere anche per assentarsi durante le giornate semifestive di cui all'art. 30 del CCNL.

(6)

Funzionari

L'importanza e l'autonomia delle funzioni e della conseguente responsabilità affidata ai dipendenti inquadrati nell'Area Professionale A) - Sezione A) - (7° Livello Retributivo - Funzionari), non consentono una rigida applicazione degli schemi di orario previsti per il restante Personale.

Ad ogni Funzionario viene data adeguata autonomia per espletare gli incarichi affidati, in ragione del Grado e dell'eventuale Procura assegnati dall'Impresa a seconda della diversa importanza delle funzioni attribuite nell'organizzazione aziendale.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 101 e dagli articoli 130 e seguenti del CCNL, i Funzionari si uniformeranno alle disposizioni previste nel presente Capitolo per quanto a loro applicabili e tenendo conto delle disposizioni in materia attuate dalle Compagnie.

Agli stessi non saranno, pertanto, rigidamente applicati gli schemi di orario come definiti alle Lettere A), B), e C), dell'Articolo 1) e nemmeno sarà applicabile la disciplina sui permessi prevista alle Lettere A), B) e C), dell'Articolo 2).

Il Funzionario che abbia necessità di assentarsi per le ragioni previste alla Lettera D), dell'Articolo 2), si atterrà alle stesse quantità e limiti annui previsti per il restante Personale e si uniformerà alle relative modalità di

richiesta dei permessi.

Il Funzionario che abbia esigenza di assentarsi brevemente per ragioni personali o di famiglia, ne farà richiesta curando di rispettare il limite annuo di permessi previsto nel secondo comma della Lettera A), dell'Articolo 2), uniformandosi sostanzialmente alle modalità di cui al primo Alinea, della Lettera a), dello stesso Articolo 2).

(7) **Mensa**

A tutti i dipendenti delle Compagnie è data facoltà di usufruire del servizio mensa all'interno della Sede dell'Azienda per consumare un pasto - durante l'intervallo di cui alla Lettera A), dell'Articolo 1) - per ogni giornata intera di effettiva presenza con rientro pomeridiano dal lunedì al giovedì.

Il venerdì, è data facoltà di usufruire del servizio mensa ai lavoratori che - osservando l'orario di lavoro previsto nel precedente Articolo 1) - scelgano di terminare l'attività lavorativa dalle ore 12,30 per consumare il pasto e, dopo averlo consumato, effettuino il rientro in azienda per terminare l'attività lavorativa dopo almeno 30 minuti. L'interruzione del lavoro per il pasto dovrà essere di almeno 30 minuti e l'effettiva prestazione lavorativa nella giornata dovrà essere pari ad almeno 5 ore complessive.

Ai dipendenti che usufruiscano del servizio di mensa, verranno consegnati all'inizio di ogni mese un numero di buoni - privi di qualsiasi valore monetario o di indennità sostituiva della mensa ed utilizzabili esclusivamente per consumare un pasto nella mensa all'interno della Sede - pari al numero delle giornate lavorative dal lunedì al giovedì del mese stesso. Verranno detratti quelli non spettanti per ogni giornata dal lunedì al giovedì di non intera effettiva presenza con rientro pomeridiano (ad esempio, le assenze per aspettativa, congedi di qualsiasi tipo, ferie, per malattia, per infortunio, per le festività soppresse o per qualsiasi permesso goduto a giornate intere o a mezza giornate, per le assenze per servizio durante le quali sia già previsto il rimborso del vitto, ecc.) riferite al secondo mese immediatamente precedente.

Il venerdì, verrà consegnato un buono ad ogni dipendente che ne faccia richiesta (salvi i provvedimenti del caso, il buono verrà detratto dai buoni consegnati il mese successivo nel caso in cui il dipendente non abbia osservato le condizioni previste per la sua spettanza al secondo comma).

I buoni sono rigorosamente personali, vanno datati e sottoscritti con firma leggibile dal dipendente prima che vengano utilizzati e non si possono cumulare, cedere, commerciare o convertire in denaro.

Ogni buono consegnato comporta a carico del dipendente una trattenuta netta di € 0,21= (ventuno centesimi), che saranno trattenute con la retribuzione corrisposta nello stesso mese. Eventuali adeguamenti del costo complessivo del pasto saranno a carico del lavoratore nella misura del 30%, il residuo 70% verrà posto a carico dell'Impresa.

Ai dipendenti degli Ispettorati Sinistri e Tecnico-Commerciali con Sede di lavoro diversa da Milano, saranno consegnati i buoni pasto di cui all'art. 102 del CCNL e applicata la relativa disciplina.

A seguito di esplicita richiesta scritta da formularsi entro il 31/12 (da valere per tutto l'anno successivo), altrettanto avverrà per quei dipendenti che - per le mansioni affidate e per motivi connessi alle effettive modalità di svolgimento della prestazione lavorativa - ne facciano richiesta in quanto non possono usufruire del servizio di mensa in ragione degli orari di funzionamento del servizio e delle turnazioni previste per consumare i pasti. Questi buoni non saranno utilizzabili per usufruire del servizio di mensa della Sede e a questi lavoratori è fatto divieto di usufruire in qualsiasi altro modo del relativo servizio.

Note a Verbale al Capitolo IV

- 1) L'effettiva applicazione delle modifiche apportate alla disciplina sulla distribuzione dell'orario di lavoro di cui al CIA 11/7/2001, è gradatamente prevista nel periodo dal 1°/3 al 30/6/2005. Sino quel momento continueranno ad applicarsi le disposizioni previste dal CIA 11/7/2001.
- 2) Le Compagnie si riservano la facoltà di concedere brevi permessi non retribuiti o con recupero al di fuori delle fasce orarie flessibili ai dipendenti che ne facciano preventiva richiesta motivata e documentata per gravi e improrogabili

necessità di carattere personale o familiare e che avessero interamente esaurito le ore di permesso retribuito previste nelle Lettere A), B) e C), dell'Articolo 2) e le giornate compensative delle festività soppresse e che abbiano esaurito o quantomeno già programmato tutte le giornate di ferie spettanti nell'anno.

Le determinazioni delle Compagnie non costituiranno precedenti invocabili ad alcun effetto.

- 3) Ai Dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne facessero richiesta avendo interamente esaurito le ore di permesso retribuito previste nelle Lettere A), B) e C), dell'Articolo 2), sarà consentito - alle medesime condizioni e rispettando i limiti indicati nella Lettera A), dell'Articolo 2) - l'utilizzo ad ore di una delle giornate di permesso straordinario retribuito previste in sostituzione delle festività soppresse dall'Allegato n° 7 del CCNL. L'azienda si riserva di valutare caso per caso e di volta in volta eventuali richieste di utilizzo ad ore di una ulteriore delle giornate di ex festività in questione da parte del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
- 4) Le Parti si danno atto che mantengono efficacia le Note a Verbale 3), secondo comma e 4), secondo comma, in calce al Capitolo IV del CIA 11/7/2001.
- 5) E' noto che è allo studio l'ipotesi di rinnovare il Centro Helvetia, con un'eventuale ampliamento che riguarderà anche l'area dove esistono attualmente i locali nei quali viene erogato il servizio di mensa. Nell'eventualità che le Compagnie giungano a dare concreta applicazione allo studio di ampliamento, l'Impresa rappresenterà in via preventiva alle RSA la soluzione prescelta come qualitativamente e tecnicamente idonea per assicurare l'erogazione del servizio di mensa per tutta la durata degli eventuali lavori di costruzione.

Capitolo V Lavoratori studenti

In aggiunta a quanto stabilito in materia dalla legge n° 300/1970, ai lavoratori studenti verranno concesse le agevolazioni che seguono:

- a) per i lavoratori iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in Istituti di istruzione secondaria abilitati al rilascio di titoli di studio aventi valore legale:
 - fino ad un massimo di 10 giornate all'anno di permesso retribuito per preparare e sostenere le prove di esame e/o gli scrutini di scuola media superiore;i permessi verranno concessi limitatamente alla regolare durata scolastica del ciclo di studi;
- b) per i lavoratori iscritti all'Università:
 - fino ad un massimo di 3 giornate di permesso retribuito, per preparare e sostenere ogni esame universitario previsto nel corso di laurea;
 - fino ad un massimo di 15 giornate di permesso retribuito e di ulteriori 15 giorni di aspettativa non retribuita, per preparare la tesi e per sostenere l'esame di laurea;i permessi verranno concessi limitatamente alla durata accademica del corso di laurea, più due anni.

Saranno, inoltre, concesse fino ad un massimo di 2 giornate di permesso retribuito per preparare esami di stato o di abilitazione professionale (solo se necessari per iscriversi ad Ordini o Collegi Professionali), che abbiano specifica attinenza con le mansioni svolte dall'interessato e con l'attività assicurativa.

A seguito di richiesta formulata dall'interessato, l'Impresa consentirà il godimento di questi permessi anche a mezza giornata.

La concessione di questi permessi resta, in tutti i casi, subordinata alla presentazione di idonea documentazione (che consenta, ad esempio, di verificare l'iscrizione al corso di studio o all'Università, la frequenza delle lezioni, l'avvenuta fissazione dell'esame e l'effettiva partecipazione allo stesso, ecc.).

Qualora il lavoratore studente non superi gli esami o gli scrutini per i quali ha richiesto i relativi permessi, gli

stessi saranno recuperati per la metà.

Non sarà consentito usufruire delle agevolazioni qui previste per un altro corso di studi del medesimo grado.

Capitolo VI **Trattamento di missione**

Ai sensi dell'art. 61 e in applicazione dell'art. 84 del CCNL, viene di seguito definito il trattamento di trasferta (diaria e piè di lista) valevole per tutto il personale inviato in missione temporanea in Italia.

A) Rimborsi spese chilometrici:

al personale che sia stato autorizzato ad usare la propria autovettura per la trasferta, verrà riconosciuto - per ogni chilometro effettivamente percorso seguendo la via più breve per raggiungere e tornare dal luogo della missione - un rimborso spese chilometrico determinato utilizzando il costo di esercizio pubblicato dall'Automobile Club d'Italia per percorrenze di km. 20.000 per il veicolo di riferimento FIAT Stilo 1.6/16V 103Cv Actual 5 porte (attualmente pari a € 0,3953=), ridotto per tenere conto della diversa incidenza delle spese fisse e di quelle variabili e modulato sulla base delle percorrenze chilometriche.

Per quanto sopra, il costo di esercizio sarà ridotto del 10% per i primi 5.000 chilometri percorsi nell'anno solare (intendendosi per tale il periodo dall'1°/1 al 31/12 di ogni anno) e del 15% per gli ulteriori chilometri percorsi.

Il rimborso spese chilometrico sarà, pertanto, il seguente:

- a) € 0,3558=, per i primi 5.000 chilometri percorsi nell'anno solare;
- b) € 0,3360=, per gli ulteriori chilometri percorsi.

Questi rimborsi vengono corrisposti a copertura di ogni spesa ricorrente o casuale connessa all'uso dell'autovettura per lavoro, fatta eccezione per il pedaggio autostradale che verrà rimborsato esclusivamente a presentazione dei relativi documenti di spesa.

B) Diarie:

- a) € 28,00=, quale trattamento di diaria per trasferte che comportino il consumo del primo pasto;
- b) € 16,00=, quale trattamento di diaria per trasferte che comportino il consumo del secondo pasto. Questa diaria verrà corrisposta solamente nell'ipotesi che la trasferta comporti un rientro successivo alle 21,30 o il pernottamento (il trattamento di diaria per trasferte che comportino il consumo del secondo pasto sarà di € 31,00= quando la trasferta comporti due o più pernottamenti). Il rimborso del pernottamento avverrà esclusivamente a piè di lista, entro il limite indicato alla Lettera c), della Lettera C).

C) Piè di lista:

alle medesime condizioni previste nella Lettera B), in alternativa al trattamento di cui alla stessa Lettera, il dipendente ha facoltà di optare entro il 31/12 e per tutto l'anno successivo per il trattamento a piè di lista. Il relativo rimborso avverrà entro i seguenti limiti:

- a) € 31,00=, quale rimborso per il consumo del primo pasto;
- b) € 21,00=, quale rimborso per il consumo del secondo pasto. Questo rimborso verrà corrisposto solamente nell'ipotesi che la trasferta comporti un rientro successivo alle 21,30 o il pernottamento (il rimborso del secondo pasto sarà di € 36,00= quando la trasferta

- comporti due o più pernottamenti);
- c) € 110,00=, per trasferte che ne comportino la necessità, quale rimborso del pernottamento;

il rimborso dei pasti e dell'eventuale pernottamento avverrà a seguito della presentazione di idonea documentazione agli effetti fiscali.

D) Missioni in città:

ai dipendenti che - autorizzati dal Responsabile dell'Unità organizzativa di appartenenza ad effettuare brevi missioni nell'ambito del Comune o dei Comuni immediatamente limitrofi in cui abbiano la sede di lavoro (intendendosi per tali quelle che si svolgano durante la normale giornata lavorativa) in fasce orarie che comprendano l'intervallo di cui alla Lettera A), dell'Articolo 1), del Capitolo IV) - sarà corrisposta una indennità giornaliera, anche a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili, di € 11,00= lordi.

E) Kasko:

verrà assicurata con copertura kasko (con esclusione dall'indennizzo dei danni derivanti da calamità naturali, atti vandalici, eventi speciali, cristalli, ecc.) l'autovettura che il dipendente sia stato debitamente e preventivamente autorizzato ad usare per la trasferta - limitatamente al tempo ed al percorso necessario a seguire la via più breve per raggiungere e tornare dal luogo della missione - sino ad un limite massimo di indennizzo di € 15.000,00= (quindicimila/00), senza applicazione di scoperti o franchigie.

I lavoratori convocati presso le Sedi dell'Impresa e in qualsiasi altra ubicazione - per il quale le spese di vitto e dell'eventuale pernottamento vengano sostenute direttamente dall'Impresa stessa - non godranno dei relativi trattamenti di diaria o di piè di lista.

