

ITALIANA ASSICURAZIONI

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 31 gennaio 2002, a Milano, in Via Marco Ulpio Traiano n. 18, presso la Sede di Italiana Assicurazioni

tra

la Società medesima **Italiana Assicurazioni S.p.A.**, rappresentata dall'Amministratore Delegato Mario Pascucci ed il Direttore Generale Sergio Finesso, assistiti da Alessandro Matarazzo, Paolo d'Orta, Massimo Urani ed Ernesto Pitta

e

le **Rappresentanze Sindacali Aziendali** di Italiana Assicurazioni, nelle persone di :

- Marina Accorsi, Leonardo Campi, Luigia Capano, Danilo Gamberini, Maria Gaia Piperno e Maddalena Zamboni per la **FISAC/CGIL**;
- Walter Abbate e Giorgio Falco per la **FIBA/CISL**;
- Carlo Pelliconi per la **UILCA/UIL**;
- Riccardo Gatti e Riccardo Raggi per il **SNFIA**,

premesso :

- che in data 29 dicembre 2000 Italiana Assicurazioni S.p.A. ha incorporato, con un'operazione di fusione, Universo Assicurazioni S.p.A. ed Universo Vita S.p.A.,
- che, sia il Contratto Integrativo Aziendale in precedenza vigente presso Italiana Assicurazioni, stipulato in data 8 novembre 1996, sia il Contratto Integrativo Aziendale in precedenza vigente presso Universo Assicurazioni ed Universo Vita, stipulato il 9 dicembre 1996, sono entrambi scaduti dal 31 dicembre 1999,

tutto quanto sopra premesso, le Parti

hanno convenuto e stipulato il seguente **Contratto Integrativo Aziendale**.

ARTICOLO 1 - PREMESSA

Con il presente Contratto Integrativo, le Parti intendono dare attuazione a quanto previsto all'art. 81 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 18 dicembre 1999.

ARTICOLO 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutti i dipendenti di Italiana Assicurazioni a tempo indeterminato, non soggetti al patto di prova (ovvero che abbiano superato favorevolmente tale periodo) – al cui rapporto sia applicabile il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 18 dicembre 1999 (Disciplina Generale / Parte Prima e Seconda e Disciplina Speciale / Parte Prima, Sezioni Prima e Seconda), e successivi rinnovi – già assunti ed ancora in forza alla data della stipula di esso Contratto Integrativo, nonché a quelli assunti successivamente.

Non è pertanto applicabile a tutti gli altri dipendenti, vale a dire:

- ai portieri e custodi di stabili,
- al personale ancora soggetto al patto di prova,
- al personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione,
- al personale dirigente,
- a qualsiasi altra categoria di personale se non indicata espressamente tra quelle cui si applica,
- al personale con rapporto a tempo determinato, per la sola parte non compatibile con la normativa del presente Contratto,
- al personale il cui rapporto di lavoro risulti comunque estinto alla data della stipula del presente Contratto (salvo quanto espressamente previsto da norme specifiche contenute nel testo relative a coloro che fossero cessati per andare in quiescenza, ed entro i limiti indicati).

In deroga al comma precedente, si conviene che il presente Contratto Integrativo sia pienamente applicabile al personale con contratto di formazione-lavoro, a condizione che non sia soggetto al patto di prova ovvero abbia già superato favorevolmente il periodo di cui si tratta.

ARTICOLO 3 - SALVAGUARDIA DELL'OCCUPAZIONE

Le Parti convengono sull'importanza determinante della salvaguardia dell'occupazione quale valore essenziale sul piano sia umano sia professionale, nonché come patrimonio fondamentale per l'affermazione e lo sviluppo dell'Impresa.

Quest'ultima riafferma la scelta della valorizzazione delle capacità professionali interne e del loro prioritario utilizzo in relazione a nuove e diverse esperienze aziendali.

Conferma altresì che lo sviluppo organizzativo, mirato all'ottimizzazione del funzionamento dell'Impresa per una sempre crescente competitività, non prevede la cessione di rami di

attività, bensì l'impegno a mantenere all'interno dell'Impresa stessa le funzioni attualmente svolte.

Il ricorso a consulenze da parte di personale non dipendente avrà luogo esclusivamente per quelle materie le quali, per la loro intrinseca complessità ovvero per l'estraneità alla tipologia del lavoro normalmente svolto all'interno di un'Impresa assicurativa, richiedano professionalità particolari, non previste o non ancora disponibili all'interno della struttura.

Fermo quanto sopra, tutte le volte, peraltro, che l'impresa avrà effettiva necessità di fare ricorso a rapporti di collaborazione esterna, dovrà tempestivamente informarne le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

ARTICOLO 4 - DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

L'impresa conferma che darà piena applicazione quanto disposto, in materia di informazione agli Organismi sindacali aziendali, dagli articoli 6, 10, 11 e 12 del C.C.N.L. 18.12.1999 e che a tal fine promuoverà uno o più incontri con le Rappresentanze Sindacali Aziendali per fornire loro le informazioni previste da tali norme.

In tale occasione, l'Impresa fornirà informazioni sulle previsioni di massima relative alle nuove assunzioni di personale per l'esercizio successivo e le aree di attività interessate.

L'Impresa fornirà altresì le seguenti informazioni statistiche, con suddivisione tra personale femminile e maschile :

- titoli di studio,
- anzianità per livello,
- tempo parziale,
- aspettative,
- partecipazione ad esperienze formative.

Una volta all'anno sarà indetto uno specifico incontro con i Funzionari, nel corso del quale verrà rappresentato e discusso l'andamento generale dell'Impresa.

ARTICOLO 5 - PARI OPPORTUNITA' - MOBBING

Con riferimento all'allegato n. 16 al C.C.N.L. 18.12.1999, le Parti convengono di istituire un'apposita "Commissione mista per le pari opportunità" (composta di sei membri: tre designati dall'Impresa e tre dalle RR.SS.AA.), con il compito di rilevare l'esistenza di eventuali ostacoli allo sviluppo professionale del personale femminile, analizzare questioni concrete inerenti al tema delle pari opportunità, ivi compresa la formulazione di progetti di azioni positive, individuare spazi professionali ed organizzativi idonei ad offrire opportunità di qualificazione per le lavoratrici.

La Commissione avrà anche il compito di redigere una proposta di normativa aziendale sul

mobbing, una volta che sia emanata una disciplina legislativa in merito.

La Commissione di cui al comma precedente, che dovrà essere costituita entro tre mesi dalla data di stipula del presente Contratto, si riunirà almeno una volta all'anno con le Parti stipulanti.

I suoi componenti, in relazione ai predetti compiti, avranno individualmente a disposizione un "monte" di 30 ore all'anno, salvo ulteriori necessità, da valutarsi di volta in volta, in caso di progetti particolarmente impegnativi.

ARTICOLO 6 - COMMISSIONE PARITETICA AZIENDALE

E' istituita una "Commissione" composta di 4 membri effettivi (e 2 membri supplenti, i quali sono chiamati a partecipare alle riunioni soltanto in caso di assenza di quelli effettivi) così nominati, entro quindici giorni dalla data della stipula del presente Contratto:

- 2 effettivi ed 1 supplente, designati dall'Impresa mediante comunicazione scritta inviata o consegnata alle RR.SS.AA.,
- 2 effettivi ed 1 supplente, designati di comune accordo dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali firmatarie del presente Contratto (con comunicazione da inviarsi per iscritto all'Impresa).

La Commissione ha lo scopo di stabilire le priorità tra i diversi dipendenti richiedenti e, valutata la sussistenza dei requisiti di legge e contrattuali con riguardo alle specifiche istanze, di deliberare sulle seguenti materie:

1. anticipazioni del Trattamento di Fine Rapporto;
2. prestiti di cui all' articolo 24 punti A, B e C;
3. assegnazione in locazione degli appartamenti facenti parte dell'allegato n. 4 al presente Contratto;
4. finanziamenti per l' acquisto dell'abitazione;
5. finanziamenti per l'ampliamento o la ristrutturazione dell'abitazione.

I membri della Commissione, una volta designati, durano in carica fino al rinnovo del presente Contratto.

E' tuttavia possibile, nel corso della sua durata, la sostituzione di uno o più membri, mediante comunicazione scritta della Parte che procede in tal senso all'altra Parte.