I valori di cui alla Lettera A), saranno rivisti ed adeguati, in aumento o in diminuzione - sulla base dei costi di esercizio pubblicati dall'Automobile Club d'Italia - entro la fine di febbraio di ogni anno e con effetto dal 1° gennaio dello stesso anno.

Il trattamento relativo alle missioni all'estero verrà preventivamente e di volta in volta concordato con l'interessato.

Note a Verbale al Capitolo VI

- 1) I valori di rimborso chilometrico previsti alla Lettera A), del presente Capitolo - che decorrono dal 1°/1/2005 e resteranno in vigore per tutto l'anno 2005 - sono stati calcolati sulla base dei costi di esercizio pubblicati dall'Automobile Club d'Italia nel mese di settembre 2004.
- 2) Le Parti si danno atto che tutti i valori previsti nel presente Capitolo sono stati definiti anche tenendosi conto della richiesta delle RSA di non applicare diminuzioni per gli anni 2002 e 2003 ai valori di rimborso chilometrico previsti dalla Lettera A), Capitolo VI, del CIA 11/7/2001.
- 3) Per le prestazioni previste dalla garanzia Kasko di cui alla Lettera E), si fa esplicito rinvio alla polizza attualmente in vigore ai sensi del CIA 11/7/2001.

Capitolo VII
Ambiente e salute

Le Imprese e le Rappresentanze Sindacali Aziendali condividono l'esigenza di garantire una adeguata sicurezza per i lavoratori in ambienti sempre più idonei alle evoluzioni in atto in tema di luoghi di lavoro, recependo il prima possibile le direttive comunitarie in materia di sicurezza e salute dei lavoratori introdotte nell'ordinamento nazionale.

Le Parti ritengono, peraltro, che ciò debba essere ricercato in un equilibrato rapporto di necessità e fattibilità e

senza che ciò pregiudichi l'efficacia e la produttività dell'organizzazione aziendale.

Tenendo conto di quanto sopra, in adempimento del D.Lgs. 626/1994 e dell'art. 50 del CCNL, le Imprese riconoscono al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza la possibilità di presentare alle - Imprese stesse e al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione - proposte documentate atte a garantire le migliori condizioni possibili riguardo agli ambienti ed al posto di lavoro.

A) Visite mediche e indagini diagnostiche:

ferme restando le visite mediche previste dal D.Lgs. 626/1994 e successive modificazioni e dall'art. 52 del CCNL, su richiesta degli interessati e, in ogni caso, se prescritte dal Medico Competente, potranno prevedersi ulteriori visite e/o esami diagnostici o strumentali che resteranno a carico delle Imprese.

Tutti i referti degli esami e delle visite mediche saranno rimessi esclusivamente agli interessati. Le predette visite mediche saranno, preferibilmente, fissate durante l'orario di lavoro.

B) Videoterminali:

con il limite delle proprie esigenze tecniche ed organizzative, le Imprese assumono l'impegno di evitare che normalmente il personale operi su apparecchiature video terminali per più di cinque ore anche non continuative nell'arco della normale giornata lavorativa. A tale personale, nell'arco della giornata, saranno affidati altri compiti compatibili con l'Area Professionale di appartenenza.

Le Imprese adotteranno tutti gli accorgimenti necessari affinché l'installazione dei videoterminali avvenga in modo ergonomicamente corretto.

Tenuto conto di tutto quanto sopra, le Parti convengono anche sull'importanza della medicina preventiva quale strumento di tutela della salute di tutti i lavoratori.

In quest'ottica si ritiene di dover ulteriormente favorire la prevenzione rispetto agli accertamenti sino ad oggi previsti dal CIA 11/7/2001, prevedendo il rimborso - indipendentemente dall'età ma al massimo una volta per ogni anno solare - tramite la Cassa di Assistenza degli ulteriori accertamenti riportati nell'Allegato n° 4 al presente CIA.

Capitolo VIII **Tutela delle situazioni di handicap**

A) In occasione di ristrutturazioni di Sedi dell'Impresa, le Compagnie attueranno quegli interventi tecnici idonei al superamento delle barriere architettoniche che ostacolano l'accesso ai luoghi di lavoro ai portatori di handicap.

In occasione di ristrutturazioni degli ambienti di lavoro, Le Compagnie si impegnano a tenere conto delle esigenze del personale portatore di handicap, al fine di agevolare il raggiungimento e la concreta fruibilità del posto di lavoro e la sua integrazione nell'Unità Organizzativa di appartenenza.

B) Tenendo conto di permessi e agevolazioni già concessi ai sensi della legge n° 104/1992, i casi di lavoratori portatori di handicap in situazione di gravità (determinata ai sensi del successivo comma) che abbiano esaurito i plafond di cui alla Lettera a), della Lettera D), dell'Articolo 2), del Capitolo IV, che abbiano comprovate e documentate necessità terapeutiche o riabilitative che non possano oggettivamente essere soddisfatte al di fuori delle fasce orarie rigide, saranno valutati dall'Impresa caso per caso e tenendo conto delle reciproche esigenze.

L'accertamento dell'handicap nonché della situazione di gravità, dovrà essere determinato dalle competenti strutture pubbliche in conformità alla legge n° 104/1992.

Capitolo IX
Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

(1)

Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale

- A) La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale potrà essere concessa a dipendenti con anzianità di servizio non inferiore a due anni ed esclusivamente per le seguenti ragioni, elencate in ordine di importanza:
- a) per motivi di salute;
 - b) per la necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente more uxorio, i figli o altri familiari conviventi, che siano gravemente ammalati o portatori di handicap e bisognosi di cure particolari;
 - c) per la necessità di accudire i figli di età inferiore ai 16 anni (dando priorità alla necessità di accudire i figli di età inferiore ai sei anni);
 - d) per conseguire un primo titolo di studio legalmente riconosciuto dall'ordinamento (licenza media inferiore, superiore, laurea breve o laurea);
 - e) per altri motivi di carattere personale o familiare.
- B) Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro - che dovranno essere opportunamente motivate e comprovate - dovranno presentarsi almeno tre mesi prima della data di decorrenza richiesta per la trasformazione del rapporto.

Le possibili date di decorrenza della trasformazione del rapporto sono il 1° gennaio, il 1° aprile, il 1° luglio e il 1° ottobre di ogni anno. Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro dovranno essere formulate per una di queste date e venire presentate entro la fine del trimestre immediatamente precedente i tre mesi antecedenti la data di decorrenza della trasformazione del rapporto, secondo lo schema che segue:

Trimestre di presentazione delle richieste	Data di decorrenza della trasformazione del rapporto
1°/1 – 31/3	1° luglio
1°/4 – 30/6	1° ottobre
1°/7 – 30/9	1° gennaio
1°/10 – 31/12	1° aprile

L'Impresa valuterà tutte le richieste di trasformazione del rapporto pervenute nel trimestre, dando precedenza, a parità di condizioni nei criteri di cui alla Lettera A), ai lavoratori con maggiore anzianità aziendale. La data di trasformazione del rapporto dovrà essere quella prevista per il trimestre in esame o, se richiesto dal lavoratore, anteriore al massimo di due mesi, ma solo se ciò sia compatibile con le esigenze organizzative e produttive dell'Impresa.

Le richieste per le quali il lavoratore non abbia proceduto alla trasformazione del rapporto entro la data prevista e quelle che non è stato possibile accogliere nel trimestre precedente, saranno valutate insieme a quelle pervenute nel trimestre successivo.

Non saranno accettate richieste di trasformazione del rapporto con decorrenza posticipata rispetto a quanto previsto nel trimestre di presentazione.

Nel caso la trasformazione del rapporto non sia compatibile con le esigenze organizzative e produttive dell'Impresa - ad esempio, per il ridotto organico dell'Unità di appartenenza del lavoratore o per la presenza nella stessa Unità di un numero significativo di altri lavoratori con rapporto a tempo parziale - l'Azienda ne esporrà le ragioni al lavoratore e, se richiesto dall'interessato con l'assistenza di un componente delle RSA, si ricercheranno altre soluzioni che tengano conto delle mansioni svolte dal richiedente e della sua disponibilità al cambiamento di mansioni e/o alla sua mobilità verso altra Unità.

- C) La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere definita nel tempo e non potrà essere inferiore ad un anno e neppure superiore a quattro anni.
Purchè continuino a sussistere le ragioni che avevano giustificato la trasformazione del rapporto, alle medesime condizioni sarà possibile chiedere il rapporto di lavoro a tempo parziale per un ulteriore periodo e così via.
La relativa richiesta dovrà essere formulata dall'interessato con un preavviso di almeno tre mesi rispetto alla scadenza del rapporto a tempo parziale.
- D) Il ritorno anticipato a tempo pieno rispetto alla scadenza prevista del rapporto di lavoro a tempo parziale, potrà avvenire a condizione che le esigenze organizzative e produttive dell'Impresa lo consentano; in difetto di ciò, il ritorno anticipato a tempo pieno avverrà, non oltre tre mesi dalla richiesta, purchè il dipendente - mancando la possibilità organizzativa di un suo inserimento nella medesima posizione organizzativa - sia disponibile al cambiamento di mansioni e/o alla sua mobilità verso altre Unità Organizzative.
- E) In ogni Compagnia, saranno ammessi rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale per un numero di lavoratori pari a non più del 10% dell'organico totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato (dirigenti esclusi), calcolato sulle teste in forza il 30 giugno e il 31 dicembre immediatamente precedenti la data di trasformazione del rapporto.
- F) Fermo restando quanto previsto dalla L. n° 300/1970, i lavoratori ammessi ad usufruire del rapporto di lavoro a tempo parziale per le ragioni di cui alla precedente Lettera d), della Lettera A), non potranno usufruire dei permessi previsti dal Capitolo V.
- G) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa non comporterà in alcun modo novazione del rapporto di lavoro in essere.
- H) L'accordo per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale potrà essere redatto, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della RSA indicato dal lavoratore medesimo.
- I) Il lavoratore a tempo parziale beneficerà dei medesimi diritti del lavoratore a tempo pieno, in particolare per quanto riguarda la durata delle ferie annuali, delle festività infrasettimanali e di quelle soppresse, del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità, del periodo di conservazione del posto di lavoro per malattia e per infortunio sul lavoro e del periodo di preavviso.
La retribuzione corrisposta al lavoratore a tempo parziale sarà proporzionata alla ridotta durata della prestazione lavorativa, in particolare per quanto riguarda la retribuzione globale e le singole componenti di essa, la retribuzione feriale e per le festività soppresse, i trattamenti economici per congedo matrimoniale, malattia, infortunio sul lavoro, maternità e l'indennità sostitutiva del preavviso.
- J) Al lavoratore a tempo parziale è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività lavorativa, anche in forma autonoma o associativa.
- K) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non sarà consentita a lavoratori inquadrati in livelli superiori all'Area Professionale B), Posizione Organizzativa 2) (5° Livello Retributivo).
Fermo restando che la trasformazione del rapporto non sarà comunque consentita a lavoratori inquadrati nell'Area Professionale A), Sezioni B) e A) (6° Livello Retributivo - Quadro e 7° Livello Retributivo - Funzionari), del vigente CCNL, l'Impresa si riserva di valutare caso per caso le richieste formulate da

lavoratori inquadrati nell'Area Professionale B), Posizione Organizzativa 3) (6° Livello Retributivo), che non abbiano la responsabilità, anche solo vicaria, di Unità Organizzative o funzioni di coordinamento e/o pianificazione e/o controllo di altri lavoratori.

L) L'orario di lavoro settimanale del rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere uno dei seguenti:

Orario settimanale	%	Ore giornaliere (da lunedì a giovedì)	Ore giornaliere (il venerdì)
19 ore	51,35%	4 ore	3 ore
20 ore	54,05%	4 ore	4 ore
24 ore	64,86%	5 ore	4 ore
25 ore	67,57%	5 ore	5 ore
28 ore	75,68%	6 ore	4 ore
30 ore	81,08%	6 ½ ore	4 ore
32 ore	86,49%	7 ore	4 ore

M) Per i rapporti di lavoro a tempo parziale qui sopra previsti, l'orario di lavoro decorrerà dalle ore 8,15 al lunedì al giovedì e dalle ore 8,00 il venerdì e terminerà - tenendo conto dell'eventuale interruzione per l'intervallo - al termine delle ore di lavoro indicate in ogni singola giornata lavorativa.

Diversi orari settimanali e relative distribuzioni giornaliere dell'orario di lavoro (con ingresso comunque non oltre le ore 9,30 dal lunedì al giovedì e le ore 9,15 il venerdì), potranno essere concordate di volta in volta con gli interessati tenendo conto delle esigenze organizzative e produttive dell'Impresa.

N) Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non sarà applicabile l'orario flessibile di cui all'Articolo 1), del Capitolo IV, potranno però differire l'inizio della prestazione giornaliera sino ad un massimo di 30 minuti, purchè non si superino i limiti delle fasce orarie flessibili previste per il personale a tempo pieno, senza che ciò sia considerata violazione dell'orario di lavoro.

Il recupero del tempo non lavorato dovrà normalmente avvenire nella stessa giornata, anche utilizzando i quindici minuti di flessibilità previsti per l'intervallo assegnato al lavoratore a seconda dell'Unità Organizzativa di appartenenza, senza che si superino i limiti delle fasce orarie flessibili previste per il personale a tempo pieno. Qualora il recupero non fosse possibile, fermo restando che la durata della prestazione lavorativa nella settimana non deve risultare inferiore all'orario settimanale di lavoro a tempo parziale, è ammesso il recupero del tempo non lavorato nei giorni successivi e comunque entro il venerdì.

O) La disciplina di cui alle Lettere A), C) (relativamente ai permessi retribuiti previsti nel primo comma, dell'art. 39 del CCNL) e D), dell'Articolo 2), del Capitolo IV, sarà applicata ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al presente Capitolo, in proporzione e per quanto compatibile con la ridotta prestazione lavorativa.