La Commissione, deliberando a maggioranza, redige il regolamento relativo al proprio funzionamento.

Qualora non sia raggiunto un accordo in proposito entro sessanta giorni dalla istituzione, il regolamento viene redatto dalle Parti firmatarie del presente Contratto.

Il regolamento, una volta approvato e sottoscritto, verrà portato a conoscenza di tutto il personale dipendente e costituirà parte integrante del presente Contratto.

ARTICOLO 7 - TUTELA DELLA SALUTE

L'Impresa e le Rappresentanze Sindacali Aziendali convengono sull'importanza della prevenzione quale strumento prioritario di tutela della salute. In relazione a tale convincimento, l'Impresa si farà carico dei sottoindicati oneri, nell'intento di favorire la rilevazione dell' insorgenza di eventuali affezioni patologiche sin dalle primissime fasi.

7.A. – "Check-up".

L'Impresa si impegna a concorrere alla spesa per un check-up una volta ogni due anni di calendario, per i lavoratori che abbiano compiuto il 45 anno di età.

Oltre a quanto previsto al comma precedente, la possibilità è estesa per una volta ai lavoratori di età compresa tra i 40 anni compiuti ed i 45 non compiuti; in ogni caso, comunque, tra un check-up ed il successivo deve risultare un intervallo di almeno un anno intero di calendario.

La misura di tale concorso non potrà superare il 75% del corrispettivo pagato dal lavoratore ed in ogni caso il limite di 550 euro.

Il check-up potrà essere eseguito presso qualsiasi centro specializzato prescelto dal lavoratore.

Tuttavia qualora l'Impresa stipuli una specifica convenzione con un centro diagnostico specializzato ed il lavoratore voglia usufruire di tale convenzione, la relativa spesa sarà a totale carico di essa, mentre ogni eventuale ulteriore onere (per trasporto o altro) non graverà in nessun caso sull'Impresa.

Fermo quanto sopra, per il personale inquadrato al 7° livello non si terrà conto dei suddetti limiti di età e la misura del concorso sarà pari al 90%.

Dell' avvenuta effettuazione del check-up e della spesa sostenuta dovrà essere prodotta all'Impresa regolare documentazione.

La giornata nella quale sarà eseguito il check-up verrà considerata permesso retribuito; il lavoratore è tenuto ad informarne all'Impresa con almeno tre giornate intere di anticipo.

7.B. – "Pap test" e "mammografia".

L'Impresa concederà alle lavoratrici di qualsiasi età, una volta per ciascun anno di calendario, un permesso retribuito per l'effettuazione di un "pap-test" ed un permesso retribuito per un esame mammografico e per una M.O.C.

Le relative spese saranno integralmente rimborsate dall'Impresa.

Permesso e rimborso saranno subordinati alla presentazione di adeguata documentazione.

7.C. – Sala medica.

L'Impresa si impegna a mantenere in funzione un locale attrezzato a sala medica ed infermeria.

7.D. – Situazioni di emergenza.

Ove si verificano situazioni che ne richiedano l'intervento, l'Impresa si farà carico di chiamare un'ambulanza e ne sosterrà l'onere.

ARTICOLO 8 - SICUREZZA SUL LAVORO

Le parti convengono altresì sull'importanza primaria della tutela della salute psicofisica e della sicurezza dei lavoratori.

In relazione a ciò, l'Impresa, in ottemperanza alle vigenti norme di legge e contrattuali, conferma il proprio impegno a mantenere un elevato standard di qualità ambientale, anche prendendo in considerazione proposte e suggerimenti da parte dei rappresentanti dei lavoratori designati ai sensi del D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni.

8.A. – Visite specialistiche – oculistiche.

I lavoratori in servizio presso gli uffici della Direzione Generale che utilizzino abitualmente apparecchiature video potranno sottoporsi ad una visita oculistica per ciascun anno di calendario, predisposta a cura dell'Impresa; in difetto, qualora a fronte della richiesta del lavoratore non faccia seguito entro trenta giorni la visita disposta dall'Impresa, il lavoratore avrà diritto ad usufruire di apposito permesso retribuito e ad ottenere il rimborso della prestazione effettuata a sua iniziativa.

I lavoratori occupati presso le unità periferiche, che utilizzino abitualmente apparecchiature video, potranno provvedere direttamente a sottoporsi alla visita di cui si tratta ed avranno diritto al relativo permesso retribuito nonché al concorso della spesa sostenuta per la prestazione, fino a concorrenza dell'importo di 155 euro.

8.B. – Visite specialistiche – audiometriche.

I lavoratori addetti al "centro-stampa", ovvero ad altre attività svolte in ambienti ritenuti particolarmente rumorosi a giudizio anche dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, potranno usufruire, una volta per ciascun anno di calendario, di un permesso retribuito per sottoporsi ad una visita audiometrica, presso apposito centro specializzato, con diritto al rimborso, da parte dell'Impresa, della spesa sostenuta, entro il limite per ciascuna visita di 155 euro.

8.C. – Sopravvenuta inidoneità.

Nel caso in cui, a giudizio del medico competente, se confermato dalla ASL, per un lavoratore sia accertata la sopravvenuta inidoneità all'uso di determinate apparecchiature, l'Impresa si adopererà per adibire il lavoratore ad una mansione che non comporti un uso significativo di dette apparecchiature.

ARTICOLO 9 - ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro in vigore per il personale dipendente dell'Impresa di cui al punto 1) dell'art. 98 del C.C.N.L. 18.12.1999, è pari a 37 ore settimanali e prevede la seguente distribuzione :

- dal lunedì al giovedì : dalle ore 8.30 alle ore 12.30
dalle ore 13.30 alle ore 17.30

- al venerdì : dalle ore 8.30 alle ore 13.30
- nei semifestivi : dalle ore 8.30 alle ore 12.00

Per lo stesso personale, se operante presso gli uffici della Direzione e fatta eccezione per addetti a turni ed addetti al centralino telefonico, è prevista la possibilità di usufruire dell'istituto dell'orario flessibile, nel rispetto delle norme di attuazione contenute nell'allegato n 1, che costituisce parte integrante del presente accordo.

Nota a verbale : per quei lavoratori che rappresentassero particolari, oggettive esigenze, se adeguatamente comprovate, le Parti si impegnano ad esaminare, caso per caso ed in via di eccezione, la possibilità di individuare e fissare un orario ad hoc.

L'orario di lavoro in vigore per il personale di cui al punto 2) dell'art. 98 del C.C.N.L. 18.12.1999, è fissato nel seguente :

a – commessi : (in totale 37 ore e 30 minuti alla settimana)

- dal lunedì al giovedì : dalle ore 8.00 alle ore 12.30
dalle ore 13.30 alle ore 17.00
- al venerdì : dalle ore 8.00 alle ore 13.30
- nei semifestivi : dalle ore 8.00 alle ore 12.15;

b – autisti : 43 ore settimanali.

L'Impresa si riserva di determinare la distribuzione relativa al personale indicato alla lettera "b", previa intesa con le RR.SS.AA.

ARTICOLO 10 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Ai dipendenti dell'Impresa, cui sia applicabile l'orario di lavoro previsto al punto 1) dell'art. 98 del C.C.N.L. 18.12.1999, è consentito – con le limitazioni, le modalità e le forme contemplate nell'allegato n. 2 al presente Contratto – l'accesso alla prestazione di lavoro a tempo parziale (part-time).

ARTICOLO 11 - LAVORO STRAORDINARIO

Al fine di conseguire una sempre più razionale organizzazione del lavoro nelle sue diverse articolazioni e tenuto anche conto più in generale delle problematiche legate alle difficoltà occupazionali, le Parti convengono sull'opportunità di prevedere una costante limitazione del ricorso al lavoro straordinario.

Di conseguenza, ogni lavoratore dovrà, di norma, contenere le proprie prestazioni entro il normale orario di lavoro.

Fermo il pieno rispetto di quanto altro in materia di lavoro straordinario è disposto dall'art. 104

del C.C.N.L. 18.12.1999, il dipendente potrà effettuare lavoro straordinario per un massimo di 75 ore all'anno. Tale ammontare deve intendersi comprensivo delle ore che confluiscono nella "banca-ore" di cui all'art. 110 del C.C.N.L. 18.12.1999.