Fermo restando quanto previsto nell'ultimo comma, della Lettera A), del Articolo 2), del Capitolo IV, sarà riconosciuta la disponibilità di un monte ore annuo massimo di permessi retribuiti pari a 28 ore (da proporzionarsi alla durata della prestazione lavorativa), da utilizzarsi nei modi e con i limiti che seguono e con riferimento all'orario di lavoro contrattuale di cui alla precedente Lettera M):

a) avendo preventivamente ottenuto una autorizzazione da parte dell'Impresa:

- per potersi assentare durante l'orario di lavoro contrattuale per periodi non significativi agli effetti del concreto svolgimento della prestazione lavorativa nel turno interessato dal permesso (con le dovute eccezioni, quindi, questi permessi verranno concessi a condizione che nel turno interessato dal permesso venga effettuata una prestazione lavorativa di almeno un ora);

b) anche senza avere preventivamente ottenuto una autorizzazione dell'Impresa, ma comunicando però

tempestivamente l'assenza stessa:

- sino ad un massimo di 5 ore (al massimo un'ora per volta), per giustificare brevi assenze per motivi indipendenti dalla volontà del lavoratore o dipesi da cause di forza maggiore.
A queste 5 ore di permesso retribuito (al massimo quarantacinque minuti per volta) andranno imputati automaticamente anche quei brevi ritardi per i quali sia stato oggettivamente impossibile comunicare tempestivamente l'assenza stessa.
Una volta superato il predetto plafond di 5 ore, questi permessi acquisteranno immediata rilevanza ai fini della proporzionale riduzione della retribuzione e rappresenteranno violazione dell'orario di lavoro.

c) anche senza avere preventivamente ottenuto una autorizzazione da parte dell'Impresa:

- nella situazione prevista nella precedente Lettera N) (differimento dell'inizio della prestazione lavorativa giornaliera sino ad un massimo di 30 minuti), per giustificare il tempo non lavorato nella settimana che non si sia potuto recuperare entro il venerdì.
Nei limiti della capienza complessiva e disponibile, questa compensazione verrà effettuata automaticamente al termine di ogni settimana (al massimo un'ora alla settimana).

P) Per esigenze aziendali è ammesso il lavoro supplementare (intendendosi per tale quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti ed entro il limite dell'orario di lavoro settimanale del lavoratore a tempo pieno).
Il lavoratore non sarà tenuto alla prestazione di lavoro supplementare quando sussistano obiettive ragioni personali. Il rifiuto da parte del lavoratore non integra in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Le ore di lavoro supplementare svolte entro i predetti limiti saranno retribuite come lavoro ordinario, senza alcuna maggiorazione della paga oraria di fatto. Le ore di lavoro svolte in misura eccedente saranno retribuite con una maggiorazione del 25% della paga oraria di fatto.

Il lavoro notturno, quello effettuato in un giorno festivo non destinato al riposo settimanale e quello compiuto di domenica o in altra giornata destinata al riposo settimanale, sono ammesse solamente con il consenso dell'interessato e per particolari esigenze aziendali.

Per tali giornate valgono le definizioni e le maggiorazioni della paga oraria di fatto previste dagli artt. 110, secondo comma, 111 e 112 del vigente CCNL.

Q) L'istituto della Banca Ore, previsto dall'art. 115 del CCNL, non è applicabile nei confronti dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale. Nelle giornate semifestive previste dall'art. 30 del vigente CCNL, i lavoratori a tempo parziale dovranno prestare servizio nella stessa proporzione in cui è ridotta la loro normale prestazione lavorativa.

R) Gli altri istituti contrattuali compatibili con il rapporto di lavoro a tempo parziale saranno proporzionati alla durata della prestazione lavorativa.

(2)

Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto

- A) La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale di tipo verticale o misto potrà essere concessa, in via sperimentale, qualora le esigenze organizzative e produttive dell'Impresa lo consentano.
- B) La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere definita nel tempo e non potrà essere inferiore ad un anno e superiore a due anni.

- C) I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto concorrono ad esaurire il numero complessivo di rapporti a tempo parziale ammissibili previsto alla Lettera E), del precedente Articolo 1).
- D) Le singole giornate lavorative nel corso della settimana, del mese o dell'anno, saranno concordate di volta in volta con gli interessati e con l'assistenza, su richiesta del lavoratore, di un componente della RSA indicata dal lavoratore medesimo, tenendo conto delle esigenze organizzative e produttive dell'Impresa.
- E) Alle prestazioni lavorative straordinarie eventualmente svolte nelle giornate di attività lavorativa, si applica la disciplina di legge e di contratto vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.
- F) L'istituto della Banca Ore, previsto dall'art. 115 del CCNL, non è applicabile nei confronti dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale.
- G) Per quanto compatibili con la specificità dell'istituto, al rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto verranno per il resto applicate le disposizioni previste nel precedente Articolo 1). Per quanto qui non regolamentato si rinvia alla vigente disciplina di legge.

(3)

Assunzioni a tempo parziale

- A) Alle assunzioni di lavoratori effettuate con rapporto di lavoro a tempo parziale verranno applicate le vigenti disposizioni di legge e, per quanto compatibili, le disposizioni previste nel precedente Articolo 1) per i rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e nel precedente Articolo 2) per quelli di tipo verticale o misto.
- B) I lavoratori direttamente assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale (con esclusione dei lavoratori assunti per movimentazione all'interno delle Imprese del Gruppo) non concorrono ad esaurire il numero complessivo di rapporti a tempo parziale ammissibili previsto alla Lettera E), del precedente Articolo 1).

Note a Verbale al Capitolo IX

- 1) Le Parti si incontreranno per esaminare nuovamente la materia ed introdurre gli eventuali correttivi che si rendessero necessari qualora, in futuro, il CCNL o un Accordo ANIA/OO.SS. dovesse regolamentare in maniera sensibilmente diversa la disciplina qui prevista in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale.
- 2) Facendo salva l'entrata in vigore di specifica disciplina dettata dal CCNL o da un Accordo ANIA/OO.SS., l'eventuale apposizione di clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto e di clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, di cui all'art. 3, settimo comma, del D.Lgs. n° 61/2000 (nel testo introdotto dal D.Lgs. n° 276/2003), dal 1°/7/2005 sarà concordata con il lavoratore interessato, con l'assistenza di un componente della RSA indicato dal lavoratore medesimo, mutuando la regolamentazione contenuta in un diverso contratto collettivo.
- 3) I lavoratori affetti da patologie oncologiche che abbiano richiesto ed ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale prevista dall'art. 12 bis del D.Lgs. n° 61/2000 (nel testo introdotto dal D.Lgs. n° 276/2003), non concorrono ad esaurire il numero complessivo di rapporti a tempo parziale ammissibili previsto alla Lettera E), del precedente Articolo 1).

Norma Transitoria

Ai soli effetti di cui alla Lettera E), del precedente Articolo 1), si conviene di sperimentare - per il periodo di vigenza del presente CIA (quindi sino al conteggio di cui alla citata Lettera E) che verrà effettuato sull'organico dei dipendenti che saranno in forza in forza il 30/6/2007) e per la sola Compagnia Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni - un criterio di computo dei rapporti di lavoro a tempo parziale che consenta di misurarne la consistenza tenendo conto dell'incidenza di ogni singolo rapporto di lavoro a tempo parziale sulle esigenze produttive e organizzative dell'Impresa.

Orario	%	Criterio di computo di cui alla Lettera E)	Criterio di computo sperimentale
--------	---	--	----------------------------------

settimanale		Valore di ogni rapporto a tempo parziale	Valore di ogni rapporto a tempo parziale
19 ore	51,35%	1	1,15
20 ore	54,05%	1	1,15
24 ore	64,86%	1	1,00
25 ore	67,57%	1	1,00
28 ore	75,68%	1	0,95
30 ore	81,08%	1	0,90
32 ore	86,49%	1	0,85

Tale criterio sperimentale sarà applicato solo qualora il conteggio tempo per tempo operato secondo le previsioni di cui alla Lettera E), dell'Articolo 1), dia luogo ad un risultato inferiore alla somma delle richieste di trasformazione del rapporto ricevute dalla Compagnia ai sensi della Lettera B), dell'Articolo 1) e dei rapporti a tempo parziale in essere (compresi quelli precedentemente trasformati o in corso di trasformazione anche in applicazione del conteggio sperimentale).

I rapporti a tempo pieno trasformati a tempo parziale in applicazione del criterio sperimentale, saranno a tutti gli effetti conteggiati secondo le previsioni di cui alla citata Lettera E), dell'Articolo 1).

Durante l'intero periodo di vigenza del presente CIA, il numero complessivo dei rapporti a tempo pieno trasformati a tempo parziale in applicazione del criterio sperimentale non potrà essere superiore a quattro (e comunque, al massimo due per l'anno 2005 ed uno per ciascuno degli anni 2006 e 2007).

Applicando il criterio sperimentale, non saranno concessi rapporti di lavoro a tempo parziale con un numero di ore settimanali inferiori a 24.

Fermo restando tutto quanto sopra, per quanto riguarda le richieste di trasformazione del rapporto di pertinenza del trimestre dal 1°/1 al 31/3/2005, di cui alla Lettera B), dell'Articolo 1), le Parti convengono che l'organico di cui alla citata Lettera E), dell'Articolo 1) - sul quale eventualmente applicare il criterio sperimentale - sia quello dei dipendenti che saranno in forza alla data del 31/3/2005.

Capitolo X Polizze dipendenti

Ai dipendenti che abbiano superato il periodo di prova, saranno concesse - in qualità di assicurati - le condizioni di miglior favore praticate ai Grandi Clienti su prodotti assicurativi inerenti propri beni e la propria vita privata.

Siccome le coperture e le condizioni in oggetto sono suscettibili di frequenti variazioni, le condizioni da applicarsi ai dipendenti saranno calcolate di volta in volta sul normale Premio di tariffa imponibile attuato dalle Compagnie, in vigore al momento dell'emissione della polizza e/o delle successive quietanze, sostituzioni, appendici, ecc.

Tutte le coperture assicurative devono essere in uso alle Compagnie, di tipo standard senza alcuna deroga relativamente a franchigie, scoperti e parte normativa in genere.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente, per qualsiasi motivo essa sia intervenuta, tutte le coperture cesseranno di avere effetto, senza obbligo di comunicazione alcuna, alle ore 24.00 della prima scadenza successiva alla data risoluzione del rapporto di lavoro.

Capitolo XI Assistenza

Tramite la Cassa di Assistenza dei lavoratori dipendenti del Gruppo Helvetia, verranno accese le seguenti coperture assicurative a favore del personale alle dipendenze di una delle Società del Gruppo con rapporto di

lavoro a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova:

- 1) polizza infortuni;
- 2) polizza invalidità permanente da malattia;
- 3) assistenza sanitaria.

Le coperture assicurative si intendono decorrenti dal giorno dell'assunzione (una volta superato il periodo di prova) e cesseranno di avere effetto, senza obbligo di comunicazione alcuna, alle ore 24,00 del giorno di risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo essa sia intervenuta.

Le prestazioni, i capitali e i rimborsi previsti, sono da intendersi da riproporzionare alla ridotta durata del rapporto di lavoro nell'anno di assunzione e di cessazione del rapporto (in quest'ultimo caso, facendo comunque salvi i sinistri di cui si sia già effettuata la liquidazione).

I dipendenti da considerare assicurati sono quelli risultanti dagli appositi Libri Matricola tenuti aggiornati dal datore di lavoro, che formano parte integrante delle condizioni generali di contratto di ogni singola copertura assicurativa.

La denuncia di sinistro e qualsiasi richiesta di rimborso dovrà inoltrarsi alla Cassa di Assistenza esclusivamente per il tramite della Compagnia di appartenenza, presentando la richiesta nel rispetto dei termini di decadenza previsti all'Unità Organizzativa Risorse Umane.

Per le suddette prestazioni, per quanto qui non riportato, si fa rinvio alle apposite polizze che si intendono fare parte integrante del presente CIA.

(1) **Polizza infortuni**

I capitali assicurati dalla polizza infortuni per rischi professionali ed extraprofessionali sono:

- A) per il personale inquadrato sino all'Area Professionale A), Sezione B) - (6° Livello retributivo – Quadri):
- a) € 200.000,00 (duecentomila/00), per il caso di morte;
 - b) € 230.000,00 (duecentotrentamila/00), per il caso di invalidità permanente;
- B) per il personale inquadrato nell'Area Professionale A), Sezione A) - (7° Livello Retributivo – Funzionari):
- a) € 250.000,00 (duecentocinquantamila/00), per il caso di morte;
 - b) € 290.000,00 (duecentonovantamila/00), per il caso di invalidità permanente.

Le somme assicurate per invalidità permanente da infortunio - solamente nel caso in cui l'infortunio non si verifichi durante il servizio - è soggetta ad una franchigia del 3% (non verrà, pertanto, liquidata alcuna indennità se l'invalidità permanente accertata è di grado non superiore al 3%).

Se invece l'invalidità permanente accertata è di grado superiore al 3%, verrà liquidata una indennità calcolata sulla somma assicurata articolata in base alle seguenti percentuali:

% I.P. accertata	% I.P. da liquidare
4 %	1 %
5 %	2 %
da 6 % a 44 %	percentuale effettiva

da 45 % a 99%

100 %

(2)

Polizza invalidità permanente da malattia

Il capitale assicurato dalla polizza invalidità permanente da malattia è:

- A) 3 (tre) volte la retribuzione annua lorda, con il massimo di € 90.000,00 (novantamila/00), per il personale inquadrato sino all'Area Professionale A), Sezione B) - (6° Livello retributivo – Quadri);
- B) 3 (tre) volte la retribuzione annua lorda, con il massimo di € 120.000,00 (centoventimila/00), per il personale inquadrato nell'Area Professionale A), Sezione A) - (7° Livello Retributivo – Funzionari).

La somma assicurata per invalidità permanente da malattia verrà corrisposta solo quando il grado di invalidità permanente accertata sia tale da rendere oggettivamente impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro e, in ogni caso, non sia inferiore al 50%.

(3)

Assistenza sanitaria

Verrà garantita l'assistenza sanitaria mediante il rimborso delle spese sostenute per le prestazioni che seguono, con le modalità e rispettando i limiti di seguito indicati.

- A) Ricoveri per i "grandi interventi chirurgici" (intendendosi per tali quelli riportati nell'Allegato n° 2 al presente Contratto Integrativo Aziendale):
 - a) rimborso di quanto speso a qualsiasi titolo per il ricovero e/o l'intervento;
 - b) rimborso delle spese sostenute per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari ai medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti il ricovero;
 - c) rimborso delle spese rese necessarie dall'intervento chirurgico e di quelle sostenute nei 90 giorni successivi al termine del ricovero per esami, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche, per trattamenti fisioterapici e rieducativi;

con il limite massimo giornaliero di € 350,00 (trecentocinquanta/00) a persona per retta di degenza e con il limite massimo per anno assicurativo, per il complesso delle prestazioni, per persona di € 57.000,00 (cinquantasettemila/00).

B) Altre prestazioni:

- a) rimborso delle spese extraospedaliere, compreso il rimborso al 100% del ticket per le prestazioni rese nell'ambito dell'accordo sul SSN, sostenute per effettuare le seguenti prestazioni sanitarie:
 - quelle previste nell'Allegato n° 3 del presente CIA (le spese extraospedaliere per le terapie e/o gli accertamenti diagnostici di alta specializzazione saranno ammesse al rimborso se sostenute a seguito di malattia o di infortunio);
 - quelle previste nell'Allegato n° 4 del presente CIA, per una volta in ogni anno solare;
 - l'onorario del medico specialista per effettuare visite mediche specialistiche a seguito di malattia o di infortunio e a condizione che la visita medica specialistica sia prescritta dal medico curante;
- b) rimborso della spesa sostenuta per l'acquisto delle lenti degli occhiali (il documento di acquisto dovrà riportare questa spesa distintamente da quella sostenuta per la montatura) dovuta a seguito di variazione del visus e a condizione che la variazione sia prescritta da un medico specialista oculista ovvero da un esercente arti ausiliarie della professione sanitaria che, in base alla specifica disciplina, sia abilitato ad intrattenere rapporti diretti con il paziente.

Le spese effettivamente sostenute, verranno rimborsate con applicazione di una franchigia assoluta del 25%, entro i seguenti limiti massimi per anno e per persona:

Per le prestazioni di cui alla Lettera a)	Per le prestazioni di cui alla Lettera b)
€ 700,00=	€ 200,00=

C) Prestazioni odontoiatriche.

Verranno rimborsate le spese sostenute dal dipendente per prestazioni odontoiatriche che lo riguardino e, limitatamente ai primi 4 (quattro) anni di cura, quelle sostenute per l'ortodonzia infantile dei figli a carico che non abbiano compiuto ancora compiuto il 14^{mo} anno di età. A questi effetti, si considerano:

- a) a carico i figli che non abbiano un reddito superiore al limite indicato al comma terzo dell'art. 12 del Testo Unico delle imposte sui redditi approvato con D.P.R. n° 917/1986 e successive modificazioni e per i quali il dipendente ha diritto alle deduzioni per figli a carico indicate nello stesso D.P.R.;
- b) prestazioni di ortodonzia infantile quelle indicate nella relativa voce dell'Allegato n° 2 (intitolato "Tariffe per l'assistenza odontoiatrica per i Funzionari delle Imprese assicuratrici"), dell'Allegato n° 5 del CCNL.

Le spese effettivamente sostenute, verranno rimborsate con applicazione di una franchigia assoluta ed entro i seguenti limiti massimi per anno e per il complesso delle prestazioni riferite al dipendente ed agli eventuali figli a carico:

Franchigia assoluta	Limite massimo di rimborso per anno
30%	€ 1.200,00=

Il rimborso è subordinato alla presentazione di una relazione medica che prescriva la necessità delle prestazioni odontoiatriche o dell'ortodonzia infantile e alla produzione di regolare notula agli effetti fiscali intestata al dipendente stesso, con la specifica "prestazione di ortodonzia infantile per il figlio" nel caso si tratti di prestazioni per gli eventuali figli a carico.

Note a Verbale al Capitolo XI

- 1) Le Parti convengono sull'esigenza di effettuare una disamina complessiva dell'andamento delle coperture assicurative prestate ai dipendenti dalla Cassa di Assistenza.
Si incontreranno, pertanto, su richiesta delle Compagnie, per esaminare i dati necessari ai fini della verifica di cui sopra, con particolare riferimento al rapporto tra i sinistri e i premi.
- 2) Le Parti si danno atto che il complesso delle prestazioni di assistenza sanitaria di cui all'Articolo 3), del Capitolo XI, soddisfa ed esaurisce completamente la previsione di cui all'art. 87, primo e secondo comma, del vigente CCNL, secondo cui "È previsto, a decorrere dal 1° gennaio 2000, a favore di ciascun lavoratore/trice - esclusi i funzionari, per i quali tale materia è disciplinata dall'apposito accordo nazionale Allegato al CCNL - un contributo a carico dell'impresa, di importo corrispondente allo 0,50% della retribuzione individuata dal CCNL quale base ai fini della previdenza complementare, da destinare al trattamento di assistenza sanitaria.
Le modalità di utilizzo di tale contributo saranno definite a livello aziendale, e per i casi in cui risultassero già in essere simili trattamenti il contributo in parola sarà destinato al miglioramento di questi ultimi".
Il complesso delle prestazioni di cui all'Articolo 3), del Capitolo XI non è pertanto applicabile al personale inquadrato nell'Area Professionale A), Sezione A) – (7° Livello Retributivo – Funzionari), per il quale la materia è regolata dall'Accordo per l'assistenza sanitaria dei Funzionari delle Imprese assicuratrici (Allegato n° 5 al vigente CCNL) e dall'apposita Assicurazione integrativa prevista per i Funzionari alle dipendenze di Società del Gruppo Helvetia.

Capitolo XII

Trattamento previdenziale

In relazione a quanto previsto dall'art. 86 e dal Regolamento contenuto nell'Allegato n° 13 del CCNL, ogni anno a decorrere dal 1°/1/2005 le Imprese finanzieranno il trattamento pensionistico complementare dei propri dipendenti iscritti al "Fondo Pensione per il Personale del Gruppo Helvetia - Nationale Suisse" mediante:

- A) un contributo al Fondo Pensione da utilizzarsi per la stipulazione con Helvetia Vita S.p.A. di una polizza assicurativa a premio puro "temporanea per il caso di morte" che preveda assicurato un capitale per ogni dipendente:
- di € 55.000,00 (cinquantacinquemila/00), per il personale inquadrato sino all'Area Professionale A), Sezione B) - (6° Livello retributivo – Quadri);
 - di € 60.000,00 (sessantamila/00), per il personale inquadrato nell'Area Professionale A), Sezione A) - (7° Livello Retributivo – Funzionari).
- B) un contributo per ciascun dipendente, comprensivo del contributo stabilito dal CCNL, che verrà utilizzato come di seguito indicato agli Articoli 1) e 2), in percentuale della retribuzione annua indicata dall'art. 8 del citato Regolamento contenuto nell'Allegato n° 13 del CCNL, convenzionalmente determinata dalla somma delle seguenti voci stipendiali:
- Tabella stipendiale omnicomprensiva;
 - Indennità di carica (per i Funzionari);

da riferirsi all'importo annuo previsto per la classe di appartenenza alla relativa tabella, al 1° gennaio di ogni anno. La contribuzione a carico delle Imprese e quella a carico del dipendente saranno ripartite nell'anno in dodici rate mensili di uguale importo.

Ogni dipendente potrà accedere ad un'anticipazione in misura non superiore all'85% (ottantacinqueper cento) dei contributi accumulati nel Fondo, per le causali previste dall'art. 9 del Regolamento contenuto nell'Allegato n° 13 del CCNL.

In caso di non adesione del dipendente al "Fondo Pensione per il Personale del Gruppo Helvetia - Nationale Suisse", le somme che le Imprese avrebbero destinato al finanziamento del trattamento pensionistico complementare, come previsto alle Lettere A) e B) e di seguito disciplinato agli Articoli 1) e 2), non si convertiranno in un trattamento di altro genere.

Qualsiasi richiesta (iscrizioni, anticipazioni, riscatti, ecc.) dovrà inoltrarsi al Fondo Pensione esclusivamente per il tramite della Compagnia di appartenenza, presentando la richiesta nel rispetto dei termini eventualmente previsti all'Unità Organizzativa Risorse Umane.

(1)

Disposizioni applicabili ai dipendenti iscritti alla data del 28/4/1993 a forme pensionistiche complementari istituite in data anteriore al 15/11/1992

- A) La Compagnia interessata verserà al Fondo Pensione, per ciascun dipendente iscritto al Fondo stesso:
- un contributo annuo pari al 4,50%.
- B) Ciascun dipendente iscritto al Fondo Pensione, verserà obbligatoriamente al Fondo stesso:

- un contributo annuo pari al 2,25%.

C) E' data facoltà ad ogni dipendente di integrare volontariamente il contributo a proprio carico:

- a) contribuendo al Fondo con un versamento in una delle misure indicate nella seguente Tabella 1 - tutte le percentuali comprendono già il contributo obbligatorio di cui alla Lettera B) - sino ad un massimo pari al contributo versato dall'Impresa.

Tabella 1	
Contributo obbligatorio di cui alla Lettera B)	2,25%
Possibili contributi di cui alla Lettera a), della Lettera C)	2,50%
	3,00%
	3,50%
	4,00%
	4,50%

E' consentito l'utilizzo del trattamento di fine rapporto maturato nell'anno stesso per l'intero importo del contributo a carico del dipendente;

- b) destinando al Fondo Pensione, al termine di ogni anno, una quota del trattamento di fine rapporto maturato nell'anno stesso di importo uguale al contributo obbligatorio di cui alla Lettera B).

La scelta prevista alla Lettera b) e l'eventuale misura del contributo volontario di cui alla Lettera a) per l'anno 2006 (se diversi da quanto comunicato alla propria Compagnia in virtù delle previsioni del CIA 11/7/2001), dovranno tassativamente comunicarsi alla propria Compagnia entro il 30/10/2005 e resteranno tali sino a diversa scelta per l'anno successivo da comunicarsi alla propria Compagnia entro il 30/10 di ogni anno.

(2)

Disposizioni applicabili ai dipendenti non iscritti alla data del 28/4/1993 a forme pensionistiche complementari istituite in data anteriore al 15/11/1992

A) La Compagnia interessata verserà al Fondo Pensione, per ciascun dipendente iscritto al Fondo stesso:

- un contributo annuo pari al 4,50%.

B) Ciascun dipendente iscritto al Fondo Pensione, verserà obbligatoriamente al Fondo stesso:

- un contributo annuo pari al 2,25%.

C) E' data facoltà ad ogni dipendente di integrare volontariamente il contributo a proprio carico, contribuendo al Fondo con un versamento in una delle misure indicate nella seguente Tabella 2 - tutte le percentuali

comprendono già il contributo obbligatorio di cui alla Lettera B) - sino ad un massimo pari al contributo versato dall'Impresa.

Tabella 2	
Contributo obbligatorio di cui alla Lettera B)	2,25%
Possibili contributi di cui alla Lettera C)	2,50%
	3,00%
	3,50%
	4,00%
	4,50%

L'eventuale misura del contributo volontario per l'anno 2006 (se diverso da quanto comunicato alla propria Compagnia in virtù delle previsioni del CIA 11/7/2001), dovrà tassativamente comunicarsi alla propria Compagnia entro il 30/10/2005 e resterà tale sino a diversa scelta per l'anno successivo da comunicarsi alla propria Compagnia entro il 30/10 di ogni anno.

Ad eccezione dei lavoratori di prima occupazione di cui al terzo comma, dell'art. 8 del D.Lgs. n° 124/1993, è consentito l'utilizzo del trattamento di fine rapporto maturato nell'anno stesso per l'intero importo del contributo a carico del dipendente.

Ciascun dipendente dovrà versare al Fondo, una quota del trattamento di fine rapporto maturato nell'anno di importo pari alla contribuzione complessivamente versata al Fondo dall'Impresa (per i lavoratori che utilizzino il trattamento di fine rapporto per il pagamento del loro contributo, tale utilizzo si considera in aggiunta a quello di cui alla Lettera C), ultimo comma). I lavoratori di prima occupazione di cui al terzo comma, dell'art. 8 del D.Lgs. n° 124/1993, dovranno versare al Fondo l'intero ammontare del trattamento annuale maturato.

Ad eccezione dei lavoratori di prima occupazione, è consentito l'utilizzo di quanto residua del trattamento di fine rapporto maturato nell'anno per destinare al Fondo Pensione, al termine dello stesso anno, una quota del trattamento di fine rapporto maturato di importo uguale al contributo obbligatorio di cui alla Lettera B).

Tale scelta per l'anno 2006 (se diversa da quanto comunicato alla propria Compagnia in virtù delle previsioni del CIA 11/7/2001), dovrà tassativamente comunicarsi alla propria Compagnia entro il 30/10/2005 e resterà tale sino a diversa scelta per l'anno successivo da comunicarsi alla propria Compagnia entro il 30/10 di ogni anno.

Note a Verbale al Capitolo XII

- 1) Relativamente al Personale inquadrato nell'Area Professionale A), Sezione A) (7° Livello Retributivo Funzionari) cui le Imprese abbiano conferito Procura - e sino a quando la stessa non venga revocata dall'Impresa oppure alla stessa rinunci l'interessato - il contributo dell'Impresa al Fondo Pensione per la stipulazione della polizza "temporanea caso morte" sarà tale da consentire un capitale assicurato di € 65.000,00 (sessantacinquemila/00).
- 2) In applicazione del Verbale di Accordo 3/2/2005 (Allegato n° 7 al presente Contratto Integrativo Aziendale) e secondo condizioni e modalità previste nello stesso, a partire dal corrente anno 2005, nei confronti dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione dell'Accordo e che aderiscano allo stesso ed agli assunti successivamente e che risultino iscritti al "Fondo Pensione per il Personale del Gruppo Helvetia – Nationale Suisse", le Compagnie si impegnano ad inserire il contributo a carico dell'azienda di cui alla Lettera A), dell'Articolo 1) e di cui alla Lettera A), dell'Articolo 2) - pari al 4,5% della retribuzione annua indicata nella Lettera B), della Premessa, del presente Capitolo) - nella base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto annuo.