L'Impresa avrà a disposizione, inoltre, in conformità a quanto previsto dal citato Contratto Collettivo, un monte-ore aggiuntivo annuo di lavoro straordinario – da utilizzare in deroga al predetto limite individuale – calcolato moltiplicando 15 ore per il totale dei dipendenti ai quali sia applicabile il trattamento di trasferta riferito a chi svolga abitualmente mansioni interne, con esclusione comunque dei Funzionari.

Il lavoro straordinario è limitato a 2 ore giornaliere con il massimo di 12 ore settimanali.

Sono esclusi dalle predette limitazioni – in relazione alla natura delle loro prestazioni – i dipendenti di cui al punto 2) dell'art. 98 del C.C.N.L. 18.12.1999 (commessi, autisti, guardiani, portieri).

Il lavoratore cui venga richiesto di effettuare del lavoro straordinario dovrà essere preavvertito di norma con un anticipo di 24 ore.

Egli non sarà tenuto a prestare lavoro straordinario qualora dimostri di avere obiettive difficoltà di carattere personale.

L'Impresa informerà le RR.SS.AA. circa l'ammontare annuale disponibile e circa l'utilizzo del monte-ore aggiuntivo, segnalando preventivamente settori interessati, i motivi ed i relativi periodi.

Nel caso di insorgenza di particolari necessità organizzative, l'Impresa e le RR.SS.AA. apriranno un confronto per stabilire congiuntamente un eventuale ulteriore monte-ore, in aggiunta a quello di cui sopra.

Il lavoro straordinario non potrà in alcun caso sovrapporsi alle "fasce di flessibilità" dell'orario normale di lavoro. Al venerdì, inoltre, tra il termine del lavoro ordinario e l'inizio dell'eventuale lavoro straordinario dovrà trascorrere un intervallo di almeno 30 minuti.

Le Parti confermano la validità dell'accordo sulla "banca-ore", sottoscritto il 29 dicembre 2000, e convengono che esso venga recepito dal presente Contratto, quale allegato n. 3.

In proposito, le Parti sono concordi nel ribadire che la banca-ore riguarda il solo lavoro straordinario diurno compiuto in giorno feriale (incluso il sabato, se non festivo); di conseguenza, le ore di lavoro straordinario effettuato di notte o nel corso di una giornata festiva non confluiscono nella banca-ore.

L'Impresa fornirà alle RR.SS.AA. l'elenco nominativo del personale che ha effettuato prestazioni di lavoro straordinario con frequenza trimestrale.

ARTICOLO 12 - PERMESSI PERSONALI

Potranno essere accordati, in aggiunta a quanto previsto dalla Legge e dal C.C.N.L. in vigore

nonché da specifiche norme del presente Contratto Integrativo, permessi personali retribuiti e non.

I permessi dovranno essere sempre richiesti per la via gerarchica, con congruo anticipo, fatti salvi i casi di forza maggiore.

Prima di poterne usufruire il lavoratore dovrà aver ottenuto l'assenso da parte dell'Impresa.

I permessi non potranno essere contigui ad assenze dovute ad altro titolo (ferie, permesso compensativo di festività abolite, etc.).

Per i lavoratori ai quali sia applicabile l'istituto dell'orario flessibile, in coincidenza con la fruizione di permessi, in entrata o in uscita, verrà convenzionalmente ripristinato l'orario teorico di riferimento, rispettivamente in entrata o in uscita.

12.A. – Permesso speciale retribuito.

Il permesso retribuito avrà una durata massima di tre ore nell'arco della giornata lavorativa. Sarà possibile usufruirne con prelievo dal tempo computato nel sistema dell'orario flessibile.

L'Impresa concederà, inoltre, senza prelievo dal monte-ore del lavoratore,

- un permesso ogni volta che il lavoratore debba sottoporsi a terapia sanitaria ovvero a visita o ad accertamenti clinici in relazione ad uno stato morboso insorto o temuto, sempre che non sia possibile provvedervi in orario non lavorativo,
- un permesso di durata fino ad un intero giorno lavorativo in coincidenza con la nascita di un figlio,
- un permesso
 - di tre giorni per il decesso del coniuge (o convivente more-uxorio), di un figlio, di un genitore, o di un altro familiare convivente,
 - di un giorno in caso di decesso di un nonno, un nipote in linea retta, un fratello, una sorella.
- un permesso extra, per eventi di carattere particolare, a giudizio dell'Impresa.

12 B. – Permesso speciale non retribuito.

Il permesso potrà essere richiesto ed ottenuto senza obbligo di fornire alcuna motivazione all'Impresa.

Se la durata è pari o superiore ad una intera giornata lavorativa, al lavoratore è consentito usufruire del permesso non retribuito soltanto se non ha disponibilità residua di ferie o di permessi compensativi di festività soppresse.

In casi eccezionali, laddove sia invece fornita motivazione e la stessa sia ritenuta congrua, al lavoratore sarà consentito il recupero del tempo non lavorato in luogo del corrispondente addebito.

I tempi di recupero saranno concordati tra lavoratore ed Impresa.

ARTICOLO 13 - LAVORATORI STUDENTI

Ai lavoratori studenti, oltre ai permessi previsti dall'art. 10 della Legge n. 300/70, saranno riconosciuti ulteriori permessi, nelle misure appresso specificate.

13.A. – Studenti di scuola media superiore.

Per sostenere l'esame di maturità, per un solo tentativo e sempre che risulti documentato :

- fino ad un massimo di 20 giorni lavorativi, utilizzabili consecutivamente o frazionatamente, a scelta del lavoratore, di permesso retribuito;
- fino ad un massimo di 20 giorni lavorativi, utilizzabili consecutivamente o frazionatamente, a scelta del lavoratore, di permesso non retribuito.

13.B. – Studenti universitari.

Per sostenere esami di profitto, previsti dal piano di studi :

- permessi retribuiti fino ad un massimo di n. 5, da utilizzarsi in giornate intere, per un totale complessivo di n. 15 giornate per anno di calendario;

per sostenere l'esame di laurea, una sola volta e sempre che risulti documentato :

- permesso retribuito fino ad una durata massima di 20 giornate consecutive di calendario, in vista dell'esame di laurea e comunque prima della relativa data;
- permesso non retribuito fino ad una durata massima di 20 giornate consecutive di calendario, in vista dell'esame di laurea e comunque prima della relativa data.

ARTICOLO 14 - FORMAZIONE PROFESSIONALE.

Le Parti concordano nel riconoscere l'importanza determinante delle attività formative agli effetti del successo dell'Impresa e della crescita professionale del personale dipendente.

Come previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, nell'inviare i lavoratori ai corsi di addestramento e formazione, l'Impresa terrà conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, delle attitudini personali dei lavoratori nonché di eventuali richieste degli stessi, garantendo comunque a tutti la possibilità di parteciparvi.

L'impresa si impegna, comunque, a far frequentare ogni anno corsi di addestramento, formazione o aggiornamento professionale, non meno del 20% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato – dirigenti esclusi – in forza al 1° gennaio dell'anno stesso.

I relativi corsi saranno tenuti – di norma – almeno per il 50% in orario di lavoro.

Sarà comunque organizzato tutti gli anni, allo scopo di favorire l'introduzione alle tematiche assicurative, un seminario in aula per "neo-assunti", della durata di almeno 5 giorni, eventualmente suddiviso in due o più moduli.

Il seminario sarà aperto anche ai dipendenti inquadrati nelle aree professionali B e C che ne facciano richiesta; verrà, in ogni caso, garantita – nel corso dell'anno successivo – l'evasione delle richieste eventualmente non soddisfatte tempestivamente.

L'Impresa organizzerà, inoltre, corsi di apprendimento di lingue straniere, con possibilità di stage all'estero, ai quali saranno avviati a partecipare innanzitutto i lavoratori che si trovino a dover fare uso, pur se non continuativamente, di tali lingue, nonché – nei limiti della

disponibilità – anche altro personale che si dichiara interessato.

L'Impresa organizzerà, infine, corsi miranti all'acquisizione ed al rafforzamento di capacità di natura manageriale, destinati ai Funzionari ed a coloro i quali, pur non in possesso di tale qualifica, siano preposti ad unità organizzative ed abbiano la responsabilità di collaboratori.