Capitolo XIII

Anticipazione del trattamento di fine rapporto

Coerentemente con quanto previsto dalla L. n° 297/1982 e dall'art. 2120 del Codice Civile, è riconosciuta la possibilità di anticipare agli interessati il trattamento di fine rapporto cui avrebbero diritto in caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Fermo tutto quanto previsto nelle citate disposizioni di legge, ad integrazione delle stesse le Imprese consentiranno anticipazioni del trattamento di fine rapporto ai dipendenti con almeno cinque anni di anzianità aziendale in misura non superiore all'85% (ottantacinquepercento).

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

La richiesta deve essere giustificata dalle necessità previste dalla legge; in merito a quelle previste dalle norme citate le Parti concordano quanto segue:

A) spese sanitarie:

- a) le richieste possono riguardare il dipendente o i familiari che siano a carico del dipendente stesso (limitatamente al coniuge, i figli e i genitori);
- b) le terapie o gli interventi nonché gli ausili sanitari per i portatori di handicap devono essere riconosciuti o prescritti dalle competenti strutture pubbliche;
- c) è necessario produrre in via preventiva idonea documentazione medica rilasciata dalla struttura pubblica e, in via posticipata, la documentazione dell'avvenuta prestazione sanitaria e delle spese sostenute anche presso strutture sanitarie private o convenzionate;

B) acquisto della prima casa di abitazione:

- a) le richieste possono riguardare il dipendente o un figlio convivente maggiorenne. Se il coniuge è dipendente dell'Impresa, l'anticipazione spetta ad entrambi (purchè la proprietà della casa appartenga ad entrambi i coniugi);
- b) deve trattarsi dell'acquisto dell'abitazione da destinare a dimora principale e permanente (comprese le ipotesi della permuta della propria abitazione con altra e del riscatto dell'abitazione di proprietà di Enti Pubblici condotta in locazione);
- c) le richieste possono riguardare anche la ristrutturazione significativa (si tratta degli interventi di cui alle lettere a), b), c) e d) del primo comma dell'art. 31 della L. n° 457/1978, documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell'art. 1, comma 3, della L. n° 449/1997) della prima casa già di proprietà del dipendente, anche se acquistata anteriormente all'entrata in vigore della L. n° 297/1982;
- d) l'anticipazione sarà concessa sino a concorrenza della spesa documentata con regolare documentazione agli effetti fiscali intestata al dipendente stesso (nell'ipotesi della permuta, limitatamente alla differenza di spesa per l'acquisto dell'abitazione);

è necessario produrre:

- una dichiarazione di responsabilità sottoscritta dal lavoratore, da inserirsi poi nell'atto di compravendita, circa il possesso delle condizioni richieste e il fatto che il lavoratore non sia proprietario di alcuna altra abitazione (se la richiesta è effettuata per il figlio, sarà questi a non dovere essere proprietario di altra abitazione e a dovere andare a vivere nella casa che si intende acquistare, come deve risultare nella dichiarazione di responsabilità);
- rogito oppure compromesso notarile, con l'impegno a produrre il rogito entro dodici mesi dall'avvenuta

erogazione dell'anticipazione; inoltre:

- per i soci di cooperativa di abitazione: la partecipazione alla cooperativa in qualità di socio, l'atto di assegnazione in proprietà dell'alloggio attestante anche l'impegno economico assunto (l'atto deve essere autenticato da un Notaio) e il rogito;
- per la costruzione dell'abitazione su terreno già di proprietà: l'atto di proprietà del terreno, la licenza di costruzione rilasciata dal Comune e intestata al dipendente, il contratto di appalto e le fatture dei lavori commissionati e copia della domanda di accatastamento, da consegnare entro dodici mesi dalla fine dei lavori;

C) sostegno economico:

a) ai fini delle spese da sostenere durante:

- i periodi di fruizione dei congedi parentali di cui all'art. 32 del D.Lgs. n° 151/2001;
- i periodi di fruizione dei congedi per la formazione e la formazione continua riconosciuti dal datore di lavoro ai sensi degli artt. 5 e 6 della L. n° 53/2000;
- l'aspettativa non retribuita riconosciuta dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 38 del CCNL per gravissimi motivi familiari o personali;

b) l'anticipazione sarà concessa sino a concorrenza della spesa documentata con regolare documentazione.

Capitolo XIV Prestiti

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova, potranno ottenere i seguenti prestiti da parte delle Imprese:

- a) prestito personale: rivolto ai dipendenti che ne facciano richiesta opportunamente giustificata e documentata con apprezzabili motivi di carattere personale o familiari;
- b) prestito auto: rivolto ai dipendenti che siano autorizzati ad utilizzare la propria autovettura per ragioni di servizio, con percorrenze annue non inferiori a 7.000 Km (dovranno essere prodotti i documenti di acquisto, di circolazione e di proprietà dell'autovettura intestati al dipendente);

in entrambe le ipotesi, fino ad un importo massimo di € 11.000,00 (undicimila/00).

Non saranno concessi prestiti in misura superiore al trattamento di fine rapporto netto, maturato e disponibile l'ultimo giorno del mese precedente la richiesta. Dovrà rilasciarsi all'Impresa apposita dichiarazione di ricevuta del prestito, a seguito della quale le Compagnie siano autorizzate a trattenere, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo essa sia intervenuta, l'ammontare delle rate residue e non ancora riscosse, fatta salva ogni diversa più utile azione.

Il prestito dovrà essere rimborsato anticipatamente, parzialmente o totalmente, rispetto alla scadenza prevista qualora - a seguito di utilizzo o di anticipazione per qualsiasi causa del trattamento di fine rapporto spettante - il capitale ancora da restituire secondo il piano di ammortamento risultasse superiore al trattamento di fine rapporto netto maturato e disponibile residuo dopo l'anticipazione.

In caso di abusi, le Compagnie si riservano di introdurre idonei sistemi che cautelino il proprio diritto di credito dandone preventiva comunicazione alle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Il tasso di interesse è variabile a seconda della data in cui venga richiesto il prestito e sarà 1,25 punti inferiore al tasso ufficiale di riferimento. Il TUR preso a riferimento sarà quello in essere il 1° gennaio o il 1° luglio immediatamente precedenti la data di decorrenza del prestito.

Il tasso di interesse così definito sarà poi fisso per tutta la durata del prestito. Il piano di ammortamento potrà prevedere il rimborso in 12, 24, 36 o 48 rate posticipate e di uguale importo, che verranno trattenute sugli emolumenti corrisposti al dipendente ogni mese, con esclusione della tredicesima e della quattordicesima.

I prestiti saranno erogati solamente in una misura per cui la rata da restituire mensilmente - sommata ad altre eventuali trattenute effettuate sullo stipendio, ad esempio per la presenza dell'altro dei prestiti qui previsti, per le polizze personali, per eventuali atti esecutivi del processo civile, ecc. - non superi il 25% di quella che sarebbe la normale retribuzione mensile netta del dipendente senza queste trattenute.

Non saranno concessi nuovi prestiti di qualsiasi importo, se non una volta definitivamente estinto - per completamento del piano di ammortamento o anticipatamente - quello in corso.

Sarà applicata la normativa sui compensi in natura prevista dal 4° comma, lettera b), dell'art. 51 del Testo Unico delle imposte sui redditi approvato con D.P.R. n° 917/1986 e successive modificazioni.

Nota a Verbale al Capitolo XIV

- 1) Ferme restando tutte le condizioni di cui al presente Capitolo, a decorrere dal 1°/6/2005, l'istituto sarà applicato anche ai dipendenti attualmente iscritti al "Fondo Pensione per il Personale del Gruppo Helvetia - Nationale Suisse" ma non iscritti alla data del 28/4/1993 a forme pensionistiche complementari istituite in data anteriore al 15/11/1992 (compresi i lavoratori di prima occupazione di cui al terzo comma, dell'art. 8 del D.Lgs. n° 124/1993). E' richiesta la produzione di cambiale a garanzia del prestito.

Capitolo XV Trattamento economico

Il trattamento economico da corrisondersi al personale, è definito ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni di legge e di contratto.

Fermo restando tutto quanto previsto in materia dal vigente CCNL e facendo salve esplicite diverse disposizioni di legge, si conviene di dare formale rilievo alla prassi consolidata nelle Compagnie di assumere quale divisore convenzionale, a seconda delle singole concrete fattispecie, il valore su base mensile di 1/30 o il valore su base annua di 1/360.

Il pagamento delle retribuzioni dovute avverrà, per ragioni di sicurezza, esclusivamente a mezzo di bonifico sulle coordinate bancarie comunicate all'Impresa in forma scritta da ogni dipendente.

Capitolo XVI Premio Aziendale di Produttività

Al Dipendenti amministrativi con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica il presente Contratto Integrativo Aziendale, viene corrisposto un Premio Aziendale di Produttività determinato secondo i principi indicati nell'art. 85 del CCNL.

Il Premio Aziendale di Produttività è composto da:

- 1) una parte in cifra fissa, convenzionalmente chiamata PAP (F), che viene corrisposta in unica soluzione nel mese di aprile di ogni anno.
Questo importo sarà computabile ai fini del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso, con esclusione di altra incidenza su qualsiasi altro istituto di legge o di contratto (a titolo esemplificativo, lavoro straordinario, ferie, festività sopresse, mensilità supplementari, ecc.).
Al Personale di nuova assunzione o cessato, la corresponsione di questo importo sarà effettuata in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato ed una volta trascorso il periodo di prova.
Al personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro, questo importo verrà corrisposto solamente nell'ipotesi in cui il relativo rapporto venga convertito in rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- 2) una parte in cifra variabile a seconda dell'andamento di produttività e redditività delle Imprese nel corso di un esercizio solare, convenzionalmente chiamata PAP (V), che viene corrisposta in unica soluzione sotto forma di Una Tantum nel mese di settembre dell'anno successivo l'esercizio.
Questo importo non sarà computabile ai fini del trattamento di fine rapporto e nemmeno dell'indennità sostitutiva del preavviso, con esclusione quindi di ogni altra incidenza su qualsiasi altro istituto di legge o di contratto (a titolo esemplificativo, lavoro straordinario, ferie, festività sopresse, mensilità supplementari, ecc.).
Al Personale di nuova assunzione, la corresponsione di questo importo sarà effettuata in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato nel corso dell'esercizio solare di riferimento. Per quanto riguarda il Personale cessato: sarà determinato un importo calcolato sulla media dei PAP (V) eventualmente erogati nei due mesi di settembre immediatamente precedenti la data di cessazione, che sarà riconosciuto in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato nel corso dell'anno di cessazione e in quello precedente. Questo importo non verrà corrisposto al personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro;
- 3) una parte dovuta al consolidamento di due PAP (V) effettivamente erogati nel biennio di riferimento, convenzionalmente chiamata PAP (C), che viene consolidata nel PAP (F) a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo all'erogazione del secondo dei due PAP (V) cui si riferisce e corrisposta nel mese di aprile dello stesso anno insieme al PAP (F).

Il PAP verrà corrisposto al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in misura proporzionale alla durata della prestazione lavorativa.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico o con trattamento economico ridotto nel corso dell'anno cui si riferisce la effettiva corresponsione del PAP - l'anno di percezione per gli importi di cui ai Numeri 1) e 3) e l'anno precedente la sua erogazione per l'importo di cui al Numero 2) - il PAP spetta in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato.

(1)

Premio Aziendale di Produttività (Parte Fissa)

A decorrere dal 1°/1/2005, il PAP (F) (riferito a lavoratori inquadrati nell'Area Professionale B), Posizione Organizzativa 1), 4° Livello Retributivo - 7^ Classe di Anzianità, Personale già in forza alla data di stipula del CCNL 18/12/1999), viene ad essere complessivamente costituito dalla somma dei seguenti importi annui lordi:

- € 2.439,00= (duemilaquattrocentotrentanove/00), quale PAP in cifra fissa di cui al CIA 11/7/2001;
- € 227,50= (duecentoventisette/50), quale consolidamento complessivamente dovuto, secondo le previsioni del CIA 11/7/2001, per il PAP variabile erogato nei mesi di settembre degli anni 2003 e 2004 (riferito quindi agli esercizi degli anni 2002 e 2003);

per complessivi € 2.667,00 (duemilaseicentosessantasette/00).

Nel mese di aprile 2005, quindi, il PAP (F) sarà erogato nella misura lorda annua indicata nella Tabella 1 (per il Personale già in forza alla data di stipula del CCNL 18/12/1999) e nella Tabella 2 (per il Personale assunto a partire dal 18/12/1999).

Le Tabelle richiamate nel presente Articolo sono riportate nell'Allegato n° 5 al presente Contratto Integrativo Aziendale.

(2) Premio Aziendale di Produttività (Parte Variabile)

A decorrere dal 1°/1/2006, sarà erogato un PAP (V) sotto forma di Una Tantum sulla base all'andamento di produttività e redditività delle Imprese di riferimento (Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni, Helvetia Vita Compagnia Italo Svizzera di Assicurazioni sulla Vita S.p.A. e Helvetia Life Compagnia Italo Svizzera di Assicurazioni sulla Vita S.p.A.) realizzato nell'anno precedente a quello della corresponsione, in presenza delle seguenti condizioni inscindibili tra di loro:

- a) conseguimento di un utile d'esercizio consolidato di Gruppo da parte delle Imprese di riferimento (da intendersi quale utile superiore a € 25.000,00= dopo la somma algebrica dei valori indicati nel Bilancio delle Imprese, Conto Economico: Voce 15 "Utile (Perdita) d'esercizio", Riga 107);
- b) conseguimento di un valore uguale o superiore a 19,000= determinato dalla somma:
 - del risultato del rapporto tra la somma dei "Premi lordi contabilizzati per lavoro diretto in Italia" e la somma delle "Spese per prestazioni di lavoro subordinato, Portafoglio italiano" delle Imprese di riferimento (rispettivamente indicati nel Bilancio delle Imprese, Nota Integrativa: Allegato 31, Riga 21 e Allegato 32, Riga 65);
 - se positivo e fino ad un risultato non superiore a 2,00=, del risultato del rapporto moltiplicato cento tra l'"Utile (Perdita) d'esercizio" calcolato come indicato alla precedente Lettera a) e i "Premi lordi contabilizzati per lavoro diretto in Italia" calcolati come indicato nel precedente alinea della presente Lettera b).