ARTICOLO 15 - ROTAZIONE DELLE MANSIONI

Fermo quanto disposto dall'art. 65 del C.C.N.L. 18/12/1999, l'Impresa, in caso di disponibilità di posizioni lavorative nella posizione organizzativa "2" dell'area professionale "B", si impegna ad esaminare preventivamente le candidature di quei lavoratori inquadrati nella posizione organizzativa "1" della medesima area professionale "B" i quali, a prescindere dall'accertamento dell'idoneità all'eventuale svolgimento di mansioni previste per la posizione organizzativa superiore, abbiano avanzato richiesta di mutamento della propria mansione e contestualmente espresso, allo scopo, la propria incondizionata disponibilità a frequentare corsi professionali anche in orario extra-lavorativo, secondo quanto indicato al 7° comma dell'art. 63 del C.C.N.L. 18/12/1999.

A ciascun dipendente, se inquadrato nella posizione organizzativa "1" dell'area professionale "B", il quale abbia raggiunto 17 anni compiuti di immutata permanenza in tale inquadramento, ovvero, a prescindere dalla durata di tale permanenza, risulti inquadrato in detto modo e possa vantare un'anzianità ininterrotta d'Impresa di almeno 23 anni compiuti, sarà attribuito uno speciale assegno ad personam.

Tale assegno, di iniziali lordi annui 500 euro, competerà al lavoratore a decorrere dal 1° settembre 2002 (ovvero, se posteriore, dal 1° gennaio del primo anno di calendario successivo a quello di maturazione del requisito), elevato a lordi annui 1.000 euro a distanza di 12 mesi dalla prima decorrenza ed ulteriormente elevato a lordi annui 1.500 euro a distanza di 24 mesi, sempre dalla prima decorrenza; ovviamente, è necessario al riguardo che l'inquadramento sia rimasto nel frattempo il medesimo, vale a dire sempre nella posizione organizzativa "1" dell'area professionale B.

Nel caso, invece, in cui per un qualsiasi motivo dovesse sopraggiungere, per il dipendente, l'inquadramento in una posizione organizzativa od in un'area professionale superiori, tale corresponsione progressiva sarà immediatamente interrotta e l'assegno attribuito verrà ipso facto, con pari decorrenza e per intero, assorbito dal relativo aumento di retribuzione.

Con riguardo a quanto previsto al secondo comma del presente articolo, si considerano equivalenti agli effetti della "immutata permanenza nella medesima posizione organizzativa", i seguenti inquadramenti :

- la ex "1a categoria";
- l'ex "4 livello";

la "posizione organizzativa 1 dell'area professionale B".

ARTICOLO 16 - ASPETTATIVE

Fermo quanto previsto dall' art. 36 del C.C.N.L. 18 dicembre 1999, l'aspettativa potrà durare fino ad un massimo di 4 mesi.

Il lavoratore potrà in qualsiasi tempo, a propria discrezione, rientrare anticipatamente al lavoro, alla essenziale condizione, tuttavia, che ne preavverta l'Impresa con almeno 7 giorni di anticipo.

Il momento di effetto del rientro dovrà in ogni caso coincidere con l'inizio o con il giorno 16 del mese.

Trascorsi due anni dal giorno dell'inizio dell'aspettativa – ovvero del primo dei periodi nei quali venisse frazionata – il dipendente potrà richiedere ed ottenere di usufruire nuovamente di un analogo periodo di aspettativa.

In occasione della richiesta di aspettativa il lavoratore potrà, anche in deroga alla normativa vigente in materia, accedere all'anticipo del T.F.R., per un importo massimo pari a tante mensilità ordinarie lorde (senza quindi il conteggio dei ratei di mensilità aggiuntive) quanti sono i mesi di durata dell'aspettativa stessa, sempre comunque entro il limite dell'accantonamento maturato.

Ad analoga anticipazione, non superiore a quattro mensilità di retribuzione ordinaria lorda, avrà diritto anche il dipendente che usufruirà dell'aspettativa di cui all'art. 37 del C.C.N.L. 18.12.1999, senza che ciò precluda l'eventuale corresponsione da parte dell'Impresa, laddove le circostanze lo giustificano, degli emolumenti del primo mese.

ARTICOLO 17 - FERIE

Fermo quanto disposto, in materia di ferie ed in materia di permessi straordinari retribuiti, dagli articoli 32, 33, 34, 35 e dall'allegato n. 8 del C.C.N.L. 18/12/1999, il lavoratore operante a tempo pieno il quale, alla data del 30 giugno, risulti avere disponibilità di un residuo tra permessi straordinari retribuiti e ferie riferiti agli anni precedenti non superiore ad otto giornate intere, potrà usufruire – nell'arco di tempo compreso tra il 1 luglio ed il 31 ottobre e per un massimo di quattro volte per ciascun anno di calendario – della possibilità di assentarsi per l'intera durata lavorativa del venerdì, a fronte del consumo di soltanto mezza anziché di una giornata intera di ferie.

Atteso che, data la particolarità dell'orario, al lavoratore a tempo parziale non è possibile usufruire di ferie o permessi compensativi di festività abolite a mezze giornate, allo stesso sarà consentito per due volte, consecutive o meno, nel medesimo arco di tempo (sempre che alla data del 30 giugno non disponga di un residuo tra permessi straordinari retribuiti e ferie riferiti agli anni precedenti non superiore ad otto giornate), di utilizzare una settimana di assenza dal lavoro a fronte del consumo di quattro anziché cinque giorni di ferie.

ARTICOLO 18 - FESTIVITA' SOPPRESSE

In sostituzione delle giornate ex-festive, di cui all'allegato n. 8 al C.C.N.L. 18.12.1999, ciascun lavoratore potrà usufruire di altrettanti permessi anche a mezze giornate oltre che a giornate intere.

A fronte dell'assenza in una semi-festività, sarà ammesso il consumo di mezza giornata.

Il frazionamento non potrà riguardare l'utilizzo delle ferie ordinarie.

ARTICOLO 19 - TRATTAMENTO DI TRASFERTA

Il personale incaricato di svolgere la propria attività lavorativa al di fuori del territorio del Comune nel quale ha la propria sede abituale di lavoro, ha diritto al rimborso delle spese che sostiene, entro i limiti di quanto disposto dal presente articolo.

19.A. – Trattamento per il personale incaricato di svolgere abitualmente attività esterna.

Nota a verbale : tale deve essere considerato il personale addetto a mansioni ispettive commerciali, amministrative e tecniche, quello addetto alla liquidazione dei danni presso agenzie o comunque locali non condotti dall'Impresa, quello addetto al controllo tecnico della liquidazione dei danni ove tale attività comporti verifiche presso uffici periferici, quello addetto alla gestione interinale di agenzie; a quest'ultimo è concessa la facoltà di rinunciare al trattamento in questione ove intenda invece scegliere l'applicazione del trattamento previsto per il personale incaricato di svolgere abitualmente attività interna e lo comunichi all'Impresa nei termini indicati per l'opzione tra i trattamenti sub 1) e 3) secondo quanto appresso precisato.

- Spese di soggiorno e pernottamento.

1) Rimborso a pie' di lista delle spese documentate - comprendente ogni tipo di voce di costo connessa - sostenute per motivo di servizio fino ad un massimo di:

euro 35 per trasferte che comportino il consumo di un pasto (euro 40 dal 1.7.2003);

euro 85 per trasferte che comportino il consumo di due pasti (euro 95 dal 1.7.2003).

2) Rimborso a pie' di lista delle spese documentate per pernottamento, prima colazione e ricovero notturno dell'autovettura, in hotel a 3 stelle (ovvero a 4 stelle, se convenzionato con l'Impresa), salvo diversa autorizzazione da ottenersi di volta in volta.

3) Diaria di complessivi euro 21 (euro 22 dal 1.7.2003) e di euro 44 (euro 45 dal 1.7.2003) per trasferte che comportino il consumo, rispettivamente, di un pasto o di due pasti ;

salvo il caso di esplicita indicazione da parte del lavoratore, al venerdì la diaria

non compete, presumendosi che l'attività sia limitata alle ore antimeridiane.

4) Rimborso forfettizzato di euro 15 (euro 16 dal 1.7.2003), per spese non documentabili nel solo caso di giornata di trasferta con successivo pernottamento (documentato).

I trattamenti sub.1) e sub 3) sono fra di loro alternativi.

Il personale in argomento dovrà esercitare, per iscritto, l'opzione relativa entro il giorno 15 dicembre a valere per l'intero anno successivo. In caso di inizio dell'attività di cui si tratta, per assunzione o trasferimento da altri compiti, l'opzione va esercitata entro trenta giorni dall'inizio dell'attività stessa.

Per il personale attualmente già addetto alla mansione, l'opzione deve essere esercitata entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

La mancata pronuncia al riguardo comporta l'automatica applicazione d'ufficio di quanto previsto al punto 3).

In ordine a quanto stabilito ai punti 1) e 3), si conviene che la trasferta comporta il consumo di due pasti soltanto in concomitanza di pernottamento documentato.

- Spese di viaggio.

Le spese sostenute per spostamenti di servizio effettuati con l'utilizzo di mezzi pubblici sono rimborsate integralmente a fronte di adeguata documentazione.

L'uso di aeromobile e l'uso di taxi devono essere autorizzati da parte della Direzione dell'Impresa.

- Concorso spese per l'utilizzo della propria autovettura.

Se autorizzato ad utilizzare in via continuativa la propria autovettura per servizio, al lavoratore spetta, in caso di trasferta che ne comporti l'uso, oltre al rimborso dei pedaggi autostradali, dei trasporti su traghetti (il tutto debitamente documentato), e dei parcheggi strettamente necessari, un concorso forfettizzato per i costi correlati ai chilometri percorsi.

In caso di percorrenze effettuate nell'ambito del Comune sede di lavoro, tale concorso sarà assoggettato a ritenute previdenziali e fiscali, in conformità alla normativa vigente.

Quest'ultimo è fissato nella quota prevista dalle tabelle ACI per il costo complessivo di esercizio relativo ad un'autovettura a gasolio di cilindrata compresa tra 1500 cc e 2000 cc e per una percorrenza annua di 20 mila chilometri, inizialmente pari a 0,38 euro. Successivi aggiornamenti avranno decorrenza dal mese successivo a quello in cui l'Impresa sarà venuta a conoscenza di avvenute variazioni di tale valore.

- Concorso della spesa per l'assicurazione kasko.

Per il personale di cui si tratta e comunque per il personale inquadrato al 7° livello (in relazione, per quest'ultimo alla frequente possibilità di recarsi

all'esterno della sede di lavoro utilizzando la propria autovettura) l'Impresa concorre – nella misura dell'80% – alla spesa effettivamente sostenuta, e comprovabile, per la stipula di una polizza kasko, la quale preveda obbligatoriamente una franchigia fissa ed assoluta di almeno il 3 per mille del valore assicurato, della quale non è ammessa la copertura, pena l'inefficacia del diritto al concorso.

In deroga a quanto previsto al 7° comma dell'art. 28 che segue, la polizza può essere stipulata, se in sostituzione di altra eventualmente in corso, anche prima della scadenza annuale di quest'ultima.

Nota a verbale. Al personale incaricato di svolgere abitualmente attività esterna, cui si applica la normativa che precede, non compete in nessun caso il buono pasto spettante al personale interno.

A tale personale, poiché può a volte – più o meno saltuariamente – svolgere per l'intera giornata il proprio lavoro all'interno della città ove ha sede l'ufficio di appartenenza, è riconosciuto – con decorrenza 1 marzo 2002 – un assegno sostitutivo nelle seguenti misure lorde:

- ispettori commerciali, procuratori ed ispettori tecnici :
25 euro mensili pro capite;
- liquidatori sinistri, ispettori amministrativi, addetti alla gestione interinale di agenzie :
40 euro mensili pro-capite.

Inoltre, al personale addetto ad attività interna presso uffici periferici siti in località diverse da quella in cui ha sede l'Impresa, è riconosciuto – con decorrenza 1 marzo 2002 – un assegno integrativo di

7 euro mensili pro-capite.

19.B. – Trattamento per il personale addetto abitualmente allo svolgimento di attività interna.

- Spese di soggiorno e pernottamento.

Rimborso a pie' di lista delle seguenti spese documentate – comprendente ogni tipo di voce di costo connessa – sostenute per motivo di servizio.

Rimborso a pie' di lista delle spese documentate per pernottamento, prima colazione e ricovero notturno dell'autovettura, in hotel a 3 stelle (ovvero a 4 stelle, se convenzionato con l'Impresa), salvo diversa autorizzazione da ottenersi di volta in volta.

Rimborso forfettizzato di euro 15 (euro 16 dal 1.7.2003), per spese non documentabili nel solo caso di giornata di trasferta con successivo pernottamento (documentato) ed invece di euro 8 (euro 9 dal 1.7.2003), in luogo di euro 15, ove al contrario, pur trattandosi ugualmente di trasferta al di fuori del Comune sede di lavoro il pernottamento non ricorra e la missione abbia una durata superiore alle quattro ore;

il rimborso di cui si tratta non spetta in alcun caso al venerdì.

- Spese di viaggio.

Le spese sostenute per spostamenti di servizio effettuati con l'utilizzo di mezzi pubblici sono rimborsate integralmente a fronte di adeguata documentazione. L'uso di aeromobile e l'uso di taxi devono essere autorizzati da parte della Direzione dell'Impresa.

- Concorso spese per l'utilizzo della propria autovettura.

Se autorizzato ad utilizzare la propria autovettura per servizio, al lavoratore spetta, in caso di trasferta che comporti l'uscita dal territorio del Comune nel quale ha la propria sede abituale di lavoro (o la sede convenzionale di riferimento), oltre al rimborso dei pedaggi autostradali, dei trasporti su traghetti (il tutto debitamente documentato), e dei parcheggi strettamente necessari, un concorso forfettizzato per i costi correlati ai chilometri percorsi.

Quest'ultimo è fissato nella quota prevista dalle tabelle ACI per il costo complessivo di esercizio relativo ad un'autovettura a benzina di cilindrata compresa tra 1000 e 1500 cc e per una percorrenza annua di 10 mila chilometri, inizialmente pari a 0,42 euro. Successivi aggiornamenti avranno decorrenza dal mese successivo a quello in cui l'Impresa sarà venuta a conoscenza di avvenute variazioni di tale valore.

19.C. – Trattamento per il personale addetto abitualmente allo svolgimento di attività esterna inviato in missione al di fuori della propria zona.

Il personale addetto abitualmente allo svolgimento di attività esterna, allorché sia inviato in missione al di fuori della propria zona, può scegliere per l'arco di durata della missione stessa, a prescindere dall'opzione a suo tempo esercitata, il trattamento relativo alle spese di soggiorno e pernottamento previsto per il personale esterno o per quello interno. Una volta prescelto, il trattamento non può essere cambiato per tutta la durata della missione.

ARTICOLO 20 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In deroga e ad integrazione di quanto disposto dalla Legge n.297/1982, la possibilità di accedere all'anticipazione del T.F.R. anche più di una volta – non oltre in ogni caso il 90% del maturato – viene consentita al personale dipendente entro il limite complessivo del 4% (quattroprocento) del numero totale dei dipendenti dell'Impresa.

Per tale si deve intendere il numero dei lavoratori a tempo indeterminato, non soggetti o che abbiano già superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio dell'anno da considerare.

Oltre a quelli stabiliti dalla legge, costituirà anche valido motivo per ottenere l'anticipazione – fino ad una quota complessiva di un ulteriore 4%, che va ad aggiungersi alla quota di cui al primo comma del presente articolo – la necessità di sostenere spese:

1. relative a terapie ed interventi chirurgici per il coniuge ed i parenti in linea retta non a carico;
2. di ristrutturazione (anche parziale) della casa di abitazione intestata al dipendente o cointestata al dipendente con il coniuge o con un ascendente o discendente in linea retta.

L'assegnazione dell'anticipo del T.F.R. sarà effettuata a cura della Commissione di cui all'articolo 6 del presente Contratto.

ARTICOLO 21 - FINANZIAMENTO PER L'ACQUISTO DELLA CASA DI ABITAZIONE

Le Parti riconoscono concordemente che la proprietà della casa per uso proprio e della famiglia rappresenta un interesse prioritario dei lavoratori.

Per agevolare la realizzazione, l'Impresa si impegna a stanziare, per l'arco di durata del presente accordo, un importo totale di 1.500.000 di euro, così suddiviso :

- 500.000 euro il primo anno di calendario;
- 500.000 euro il secondo anno;
- 500.000 euro il terzo anno.