Sulla base dei risultati di Bilancio conseguiti dalle Imprese di riferimento nell'anno 2005, secondo i criteri sopra indicati alle lettere a) e b), nel mese di settembre 2006 sarà erogato un PAP (V) nella misura annua lorda indicata nella seguente Tabella 1 (riferita a lavoratori inquadrati nell'Area Professionale B), Posizione Organizzativa 1), 4° Livello Retributivo - 7^ Classe di Anzianità, Personale già in forza alla data di stipula del CCNL 18/12/1999).

Tabella 1	PAP (V) 9/2006												
Fascia	Da 19,000	Da 20,000	Da 21,000	Da 22,000	Da 22,500	Da 23,000	Da 23,500	Da 24,000	Da 24,500	Da 25,000	Da 25,500	Da 26,500	Da 27,500
PAP (V)	€ 200,00	€ 250,00	€ 425,00	€ 450,00	€ 500,00	€ 525,00	€ 550,00	€ 575,00	€ 600,00	€ 625,00	€ 675,00	€ 725,00	€ 775,00

Sulla base dei risultati di Bilancio conseguiti dalle Imprese di riferimento negli anni 2006 e 2007, secondo i criteri sopra indicati alle lettere a) e b), nei mesi di settembre 2007 e 2008 sarà erogato un PAP (V) nella misura annua lorda indicata nella seguente Tabella 2 (riferita a lavoratori inquadrati nell'Area Professionale B), Posizione

Organizzativa 1), 4° Livello Retributivo - 7^ Classe di Anzianità, Personale già in forza alla data di stipula del CCNL 18/12/1999).

Tabella 2	PAP (V) 9/2007 e 9/2008												
	Da 19,000	Da 20,000	Da 21,000	Da 22,000	Da 22,500	Da 23,000	Da 23,500	Da 24,000	Da 24,500	Da 25,000	Da 25,500	Da 26,500	Da 27,500
PAP (V)	€ 225,00	€ 275,00	€ 450,00	€ 475,00	€ 525,00	€ 550,00	€ 575,00	€ 600,00	€ 625,00	€ 650,00	€ 700,00	€ 750,00	€ 800,00

Qualora l'utile d'esercizio a seguito del Bilancio consolidato delle Imprese di riferimento risulti essere uguale o inferiore al valore previsto alla Lettera a) e, però, si rimanga in presenza di una perdita d'esercizio non inferiore a € -25.000,00 - calcolata come previsto alla Lettera a) - sulla base dei risultati di Bilancio conseguiti dalle Imprese di riferimento secondo i criteri indicati alla Lettera b), sarà corrisposto il PAP (V) ridotto nella misura annua lorda indicata nella seguente Tabella 3 (riferita a lavoratori inquadrati nell'Area Professionale B), Posizione Organizzativa 1), 4° Livello Retributivo - 7^ Classe di Anzianità, Personale già in forza alla data di stipula del CCNL 18/12/1999).

Tabella 3	PAP (V) Ridotto												
	Da 19,000	Da 20,000	Da 21,000	Da 22,000	Da 22,500	Da 23,000	Da 23,500	Da 24,000	Da 24,500	Da 25,000	Da 25,500	Da 26,500	Da 27,500
PAP (V)	60% dei valori indicati nelle Tabella 1 e 2												

(3) Premio Aziendale di Produttività (Parte Consolidata)

Qualora sulla base dei risultati di Bilancio conseguiti dalle Imprese di riferimento negli anni 2004 e 2005 - per il 2005 applicando i criteri sopra indicati alle Lettere a) e b) del precedente Articolo 2), per l'anno 2004 applicando i criteri previsti nelle corrispondenti previsioni del Capitolo XVII del CIA 11/7/2001 - sia nel mese di settembre 2005 sia nel mese di settembre 2006 venisse erogato il PAP (V) (anche in una delle misure ridotte previste nella precedente Tabella 3), verrà consolidato nel PAP (F) in vigore alla data del 1°/1/2007 ed erogato nel mese di aprile 2007 insieme allo stesso PAP (F), il 20% della somma dei due PAP (V) corrisposti (riferita a lavoratori inquadrati nell'Area Professionale B), Posizione Organizzativa 1), 4° Livello Retributivo - 7^ Classe di Anzianità, Personale già in forza alla data di stipula del CCNL 18/12/1999).

Qualora sulla base dei risultati di Bilancio conseguiti dalle Imprese di riferimento negli anni 2006 e 2007 - applicando i criteri sopra indicati alle Lettere a) e b) del precedente Articolo 2) - sia nel mese di settembre 2007 sia nel mese di settembre 2008 venisse erogato il PAP (V) (anche in una delle misure ridotte previste nella precedente Tabella 3), verrà consolidato nel PAP (F) in vigore alla data del 1°/1/2009 ed erogato nel mese di aprile 2009 insieme allo stesso PAP (F), il 20% della somma dei due PAP (V) corrisposti (riferita a lavoratori inquadrati nell'Area Professionale B), Posizione Organizzativa 1), 4° Livello Retributivo - 7^ Classe di Anzianità, Personale già in forza alla data di stipula del CCNL 18/12/1999).

Note a Verbale al Capitolo XVI

2) Con riferimento ai risultati di Bilancio che saranno conseguiti dalle Imprese di riferimento nell'anno 2004, le

Parti convengono che il PAP (V) che dovesse venire erogato nel mese di settembre 2005 debba venire calcolato applicando i preesistenti criteri indicati alle Lettere a) e b), del primo comma, dell'Articolo 2), del Capitolo XVII, del CIA 11/7/2001. Tra le Imprese di riferimento previste dalla Lettera a), primo comma, dell'Articolo 2), del CIA 11/7/2001, sarà inclusa Helvetia Life Compagnia Italo Svizzera di Assicurazioni sulla Vita S.p.A.).

- 3) Agli effetti di esemplificare riparametrazioni e calcoli degli importi di cui agli Articoli 2) e 3), Le parti convengono fare rinvio a quanto riportato nella Nota a Verbale agli Articoli 2) e 3), in calce al Capitolo XVII e alle Tabelle dell'Allegato n° 6 del CIA 11/7/2001.
- 4) Le Parti si danno atto che mantiene efficacia la Nota a Verbale al Capitolo XVII, in calce al Capitolo XVII del CIA 11/7/2001.

Capitolo XVII **Validità e inscindibilità delle disposizioni contrattuali**

Le disposizioni che costituiscono il presente Testo Unico del Contratto Integrativo Aziendale 3/2/2005 formano le risultanze complessive di contratti e accordi aziendali sin qui in vigore, che pertanto sostituiscono ad ogni effetto quelle dei precedenti contratti e/o accordi.

Tutte le disposizioni in esso contenute, comprese quelle di cui agli Allegati, sono ad ogni effetto correlate ed inscindibili tra di loro e non sono, pertanto, suscettibili di separata considerazione ed applicazione.

Capitolo XVIII **Decorrenza e durata**

Salvo decorrenze e scadenze indicate specificamente, il presente Testo Unico del Contratto Integrativo Aziendale ha decorrenza dal 3/2/2005 e si applica al personale in servizio a tale data e a quello assunto successivamente.

Esso scadrà il 31/12/2007 e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di quattro anni e così successivamente di quattro anni in quattro anni qualora non venga disdettato per iscritto da una delle Parti almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza.

Gli adeguamenti economici e per le polizze anche le variazioni di normativa - fatte salve decorrenze indicate specificamente - decorrono dalla data di sottoscrizione.

Capitolo XIX **Disposizioni Transitorie**

Una Tantum

A tacitazione completa di qualsiasi questione o rivendicazione che trovasse ragione nella pregressa applicazione del CIA 11/7/2001 sin qui in vigore, che viene sostituito ad ogni effetto di legge e di contratto dal presente, verrà riconosciuto ad ogni dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato - in servizio sia alla data del 31/12/2004 sia alla data di sottoscrizione del presente CIA e che non sia in preavviso o dimissionario alla stessa

data di sottoscrizione - un importo Una Tantum lordo di € 400,00= (quattrocento/00) (riferito a lavoratori inquadrati nell'Area Professionale B), Posizione Organizzativa 1), 4° Livello Retributivo - 7^ Classe di Anzianità, Personale già in forza alla data di stipula del CCNL 18/12/1999).

Tale somma sarà erogata nella misura lorda indicata nella Tabella 1 (per il Personale già in forza alla data di stipula del CCNL 18/12/1999) e nella Tabella 2 (per il Personale assunto a partire dal 18/12/1999).

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico o con trattamento economico ridotto e in caso di assunzione nel corso del periodo dal 1°/1 al 31/12/2004, le somme indicate nella Tabella 1 o nella Tabella 2 spettano in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, le somme spettanti saranno corrisposte in misura proporzionale alla durata della prestazione lavorativa nel periodo dal 1°/1 al 31/12/2004.

Queste somme verranno corrisposte con la retribuzione relativa al mese di marzo 2005.

Le Tabelle qui richiamate sono riportate nell'Allegato n° 6 al presente Contratto Integrativo Aziendale.

Fisac Cgil

Allegato n° 1

Accordo sulle giornate festive o semifestive nazionali, civili e religiosa, di legge o di contratto, eventualmente coincidenti con la domenica

Si riporta il Verbale di Accordo 14/2/2001:

Il giorno 14/2/2001 a Milano tra la Società Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni e:

- FISAC – Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni Credito, aderente alla CGIL, rappresentata da Marco Mastrangelo della Segreteria Regionale e da Carlo Gullà della Rappresentanza Sindacale Aziendale;

- FNA – Federazione Nazionale Assicuratori, rappresentata dal Presidente Luigi Perazzi e da Marco Soattin, Matteo Boccardi e Giorgio Gimondi della Rappresentanza Sindacale Aziendale;

si conviene il seguente:

VERBALE di ACCORDO

in favore dei lavoratori ai quali applica il vigente CCNL per la disciplina dei rapporti fra le Imprese di Assicurazione e il Personale dipendente non dirigente.

Premesso che

- A) su iniziativa delle citate RSA, un significativo numero di dipendenti della Società hanno avanzato formale richiesta di riconoscimento del trattamento retributivo aggiuntivo a quello fisso mensile contrattualmente previsto per ogni giornata di festività o semifestività nazionale, civile e religiosa, di legge e di contratto, che sia venuta a coincidere con la domenica;
- B) secondo la L. n° 54/1977, le festività nazionali del 2 giugno e del 4 novembre previste dall'art. 5 della L. n° 260/1949 avevano cessato di essere considerate festività e che, secondo l'art. 3 della L. n° 90/1954, le previsioni del citato art. 5 sono estese a tutte le ricorrenze previste dall'art. 2 della medesima legge, ma "limitatamente ai lavoratori dipendenti privati datori di lavoro, i quali siano retribuiti non in misura fissa ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute";
- C) in caso di coincidenza della festività con la domenica, a lungo è stata prevalente la giurisprudenza che ha ritenuto fosse presupposto per il pagamento dell'aliquota giornaliera, per i lavoratori retribuiti in misura fissa, una effettiva prestazione lavorativa resa in tale giornata;
- D) alcune più recenti decisioni di merito intervenute in azioni promosse da lavoratori il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL citato, hanno dichiarato l'obbligo per le Imprese convenute di corrispondere il trattamento retributivo corrispondente all'aliquota giornaliera aggiuntiva relativamente alle giornate in cui le festività nazionali non lavorate siano coincise con la domenica e, in qualche caso, hanno accolto l'analoga domanda relativa alle altre festività civili e religiose, di legge o di contratto, cadute di domenica;
- E) secondo la L. n° 336/2000, la festività nazionale del 2 giugno è stata ripristinata nel nostro ordinamento;
- F) le Parti, in presenza di giurisprudenza non uniforme, hanno considerato positivamente la possibilità di risolvere la controversia in atto tra la Società e i suoi dipendenti attraverso un accordo sindacale collettivo, transattivo e definitorio di ogni questione relativa al passato e disciplinante novativamente la materia per il futuro.

Considerata tutta la Premessa, che costituisce parte integrante ed inscindibile dell'Accordo, si conviene quanto segue:

(1)

A decorrere dal 1° gennaio 2001

A decorrere dal 1°/1/2001 la Compagnia - a fronte della rinuncia dei propri dipendenti a qualsiasi pretesa relativa alle festività nazionali, civili, religiose o contrattuali per l'eventuale coincidenza delle stesse con la domenica - si impegna a consentire, nel corso di ogni anno solare, a tutti i propri dipendenti una sospensione dell'attività lavorativa in due delle giornate considerate come semifestive dal vigente CCNL, secondo le seguenti priorità:

- 1) Vigilia della assunzione della B.V. (14 agosto);
- 2) Vigilia della Natività di N.S. (24 dicembre);
- 3) Ultimo giorno dell'anno (31 dicembre);
- 4) Commemorazione dei defunti (2 novembre).

Le sospensioni dell'attività lavorativa dovranno consentire la chiusura dell'Azienda ed alle stesse avranno diritto i dipendenti risultanti in servizio al momento di effettuazione delle sospensioni stesse.

Nel caso in cui tre delle quattro ovvero tutte e quattro le semifestività che precedono dovessero cadere di sabato o di domenica nell'arco dello stesso anno solare, la Compagnia si impegna a concordare con le RSA una sospensione dell'attività lavorativa quantitativamente analoga alla durata della sospensione non goduta. Qualora il calendario non consentisse di effettuare alcuna sospensione, la Compagnia consentirà che la stessa venga effettuata l'anno successivo per essere utilizzata

con le medesime finalità e modalità.