La parte delle suindicate somme non utilizzata e quindi residua alla fine dell'anno di stanziamento, si intende utilizzabile negli anni successivi, in aggiunta alle relative dotazioni.

Alla dotazione iniziale deve intendersi aggiunta la disponibilità residua proveniente da anni precedenti, pari ad euro 750.000; peraltro, quale che sia il residuo alla fine del primo anno di calendario (intendendosi per tale il periodo intercorrente tra la data della stipula ed il 31.12.2002), alla dotazione dell'anno 2003 non potrà aggiungersi, per trascinarsi, un importo superiore a 500.000 euro.

L'Impresa, entro i limiti della predetta disponibilità, si impegna ad erogare ai lavoratori che all'atto della richiesta risultino :

- dipendenti a tempo indeterminato con anzianità di almeno ventiquattro mesi ininterrotti di servizio effettivo;
- di età inferiore ai 62 anni compiuti;
- non proprietari essi stessi o il coniuge non legalmente separato, né comproprietari con il coniuge e/o uno o più figli conviventi, di una casa ad uso di abitazione nel raggio di 100 chilometri di distanza dal Comune sede di lavoro (distanza calcolata sulla base di percorrenza stradale per la via più breve);
- non aver già richiesto all'Impresa ed ottenuto dalla stessa negli ultimi cinque anni precedenti un analogo beneficio;

un mutuo destinato all'acquisto della casa di abitazione nel territorio del Comune sede di lavoro ovvero in un'altra località, purché distante da esso non più di 100 chilometri (la

limitazione non è applicabile per la durata di 4 anni dal trasferimento da una sede di lavoro ad un'altra dell'Impresa).

L'immobile dovrà venire intestato al dipendente o cointestato al dipendente con il coniuge o con un ascendente o discendente in linea retta.

Tale mutuo :

1. potrà essere ottenuto da uno soltanto dei coniugi, se entrambi dipendenti dell'Impresa e non legalmente separati;
2. sarà di ammontare non superiore all'80% del valore dell'immobile risultante da idonea perizia effettuata da tecnico beneviso all'Impresa;
3. non potrà superare il limite individuale di 90.000 euro;
4. dovrà essere garantito da ipoteca di 1° grado in favore dell'Impresa per un importo pari al 100% del valore di perizia;
5. non sarà trasferibile ad altri soggetti.

Il mutuo, gravato di interessi come appresso specificato, sarà rimborsabile in rate semestrali posticipate ed in un numero di annualità intere a scelta dal dipendente, tenuto conto però che la scadenza dell'ultima rata non dovrà oltrepassare il compimento del 75° anno di età dello stesso dipendente-contraente ed inoltre che in nessun caso la durata del rimborso potrà superare il limite dei 20 anni.

Il tasso di interesse sarà pari al 3,5% e resterà fisso per tutto l'arco di durata del rimborso; tuttavia, se il saggio legale dovesse essere successivamente stabilito in una misura inferiore al 2,0% o superiore al 6,5%, tale tasso si modificherebbe in modo automatico, a decorrere dal 1° giorno dell'anno di calendario successivo a tale variazione, divenendo rispettivamente pari al 2,5% ed al 5,5%.

Qualora il numero delle rate già pagate non sia superiore ai due terzi del numero complessivo delle rate inizialmente previste, ove intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa del lavoratore (fatte salve tuttavia le ipotesi di uscita per pensionamento o per eventuali dimissioni incentivate, purché sulla base di accordi collettivi di natura sindacale) o dell'Impresa (soltanto per "giusta causa" o per "giustificato motivo" determinato da grave inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del dipendente), il tasso di interesse si eleva automaticamente al 6,0% fisso, a decorrere dal 1° giorno dell'anno di calendario successivo a quello di effetto della risoluzione.

In detto caso, il capitale ancora residuo al momento in cui scatta l'incremento del tasso di interesse, viene a sommarsi alla dotazione dell'anno.

Nell'eventualità di controversia concernente la validità del recesso intimato dall'Impresa, dovrà comunque applicarsi l'elevazione automatica al 6% del tasso d'interesse (salvo sempre che il lavoratore non abbia già versato un numero di rate superiore ai due terzi di quelle previste), con tuttavia riconoscimento retroattivo delle differenze economiche, a decorrere dal momento della decorrenza dell'aumento di tasso, ove la risoluzione del rapporto di lavoro venga successivamente dichiarata inefficace con sentenza passata in giudicato.

Tutte le spese istruttorie, di registrazione, notarili, assicurative, per l'iscrizione e la

cancellazione dell'ipoteca e quant'altre, saranno ad esclusivo carico del dipendente mutuatario.

Nel caso che abbia necessità di ottenere un prefinanziamento, al dipendente sarà consentito, anche in deroga ai limiti previsti in materia, di prelevare quanto accantonato a suo nome a titolo di T.F.R. e di Fondo Pensione, a condizione tuttavia che ciò non risulti precluso da vigenti norme di legge o disposizioni statutarie.

Qualora, peraltro, il dipendente lo preferisse, potrà fare ricorso al prefinanziamento, che l'Impresa concederà – ad un tasso di interesse pari a quello fissato per il mutuo – entro il limite di importo rappresentato dalla sommatoria di quanto al momento della richiesta risulti accantonato a nome del dipendente medesimo a titolo di TFR e di Fondo Pensione e non gravato da vincoli ovvero non necessario per garantire altre forme di esposizione.

La richiesta di finanziamento, corredata di tutta la necessaria documentazione, sarà sottoposta all'esame dell'apposita Commissione di cui all'articolo 6 che precede.

ARTICOLO 22 - FINANZIAMENTO PER AMPLIAMENTO O RISTRUTTURAZIONE DELLA CASA DI ABITAZIONE

Il dipendente proprietario o comproprietario di casa di abitazione nel Comune sede di lavoro ovvero in una località distante non oltre 100 chilometri da esso, può richiedere ed ottenere un finanziamento finalizzato all'ampliamento od alla ristrutturazione di detto alloggio, purché nel corso degli ultimi 5 anni precedenti non abbia beneficiato del finanziamento dell'Impresa per l'acquisto ovvero per ampliamento o ristrutturazione dell'abitazione.

L'acquisto di un garage o box o posto-auto nello stesso edificio nel quale il dipendente è proprietario di alloggio ovvero in uno stabile sito nelle immediate vicinanze, deve considerarsi – agli effetti del presente articolo – alla stregua di un ampliamento dell'abitazione.

Il mutuo relativo rientrerà nel computo della somma complessiva di 1.500.000 di euro di cui all'art. 21 che precede.

Ad esso, che non potrà eccedere il limite individuale di 50.000 euro, saranno applicabili tutte le norme, se ed in quanto non incompatibili, previste dal medesimo art. 21 del presente Contratto Integrativo.

Al mutuo per ampliamento e/o ristrutturazione della casa di abitazione possono essere estese le garanzie relative al mutuo concesso, sempre dall'Impresa, per l'acquisto. L'eventuale eccedenza non coperta potrà essere garantita anche da un'ipoteca di secondo grado.

Il caso di alienazione della casa di proprietà legata all'acquisto di una nuova unità abitativa nel Comune sede di lavoro o comunque entro una distanza dallo stesso inferiore ai 100 chilometri, è da considerarsi ad ogni effetto equiparato alla fattispecie dell'ampliamento o ristrutturazione della casa di proprietà.

L'assegnazione del finanziamento per ampliamento e/o ristrutturazione della casa di

abitazione sarà effettuato a cura della Commissione di cui all'articolo 6 del presente Contratto.

ARTICOLO 23 - FINANZIAMENTI GIA' IN CORSO CON L'IMPRESA PER L'ACQUISTO, PER L'AMPLIAMENTO O PER LA RISTRUTTURAZIONE DELLA CASA DI ABITAZIONE

La normativa che precede non si applica ai finanziamenti in corso con l'Impresa al momento della stipula del presente Contratto; tuttavia, i dipendenti che abbiano contratto ed abbiano in corso un mutuo per l'acquisto, l'ampliamento o la ristrutturazione della casa di abitazione possono, purché interamente a proprie spese, ove lo ritengano conveniente, stipulare un nuovo atto notarile per ottenere – a partire dalla prima rata semestrale successiva al momento in cui inoltrano la relativa richiesta e senza l'applicazione di alcuna penalità, ferme le altre condizioni tutte in atto – l'applicazione del tasso d'interesse del 3,5% al residuo debito capitale in atto.