(2)

Per il passato e fino al 31 dicembre 2000

La Compagnia - a definizione globale ed incondizionata di qualsiasi rivendicazione e pretesa relativa alle festività nazionali, civili, religiose o contrattuali che siano coincise con la domenica - riconoscerà ad ogni dipendente assunto fino al 31/12/2000 ed ancora in servizio e non in preavviso sia alla data di stipula del presente Accordo sia alla data di sottoscrizione della conciliazione in sede sindacale, una tra le seguenti somme lorde Una Tantum (riferite a lavoratori inquadrati nell'Area Professionale B), Posizione Organizzativa 1), 4° Livello Retributivo - 7^a Classe di Anzianità):

- a) L. 1.600.000= (unmilioneaseicentomilalire), ai dipendenti assunti nel periodo compreso tra il 1°/1/1990 o precedentemente e il 31/12/1994, omissis:
- b) L. 800.000= (ottocentomilalire), ai dipendenti assunti nel periodo compreso tra il 1°/1/1995 e il 31/12/1999, omissis:
- c) L. 400.000= (quattrocentomilalire), ai dipendenti assunti nel periodo compreso tra il 1°/1/2000 e il 31/12/2000, omissis:

Le somme come sopra determinate, saranno riferite alla Classe di Anzianità della Tabella Stipendiale del Livello Retributivo nel quale ogni lavoratore si trovava inserito alla data del 31/12/2000.

Ai lavoratori che - nel periodo compreso tra il 1°/1/1990 e il 31/12/2000 - abbiano svolto prestazione di lavoro a tempo parziale, la Compagnia riconoscerà le somme come sopra determinate ridotte in proporzione del minore orario di lavoro contrattualmente svolto nello stesso arco temporale di riferimento, rispetto all'orario di lavoro previsto dal CCNL per i lavoratori a tempo pieno.

Ogni lavoratore dovrà destinare parte della somma lorda come sopra determinata - con un minimo del 25% (venticinqueper cento) della stessa - al "Fondo Pensione per il Personale del Gruppo Helvetia - Nationale Suisse". La Compagnia provvederà ad effettuare il relativo versamento, che verrà evidenziato nella posizione individuale del lavoratore nel Fondo.

(3)

Disposizioni finali

Considerato che la materia del presente Accordo è oggetto di controversie, la Compagnia e le OO.SS., al fine di risolvere formalmente e sostanzialmente le controversie in atto e di prevenire quelle eventualmente future, ritengono di conferire all'Accordo anche il valore di conciliazione effettuata in sede sindacale ai sensi e per gli effetti degli articoli 410 e seguenti del CPC.

La Compagnia provvederà a raccogliere le singole adesioni dei lavoratori mediante sottoscrizione del presente Accordo. Le OO.SS. si impegnano ad agevolare questa e tutte le altre operazioni necessarie per ottenere gli effetti conciliativi della lite in sede sindacale.

Le somme previste al precedente Punto (2) verranno corrisposte ai lavoratori una volta effettuato il deposito del Verbale completo presso la Direzione Provinciale del Lavoro per il successivo inoltro al Tribunale competente ed ottenuti gli effetti conciliativi della lite in sede sindacale ai sensi e per gli effetti delle citate previsioni di legge.

Il presente Accordo non avrà efficacia alcuna nei confronti dei lavoratori che non riterranno di aderirvi; tali lavoratori, pertanto, non avranno diritto alla sospensione dell'attività lavorativa di cui al precedente Punto (1) e neppure alle somme previste al precedente Punto (2).

Questi ultimi lavoratori, pertanto, considerato che la chiusura dell'Azienda stabilita secondo le modalità di cui al precedente Punto (1) è vincolante per tutti i dipendenti, dovranno utilizzare altrettante giornate di ferie e/o di permesso sostitutivo delle festività soppresse a copertura delle giornate rese interamente non lavorative secondo le previsioni del predetto Punto (1).

Nel caso sulla materia oggetto del presente Accordo intervenisse una disciplina di legge e/o contrattuale vincolante nei rapporti tra la Compagnia e i propri dipendenti, fermo restando il principio di non cumulabilità tra le due discipline, le disposizioni contenute nel presente Accordo saranno oggetto di armonizzazione con la nuova disciplina attraverso incontri tra

le Parti.

Il presente Verbale di Accordo viene sottoscritto da Fabio de Puppi e Roberto Brignone in rappresentanza di "Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni" e delle Società "Helvetia Vita Compagnia Italo Svizzera di Assicurazioni sulla Vita S.p.A." e "GE. SI. ass. Società Consortile a r.l.", ai dipendenti delle quali pure verrà applicato il presente Accordo.

Allegato n° 2
Elenco dei grandi interventi chirurgici

Agli effetti della garanzia prestata nell'Articolo 3), Lettera A), del Capitolo XI, del presente CIA, l'elenco completo dei grandi interventi, per i quali è applicabile detta garanzia, è quello tempo per tempo più recente predisposto dalla Compagnia per le polizze del Ramo Malattia (attualmente il Mod. C/20.8 – Ed. 1/2002).

Sono compresi nell'assicurazione anche se non espressamente riportati nell'elenco, gli interventi chirurgici che richiedono tecnologie uguali o più complesse rispetto a quelle necessarie per gli interventi elencati e che comportino onorari pari o superiori secondo quanto previsto dal D.P.R. n° 1763/1965 e successive modifiche.

Per interventi non indicati nell'elenco si farà riferimento anche a casi analoghi o simili per gravità di intervento, fermo restando che la garanzia sarà operante anche per quegli interventi chirurgici, non compresi nell'elenco, che fossero attuati con nuove tecniche equiparabili per difficoltà e per gravità.

Allegato n° 3
Elenco degli accertamenti diagnostici e/o strumentali

1) Accertamenti diagnostici e/o strumentali

L'elenco completo degli esami, delle terapie e/o degli accertamenti diagnostici, per i quali è applicabile la garanzia prevista nell'Articolo 3), Lettera B), Lettera a), del Capitolo XI, è il seguente:

- Chemioterapia
- Cobaltoterapia
- Diagnostica radiologica
- Dialisi
- Doppler
- Ecografia
- Elettrocardiografia
- Elettroencefalografia
- Endoscopia
- Fisioterapia riabilitativa (non estetica)
- Laserterapia
- RMN (Risonanza magnetica nucleare)
- Scintigrafia
- TAC (Tomografia assiale computerizzata)
- Telecuore
- Urografia

2) Terapie e/o accertamenti diagnostici di alta specializzazione

L'elenco completo degli esami, delle terapie e/o degli accertamenti diagnostici di alta specializzazione, per i quali è applicabile la garanzia prevista nell'Articolo 3), Lettera B), Lettera a), del Capitolo XI, è il seguente:

- Analisi spettrale
- Angiografia

- Artrografia ed artroscopia diagnostiche
- Broncoscopia e broncografia
- Coronarografia
- Eco doppler e eco color - doppler
- Ecocardiografia
- Ecocontrastografia
- Ecografia endo – cavitaria
- Ecografia intravascolare
- Ecografia trans – esofagea
- Elettrocardiografia da sforzo, con o senza test ergometrico
- Elettrocardiografia Holter
- Endoscopie dell'apparato respiratorio, digerente, urologico e ginecologico
- Esami istopatologici
- Esami radiografici con mezzo di contrasto
- Flebografia
- Fluorangiografia oculare
- Laparoscopia diagnostica
- Mielografia
- PET e SPET
- Polichemioterapia antiblastica
- Terapie immunostimolanti antiblastiche
- Terapie radianti a scopo antiblastico

Sono compresi nell'assicurazione anche se non espressamente riportati nell'elenco, le terapie e/o gli accertamenti diagnostici di alta specializzazione che richiedono tecnologie uguali o più complesse rispetto a quelle necessarie per gli accertamenti elencati e che comportino onorari pari o superiori secondo quanto previsto dal D.P.R. n° 1763/1965 e successive modifiche.

Per le terapie e/o gli accertamenti diagnostici di alta specializzazione non indicati nell'elenco si farà riferimento anche a casi analoghi o similari per gravità dell'accertamento, fermo restando che la garanzia sarà operante anche per quegli accertamenti, non compresi nell'elenco, che fossero attuati con nuove tecniche equiparabili per difficoltà e per gravità.

Allegato n° 4
Elenco delle indagini diagnostiche di medicina preventiva

L'elenco completo delle indagini diagnostiche di medicina preventiva, per i quali è applicabile la garanzia prevista nell'Articolo 3), Lettera B), Lettera a), del Capitolo XI, è il seguente:

Personale di sesso femminile

- Breath test
- Mammografia bilaterale
- PAP test vaginale
- Ematochimico (*)

Personale di sesso maschile

- Breath test
- P.S.A. + ecografia prostatica T.R.
- Ematochimico (*)

Ematochimico:

- VES
- Emocromo con formula
- Glicemia

- Creatinemia
- Colesterolo totale – HDI Separato
- Trigliceridi
- AST/ALT
- Gamma GT
- Quadro proteico elettroforetico
- Uricemia
- Esame urine completo

Allegato n° 5
Tabelle del Premio Aziendale di Produttività

Fisac Cgil

Tabella 1

PAP (F) 4/2005 (Personale già in forza alla data di stipula del ccnl 18/12/1999)	Area Professionale E	Area Professionale D	Area Professionale C	Area Professionale B - Posizione Organizzativa 1	
	1° Livello Retributivo	2° Livello Retributivo	3° Livello Retributivo	4° Livello Retributivo	Li Retr
1^ Cl. (biennale)	1.134,00	1.510,00	1.705,00	2.038,00	2.2
2^ Cl. (biennale)	1.186,00	1.584,00	1.793,00	2.140,00	2.3
3^ Cl. (biennale)	1.240,00	1.660,00	1.884,00	2.244,00	2.4
4^ Cl. (biennale)	1.314,00	1.738,00	1.974,00	2.349,00	2.5
5^ Cl. (biennale)	1.387,00	1.799,00	2.070,00	2.452,00	2.7
6^ Cl. (biennale)	1.493,00	1.891,00	2.205,00	2.557,00	2.8
7^ Cl. (triennale)	1.601,00	1.973,00	2.260,00	2.667,00	2.9
8^ Cl. (triennale)	1.661,00	2.059,00	2.357,00	2.784,00	3.0
9^ Cl. (triennale)	1.720,00	2.143,00	2.459,00	2.899,00	3.1
10^ Cl. (triennale)	1.787,00	2.232,00	2.563,00	3.019,00	3.3
11^ Cl. (triennale)	1.860,00	2.322,00	2.667,00	3.143,00	3.4
12^ Cl. (triennale)	1.933,00	2.413,00	2.774,00	3.272,00	3.6
13^ Cl.	2.006,00	2.507,00	2.883,00	3.393,00	3.7

Tabella 1

PAP (F) 4/2005 (Personale già in forza alla data di stipula del ccnl 18/12/1999)	Area Professionale E	Area Professionale D	Area Professionale C	Area Professionale B - Posizione Organizzativa 1	
	1° Livello Retributivo	2° Livello Retributivo	3° Livello Retributivo	4° Livello Retributivo	Li Retr
1^ Cl. (biennale)	1.134,00	1.510,00	1.705,00	2.038,00	2.2
2^ Cl. (biennale)	1.186,00	1.584,00	1.793,00	2.140,00	2.3
3^ Cl. (biennale)	1.240,00	1.660,00	1.884,00	2.244,00	2.4
4^ Cl. (biennale)	1.314,00	1.738,00	1.974,00	2.349,00	2.5
5^ Cl. (biennale)	1.387,00	1.799,00	2.070,00	2.452,00	2.7
6^ Cl. (biennale)	1.493,00	1.891,00	2.205,00	2.557,00	2.8
7^ Cl. (triennale)	1.601,00	1.973,00	2.260,00	2.667,00	2.9
8^ Cl. (triennale)	1.661,00	2.059,00	2.357,00	2.784,00	3.0
9^ Cl. (triennale)	1.720,00	2.143,00	2.459,00	2.899,00	3.1
10^ Cl. (triennale)	1.787,00	2.232,00	2.563,00	3.019,00	3.3
11^ Cl. (triennale)	1.860,00	2.322,00	2.667,00	3.143,00	3.4
12^ Cl. (triennale)	1.933,00	2.413,00	2.774,00	3.272,00	3.6
13^ Cl.	2.006,00	2.507,00	2.883,00	3.393,00	3.7

Fisac Cgii

Tabella 2

PAP (F) 4/2005 (Personale assunto a partire dal 18/12/1999)	Area Professionale E	Area Professionale D	Area Professionale C	Area Professionale B - Posizione Organizzativa 1	
	1° Livello Retributivo	2° Livello Retributivo	3° Livello Retributivo	4° Livello Retributivo	Li Retr
1^ Cl. (quadriennale)	1.134,00	1.510,00	1.705,00	2.038,00	2.2
2^ Cl. (triennale)	1.187,00	1.585,00	1.794,00	2.141,00	2.3
3^ Cl. (triennale)	1.243,00	1.665,00	1.887,00	2.247,00	2.4
4^ Cl. (triennale)	1.319,00	1.744,00	1.979,00	2.354,00	2.5
5^ Cl. (triennale)	1.393,00	1.808,00	2.076,00	2.460,00	2.7
6^ Cl. (triennale)	1.502,00	1.902,00	2.212,00	2.566,00	2.8
7^ Cl. (triennale)	1.611,00	1.984,00	2.266,00	2.675,00	2.9
8^ Cl. (triennale)	1.674,00	2.072,00	2.362,00	2.790,00	3.0
9^ Cl. (triennale)	1.734,00	2.156,00	2.463,00	2.904,00	3.1
10^ Cl. (triennale)	1.802,00	2.245,00	2.566,00	3.022,00	3.3
11^ Cl. (triennale)	1.877,00	2.335,00	2.668,00	3.144,00	3.4
12^ Cl.	1.952,00	2.427,00	2.775,00	3.272,00	3.5

Tabella 2

PAP (F) 4/2005 (Personale assunto a partire dal 18/12/1999)	Area Professionale E	Area Professionale D	Area Professionale C	Area Professionale B - Posizione Organizzativa 1	
	1° Livello Retributivo	2° Livello Retributivo	3° Livello Retributivo	4° Livello Retributivo	Li Retr
1^ Cl. (quadriennale)	1.134,00	1.510,00	1.705,00	2.038,00	2.2
2^ Cl. (triennale)	1.187,00	1.585,00	1.794,00	2.141,00	2.3
3^ Cl. (triennale)	1.243,00	1.665,00	1.887,00	2.247,00	2.4
4^ Cl. (triennale)	1.319,00	1.744,00	1.979,00	2.354,00	2.5
5^ Cl. (triennale)	1.393,00	1.808,00	2.076,00	2.460,00	2.7
6^ Cl. (triennale)	1.502,00	1.902,00	2.212,00	2.566,00	2.8
7^ Cl. (triennale)	1.611,00	1.984,00	2.266,00	2.675,00	2.9
8^ Cl. (triennale)	1.674,00	2.072,00	2.362,00	2.790,00	3.0
9^ Cl. (triennale)	1.734,00	2.156,00	2.463,00	2.904,00	3.1
10^ Cl. (triennale)	1.802,00	2.245,00	2.566,00	3.022,00	3.3
11^ Cl. (triennale)	1.877,00	2.335,00	2.668,00	3.144,00	3.4
12^ Cl.	1.952,00	2.427,00	2.775,00	3.272,00	3.5

Allegato n° 6
Tabelle dell'Una Tantum

Fisac Cgil

Tabella 2

Una tantum 3/2005 (Personale assunto a partire dal 18/12/1999)	Area Professionale E	Area Professionale D	Area Professionale C	Area Professionale B - Posizione Organizzativa 1	
	1° Livello Retributivo	2° Livello Retributivo	3° Livello Retributivo	4° Livello Retributivo	Li Retr
1^ Cl. (quadriennale)	170,00	227,00	256,00	306,00	33
2^ Cl. (triennale)	180,00	240,00	271,00	323,00	35
3^ Cl. (triennale)	190,00	254,00	286,00	341,00	37
4^ Cl. (triennale)	203,00	269,00	301,00	359,00	39
5^ Cl. (triennale)	216,00	280,00	317,00	376,00	41
6^ Cl. (triennale)	234,00	297,00	339,00	394,00	43
7^ Cl. (triennale)	252,00	309,00	346,00	409,00	44
8^ Cl. (triennale)	263,00	322,00	359,00	425,00	45
9^ Cl. (triennale)	274,00	336,00	373,00	440,00	47
10^ Cl. (triennale)	286,00	349,00	388,00	457,00	49
11^ Cl. (triennale)	299,00	364,00	402,00	474,00	51
12^ Cl.	312,00	377,00	417,00	492,00	53

Tabella 2

Una tantum 3/2005 (Personale assunto a partire dal 18/12/1999)	Area Professionale E	Area Professionale D	Area Professionale C	Area Professionale B - Posizione Organizzativa 1	
	1° Livello Retributivo	2° Livello Retributivo	3° Livello Retributivo	4° Livello Retributivo	Li Retr
1^ Cl. (quadriennale)	170,00	227,00	256,00	306,00	33
2^ Cl. (triennale)	180,00	240,00	271,00	323,00	35
3^ Cl. (triennale)	190,00	254,00	286,00	341,00	37
4^ Cl. (triennale)	203,00	269,00	301,00	359,00	39
5^ Cl. (triennale)	216,00	280,00	317,00	376,00	41
6^ Cl. (triennale)	234,00	297,00	339,00	394,00	43
7^ Cl. (triennale)	252,00	309,00	346,00	409,00	44
8^ Cl. (triennale)	263,00	322,00	359,00	425,00	45
9^ Cl. (triennale)	274,00	336,00	373,00	440,00	47
10^ Cl. (triennale)	286,00	349,00	388,00	457,00	49
11^ Cl. (triennale)	299,00	364,00	402,00	474,00	51
12^ Cl.	312,00	377,00	417,00	492,00	53

Tabella 1

Una tantum 3/2005 (Personale già in forza alla data di stipula del ccnl 18/12/1999)	Area Professionale E	Area Professionale D	Area Professionale C	Area Professionale B - Posizione Organizzativa 1	
	1° Livello Retributivo	2° Livello Retributivo	3° Livello Retributivo	4° Livello Retributivo	Li Retr
1^ Cl. (biennale)	170,00	227,00	256,00	306,00	33
2^ Cl. (biennale)	178,00	238,00	269,00	321,00	35
3^ Cl. (biennale)	186,00	249,00	283,00	337,00	37
4^ Cl. (biennale)	197,00	261,00	296,00	353,00	38
5^ Cl. (biennale)	208,00	270,00	311,00	368,00	40
6^ Cl. (biennale)	224,00	284,00	331,00	384,00	42
7^ Cl. (triennale)	240,00	296,00	339,00	400,00	44
8^ Cl. (triennale)	249,00	309,00	354,00	418,00	45
9^ Cl. (triennale)	258,00	322,00	369,00	435,00	48
10^ Cl. (triennale)	268,00	335,00	385,00	453,00	50
11^ Cl. (triennale)	279,00	349,00	400,00	472,00	52
12^ Cl. (triennale)	290,00	362,00	416,00	491,00	54
13^ Cl.	301,00	376,00	433,00	509,00	56

Tabella 1

Una tantum 3/2005 (Personale già in forza alla data di stipula del ccnl 18/12/1999)	Area Professionale E	Area Professionale D	Area Professionale C	Area Professionale B - Posizione Organizzativa 1	
	1° Livello Retributivo	2° Livello Retributivo	3° Livello Retributivo	4° Livello Retributivo	Li Retr
1^ Cl. (biennale)	170,00	227,00	256,00	306,00	33
2^ Cl. (biennale)	178,00	238,00	269,00	321,00	35
3^ Cl. (biennale)	186,00	249,00	283,00	337,00	37
4^ Cl. (biennale)	197,00	261,00	296,00	353,00	38
5^ Cl. (biennale)	208,00	270,00	311,00	368,00	40
6^ Cl. (biennale)	224,00	284,00	331,00	384,00	42
7^ Cl. (triennale)	240,00	296,00	339,00	400,00	44
8^ Cl. (triennale)	249,00	309,00	354,00	418,00	45
9^ Cl. (triennale)	258,00	322,00	369,00	435,00	48
10^ Cl. (triennale)	268,00	335,00	385,00	453,00	50
11^ Cl. (triennale)	279,00	349,00	400,00	472,00	52
12^ Cl. (triennale)	290,00	362,00	416,00	491,00	54
13^ Cl.	301,00	376,00	433,00	509,00	56

Allegato n° 7
Accordo sull'inserimento del contributo a carico azienda al Fondo Pensione nella base di calcolo del TFR

Si riporta il Verbale di Accordo 3/2/2005:

Il giorno 3/2/2005 a Milano tra la Società Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni e:

- FISAC - Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni Credito, aderente alla CGIL, rappresentata da Marco Mastrangelo della Segreteria Regionale e da Carlo Gullà e Vincenzo Varano della Rappresentanza Sindacale Aziendale;
- FNA - Federazione Nazionale Assicuratori, rappresentata dal Presidente Luigi Perazzi e da Marco Soattin, Viviana Oggioni e Simona Ripponi della Rappresentanza Sindacale Aziendale;

si conviene il seguente:

VERBALE di ACCORDO

in favore dei lavoratori ai quali applica il vigente CCNL per la disciplina dei rapporti fra le Imprese di Assicurazione e il Personale dipendente non dirigente.

Premesso che

- A) secondo l'art. 86 del CCNL 18/7/2003, è previsto, a favore di ciascun lavoratore, un trattamento previdenziale finanziato in parte mediante contributo del lavoratore e in parte mediante contributo dell'Impresa. Criteri e modalità di attuazione del trattamento previdenziale sono disciplinati nell'apposito Regolamento contenuto nell'allegato 13 del citato CCNL;
- B) secondo il Capitolo XII, del CIA 11/7/2001, ogni anno le Imprese finanziano il trattamento pensionistico complementare dei propri dipendenti, iscritti al Fondo Pensione per il Personale del Gruppo Helvetia Nationale Suisse, mediante il contributo al Fondo a carico azienda previsto dalla Lettera A), degli Articoli 1) e 2), del citato Capitolo XII, comprensivo del contributo stabilito dal CCNL, oltre che mediante un ulteriore contributo al Fondo da utilizzarsi per la stipulazione di una polizza assicurativa a premio puro per il caso morte, così come previsto dalla Lettera A), della Premessa, del citato Capitolo XII;
- C) le citate RSA hanno avanzato formale richiesta, a favore dei dipendenti della Società, di inserire nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto il contributo a carico azienda, comprensivo di quello previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Categoria, previsto dalla Lettera A), degli Articoli 1) e 2), del Capitolo XII, del citato CIA 11/7/2001;
- D) in caso di non adesione al Fondo, l'ultimo comma del punto 8 del Regolamento contenuto nell'allegato 13 del citato CCNL e l'ultimo comma della Premessa del Capitolo XII del citato CIA, prevedono la non conversione in un trattamento di altro genere del contributo dell'Impresa;
- E) le Parti hanno considerato positivamente la possibilità di risolvere la controversia attraverso un accordo sindacale collettivo, transattivo e definitivo di ogni questione relativa al passato e disciplinante novativamente la materia per il futuro.

Considerata tutta la Premessa, che costituisce parte integrante ed inscindibile dell'Accordo, si conviene quanto segue:

- 1 -

A decorrere dal 2005

A decorrere dal corrente anno 2005, la Compagnia - a fronte della rinuncia dei propri dipendenti a qualsiasi ulteriore pretesa relativa al finanziamento del proprio trattamento pensionistico complementare mediante la contribuzione versata dall'Impresa

al Fondo, così come indicata alla Lettera B), della Premessa, del presente Accordo - nei confronti dei propri dipendenti in servizio alla data di stipula del presente Accordo ed agli assunti successivamente e che risultino iscritti al Fondo Pensione per il Personale del Gruppo Helvetia Nationale Suisse, si impegna ad inserire nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto annuale il contributo a carico dell'azienda di cui alla Lettera A), degli Articoli 1) e 2), del Capitolo XII, del citato CIA 11/7/2001 (attualmente pari al 4,5% della retribuzione annua prevista sia nel punto 8 del Regolamento contenuto nell'allegato 13 del citato CCNL sia nella Premessa, Lettera B), del Capitolo XII, del citato CIA).

- 2 -

Per il passato e fino a tutto il 2004

La Compagnia - a definizione globale ed incondizionata di qualsiasi rivendicazione e pretesa relativa al non inserimento nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto annuale del trattamento pensionistico complementare dei propri dipendenti, iscritti al Fondo Pensione per il Personale del Gruppo Helvetia Nationale Suisse, composto da un contributo al Fondo, comprensivo del contributo stabilito dal CCNL, oltre che da un ulteriore contributo al Fondo da utilizzarsi per la stipulazione di una polizza assicurativa a premio puro per il caso morte - riconoscerà ad ogni dipendente assunto fino al 31/12/2004 ed ancora in servizio e non in preavviso sia alla data di stipula del presente Accordo sia alla data di sottoscrizione della conciliazione in sede sindacale, in via eccezionale e forfettaria e con esclusione di maggiorazioni per interessi e rivalutazione, un ulteriore importo a titolo di trattamento di fine rapporto pari al 50% (cinquantapercento) del trattamento di fine rapporto riferito alla somma delle quote di contributo a carico dell'azienda di cui al Capitolo XII, Articolo 1), Lettera A) e Articolo 2), Lettera A), del CIA 11/7/2001 e di cui alle Lettere a), b) e c), del Capitolo 12), del CIA 19/7/1996, effettivamente già versate al Fondo per ciascuno dei predetti lavoratori negli anni 2000, 2001, 2002, 2003 e 2004.

- 3 -

Disposizioni finali

La Compagnia e le OO.SS., al fine di risolvere formalmente e sostanzialmente le controversie in atto e di prevenire quelle eventualmente future, ritengono di conferire all'Accordo anche il valore di conciliazione effettuata in sede sindacale ai sensi e per gli effetti degli articoli 410 e seguenti del CPC.

La Compagnia provvederà a raccogliere le singole adesioni dei lavoratori mediante sottoscrizione informale del presente Accordo. Le OO.SS. si impegnano ad agevolare questa e tutte le altre operazioni necessarie per ottenere gli effetti conciliativi della lite in sede sindacale.

I lavoratori che abbiano con tale modalità manifestato l'intenzione di aderire al presente Accordo, dovranno poi sottoscrivere un apposito e specifico Verbale di conciliazione avanti la Commissione di conciliazione prevista dagli articoli 410 e seguenti del CPC ovvero avanti la Commissione Paritetica di Conciliazione costituita ai sensi dell'art. 179 del citato CCNL.

Le somme previste ai precedenti Punti - 1 - e - 2 - verranno corrisposte ai lavoratori una volta effettuato il deposito del Verbale completo presso la Direzione Provinciale del Lavoro per il successivo inoltro al Tribunale competente ed ottenuti gli effetti conciliativi della lite in sede sindacale ai sensi e per gli effetti delle citate previsioni di legge.

Il presente Accordo non avrà efficacia alcuna nei confronti dei lavoratori che non riterranno di aderirvi.

Nel caso sulla materia oggetto del presente Accordo intervenisse una disciplina di legge e/o contrattuale vincolante nei rapporti tra la Compagnia e i propri dipendenti, fermo restando il principio di non cumulabilità tra le due discipline, le disposizioni contenute nel presente Accordo saranno oggetto di armonizzazione con la nuova disciplina attraverso incontri tra le Parti.

Il presente Verbale di Accordo viene sottoscritto da Fabio de Puppi e Roberto Brignone in rappresentanza di "Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni" e delle Società "Helvetia Vita Compagnia Italo Svizzera di Assicurazioni sulla Vita S.p.A." e "GE. SI. ass. Società Consortile a r.l.", ai dipendenti delle quali pure verrà applicato il presente Accordo.