Laddove l'Impresa rinunci a designare il Notaio, questo comunque dovrà risultare gradito all'Impresa stessa.

Tra la data della richiesta stessa e la rata semestrale o trimestrale in argomento deve in ogni caso intercorrere un periodo di tempo non inferiore ai 60 giorni.

Tale tasso di interesse del 3,5% resterà fisso per tutto l'arco di durata del residuo rimborso; tuttavia, se il saggio legale dovesse essere successivamente stabilito in una misura inferiore al 2,0% o superiore al 6,5%, tale tasso si modificherebbe in modo automatico, a decorrere dal 1° giorno dell'anno di calendario successivo a tale variazione, divenendo rispettivamente pari al 2,5% ed al 5,5%.

Le parti convengono, inoltre, che tale circostanza costituisce motivo sufficiente per ottenere dall'Impresa un prestito di tipo "C" di cui all'articolo 24 che segue, ossia un prestito legato ad un evento straordinario avente carattere di necessità, entro i limiti del costo accessorio da sostenere per realizzare l'operazione di cui si tratta (spese notarili, ipotecarie, etc.).

ARTICOLO 24 - PRESTITI

L'Impresa concederà al personale dipendente – entro i limiti appresso indicati – prestiti individuali delle seguenti tipologie :

- A. prestito personale (non necessitante di esplicita motivazione);
- B. prestito per l'acquisto di autovettura o di motociclo,
 - 1. da parte di dipendente addetto allo svolgimento abituale e continuativo di attività "esterna";
 - 2. da parte di dipendente addetto allo svolgimento abituale di attività "interna";
- C. prestito per un documentato grave motivo personale e/o di famiglia o per un evento di carattere straordinario, documentato ed avente comunque carattere di necessità.

In tutti i casi, a fronte del prestito, devono essere fornite all'Impresa – a cura ed a spese del beneficiario – una o più delle seguenti garanzie, fino a concorrenza dell'importo erogato:

- copertura con la parte disponibile degli accantonamenti maturati, purché libera da vincoli e non destinata a garantire altre esposizioni nei confronti dell'Impresa stessa e/o di terzi (con irrevocabile autorizzazione scritta all'Impresa a prelevare direttamente, immediatamente ed in un'unica soluzione il residuo debito capitale da tali accantonamenti, nonché da eventuali ulteriori competenze da percepire, nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro prima dell'avvenuta estinzione);
- copertura con una cambiale – il cui costo sarà suddiviso in parti uguali tra il beneficiario del prestito e l'Impresa – in bianco quanto alla data di scadenza, rilasciata in favore dell'Impresa, di importo pari al capitale non coperto da altre forme di garanzia in atto;
- copertura mediante deposito – fruttifero per il titolare – di valori mobiliari con autorizzazione scritta all'Impresa a disporne, fino a concorrenza del residuo debito capitale, in caso di interruzione, per qualsivoglia motivo, del pagamento delle date di rimborso per oltre tre mesi;
- fidejussione bancaria irrevocabile – rilasciata da Istituto di credito benevivo all'Impresa – di ammontare pari all'esposizione non coperta dalle garanzie precedenti.

Potrà richiedere un prestito esclusivamente il lavoratore a tempo indeterminato non soggetto o che abbia superato il periodo di prova; non potrà, inoltre, richiedere prestiti delle tipologie A) e B) il lavoratore che non abbia maturato un'anzianità di ininterrotto servizio di almeno 12 mesi ovvero che abbia superato il 64° anno di età.

Il lavoratore, inoltre, non potrà richiedere un nuovo prestito della stessa tipologia di quello di cui abbia già usufruito, se non scaduta la data originariamente prevista per il versamento dell'ultima rata di rimborso del prestito precedente;

tale norma non si applica tuttavia :

- alla tipologia C), ossia nel caso di prestito per documentato grave o straordinario motivo personale e/o di famiglia;
- alla nuova richiesta di prestito per l'acquisto di autovettura o motociclo a seguito di comprovato notevole danneggiamento del veicolo.

La restituzione del prestito contratto – capitale ed interessi – avverrà, a scelta del dipendente beneficiario, mediante rate mensili o trimestrali (con scadenze nei mesi di marzo, giugno, settembre e dicembre).

Fermo l'obbligo di fornire le garanzie di cui al 2° comma del presente articolo, il beneficiario dovrà rilasciare all'Impresa un'autorizzazione irrevocabile ad effettuare trattenute sulle retribuzioni correnti ed a prelevare immediatamente, ed in un'unica soluzione, da tutte le competenze da percepire a qualsiasi titolo, l'eventuale debito capitale ancora residuo, qualora intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro prima della totale estinzione del debito.

L'Impresa stanzierà un montante per ciascun anno di durata del presente contratto integrativo per i prestiti di tipo A) e di tipo B)-2.

Eventuali somme residue, non utilizzate in un anno, si aggiungeranno alla disponibilità dell'anno successivo.

Inoltre, per ognuna delle tipologie di prestito indicate al 1° comma del presente articolo :

- è stabilito un importo massimo per il prestito individuale, fermo il limite implicito determinato dall'ammontare delle garanzie che il lavoratore è in grado di fornire;
- è fissato uno specifico tasso di interesse (a scalare);
- è prevista una durata massima del rimborso di 60 rate;

in caso di risoluzione del rapporto di lavoro di un dipendente beneficiario di uno dei prestiti di cui ai punti A) e B)-2., il capitale residuo va a sommarsi alla dotazione dell'anno.

24.A. – Prestiti personali.

- stanziamento da parte dell'Impresa : 250.000 euro per anno di calendario, a decorrere dalla data di stipula del presente Contratto;
la parte delle suindicate somme non utilizzata e quindi residua alla fine dell'anno di stanziamento, si intende utilizzabile negli anni successivi, in aggiunta alle relative dotazioni;
alla dotazione del primo anno (considerandosi tale il periodo intercorrente tra la data di stipula ed il 31.12.2002) deve intendersi aggiunta la disponibilità residua proveniente da anni precedenti, convenzionalmente fissata in euro 250.000;
peraltro, quale che sia il residuo, alla dotazione di ciascun anno non potrà aggiungersi, per trascinarsi, un importo superiore a 250.000 euro;
 - importo massimo per ciascun prestito : 8.000 euro;
 - tasso di interesse : 5,5%;
- durata massima del rimborso : 60 rate mensili.

24.B. – Prestiti per acquisto di autovettura o motociclo.

- stanziamento da parte dell'Impresa : 250.000 euro per il primo anno (considerandosi tale il periodo intercorrente tra la data di stipula ed il 31.12.2002); 150.000 euro per anno per i successivi (tale montante vale per il solo personale "interno", mentre per quello esterno e per i Funzionari non sussiste limite);
- importo massimo per ciascun prestito : 12.000 euro;
- tasso di interesse : 3,5 %;
- durata massima del rimborso : 60 rate mensili.

24.C. – Prestiti per (documentati) gravi o straordinari motivi.

- importo massimo per ciascun prestito : 12.500 euro;
- tasso di interesse : 2,5 %;
senza alcun interesse nel caso di evento luttuoso;
- durata massima del rimborso : 60 rate mensili.

Le assegnazioni dei prestiti di cui ai punti 24.A., 24.B. e 24.C., saranno effettuati a cura della Commissione di cui all'articolo 6 del presente Contratto.

Nota a verbale : l'importo scaturente dalla differenza tra l'applicazione del saggio legale (pari al 3,0% al momento della stipula del presente Contratto) ed il tasso di interesse applicato, va

obbligatoriamente assoggettato, secondo quanto prescritto dalla normativa vigente, a contribuzione sociale ed a prelievo fiscale.

I prestiti precedenti, per i quali è già in atto il rimborso al momento della stipula del presente Contratto, sono esclusi dalla normativa recata dal medesimo e di essi non va tenuto conto ad alcun effetto, fatta eccezione per la sfera delle garanzie che il lavoratore deve prestare all'Impresa a fronte della propria esposizione debitoria.

ARTICOLO 25 - LOCAZIONE ALLOGGI AI DIPENDENTI

L'Impresa si impegna a privilegiare – entro i limiti consentiti dalla normativa di legge e da eventuali accordi con le Organizzazioni Sindacali e con le Organizzazioni rappresentative dell'Inquilinato a livello nazionale e/o territoriale – i lavoratori alle proprie dipendenze nell'assegnazione in locazione degli appartamenti, dei quali sia proprietaria, facenti parte degli stabili elencati nell'allegato n. 4.

In caso di alienazione di uno o più stabili, l'Impresa provvederà al relativo rimpiazzo, eventualmente anche in località diversa da quella in cui ha sede l'Impresa.

Nelle relative nuove locazioni il canone iniziale sarà pari al doppio dell'ex "equo canone", calcolato secondo i criteri previsti dalla disciplina istituita con la Legge n.392/1978, salvo successivi adeguamenti correlati all'incremento del costo della vita.

Per le locazioni invece già in corso alla data della stipula del presente Contratto, saranno mantenuti invariati i canoni in atto, salvo l'adeguamento conseguente agli incrementi del costo della vita.

Il contratto conterrà una clausola subordinante l'applicazione di tutte le condizioni agevolative, ivi inclusa la riduzione del canone, alla sussistenza del rapporto di dipendenza, e prevederà il ripristino del canone pieno, a condizioni di mercato, dal secondo mese successivo a quello di effetto della risoluzione del rapporto di lavoro, quale che ne sia la causa.

Nell'eventualità di recesso dal rapporto di lavoro intimato da una delle parti e di controversia concernente la validità di esso, le agevolazioni si dovranno comunque ritenere immediatamente ad ogni effetto decadute, fatto salvo tuttavia il riconoscimento retroattivo delle differenze economiche, a decorrere dal momento del ripristino del canone pieno, ove la risoluzione del rapporto di lavoro sia avvenuta ad iniziativa dell'Impresa e venga in seguito dichiarata non valida con sentenza passata in giudicato.

Quanto sopra non impedisce, nel frattempo, ad alcuna delle parti di esercitare la facoltà di disdetta del rapporto locativo, nel rispetto della normativa di legge in vigore.

L'Impresa non applicherà la previsione di cui al terzo comma del presente articolo nelle ipotesi di :

- decesso del dipendente in attività;
- uscita del dipendente per pensionamento;
- risoluzione incentivata del rapporto di lavoro a seguito di accordi collettivi di natura

sindacale.

In detti casi, rispettivamente la famiglia del lavoratore deceduto, l'ex dipendente pensionato e l'ex dipendente che abbia usufruito dell'esodo agevolato (ovvero i familiari di essi ove intervenga il successivo loro decesso), potranno usufruire delle agevolazioni di cui si tratta fino alla scadenza della locazione in corso.

L'assegnazione degli alloggi ai dipendenti che ne abbiano avanzato richiesta sarà effettuata dalla "Commissione Paritetica" di cui all'articolo 6 del presente Contratto, la quale redigerà un apposito regolamento che dovrà tenere conto di eventuali vincoli di tipo normativo nonché di esigenze aziendali.

Trattandosi di un contratto duraturo nel tempo, non potranno in alcun caso essere dichiarate ammissibili le richieste di assegnazione da parte di lavoratori non a tempo indeterminato e di quelli che non abbiano ancora superato il periodo di prova.

Parimenti saranno considerate inammissibili le richieste di coloro i quali abbiano ottenuto, dall'Impresa, o stiano per ottenere, un finanziamento per l'acquisto di una casa di abitazione della quale continuino a disporre.

Al dipendente-conduttore non sarà richiesto alcun deposito cauzionale; tuttavia, all'eventuale venire meno del diritto alle agevolazioni, scatterà automaticamente l'obbligo di versare la cauzione, sulla base del pieno canone di mercato, senza riduzioni di alcun genere.

Canone di locazione e spese di gestione andranno corrisposti di norma trimestralmente; tuttavia, per il dipendente che abbia optato per la trattenuta sulla retribuzione, il pagamento avverrà con cadenza mensile.

Della disponibilità di appartamenti liberi negli stabili di cui al 1° comma sarà data segnalazione al personale, mediante affissione in luogo visibile all'interno della Sede dell'Impresa, entro 30 giorni dal momento dell'avvenuta ricezione della notifica della disdetta da parte del conduttore uscente.

ARTICOLO 26 - PREVIDENZA INTEGRATIVA

Impiegati e Funzionari, i quali risultino assunti a tempo indeterminato e non siano soggetti od abbiano superato il periodo di prova, hanno la possibilità di aderire ai Fondi Pensione istituiti presso l'Impresa – rispettivamente denominati "Fondo Pensione per i Funzionari di Italiana Assicurazioni S.p.A." e "Fondo Pensione per i Dipendenti di Italiana Assicurazioni S.p.A." – i quali sono dotati di propri Statuti ed Organi di amministrazione e di controllo.

Fermo quanto disposto in materia dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 18 dicembre 1999, ivi compreso il Regolamento riportato all'allegato 19 a tale C.C.N.L. nonché da accordi e regolamenti aziendali (che si riportano in allegato e che formano parte integrante del presente Contratto Integrativo), l'Impresa contribuirà ad alimentare l'accantonamento di cui si tratta, mediante versamento anticipato, in favore di ciascun iscritto, al rispettivo Fondo, entro la data del 31 gennaio di ogni anno, della seguente percentuale della retribuzione annuale spettante al lavoratore al 1° gennaio dell'anno stesso:

- 3,0 % a decorrere dall'anno 2002;
- 3,5 % a decorrere dall'anno 2003;
- 4,0 % a decorrere dall'anno 2004.

Il contributo di cui sopra sarà riferito all'intero anno lavorativo.

L'Impresa avrà diritto di recuperare la parte di contributo non maturata,

- in caso di aspettativa non retribuita: in occasione dei successivi versamenti;
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno: mediante pari trattenuta sulle competenze di chiusura del rapporto.

Per retribuzione si deve intendere, agli effetti del presente articolo, la sommatoria delle seguenti voci :

- stipendio tabellare
- eventuale indennità di contingenza
- eventuale indennità di carica.

L'efficacia del presente articolo è comunque subordinata alla sussistenza di norme di legge che ne consentano la piena applicabilità. Qualora intervenisse una disciplina legislativa o regolamentare ostativa al riguardo, le Parti si incontreranno, entro 60 giorni dalla relativa entrata in vigore, per ridiscutere la materia al fine di individuare soluzioni alternative, a parità comunque di costo complessivo per l'Impresa.

ARTICOLO 27 - FORME PREVIDENZIALI

L'Impresa si impegna a versare ai Fondi Pensione di Funzionari ed Impiegati, rispettivamente, contributi atti a consentire la stipula in favore dei medesimi delle seguenti coperture assicurative :

27.A. – Copertura assicurativa collettiva per gli infortuni professionali ed extraprofessionali.

PRESTAZIONI capitali assicurati (in migliaia di euro)

LIVELLO	MORTE		INV.PERMANENTE	
	DAL 2002	DAL 2004	DAL 2002	DAL 2004
7°	230	250	250	280
6°	175	195	195	215
5°	165	185	185	205
4°	155	175	175	195
3°	130	145	145	160
2°	105	115	115	125
1°	90	100	100	110

Al dipendente impiegato a tempo parziale sarà garantita, a parità di livello, la copertura per lo stesso capitale riferito al dipendente a tempo pieno, senza alcuna riduzione proporzionale.

A scelta del dipendente, o dei superstiti in caso di morte, la prestazione potrà consistere in

una rendita vitalizia.

Le condizioni di assicurazione prevederanno l'inclusione dell'infortunio cosiddetto "in itinere" tra gli infortuni professionali e prevederanno – nel solo caso di infortunio extra-professionale - una franchigia fissa di tre punti per invalidità permanenti riconosciute pari od inferiori al 10%, e prevederanno altresì la supervalutazione graduale delle invalidità permanenti superiori al 10%, fino al riconoscimento del 100% per il caso di invalidità permanente pari o superiore al 49%.

27.B. – Copertura assicurativa collettiva per il "caso-morte".

Capitale assicurato per il caso di premorienza per ciascun lavoratore (sia a tempo pieno sia a tempo parziale) :

80.000 euro,
dall'anno 2004 90.000 euro,

maggiorato di una quota di:

20.000 euro per ciascun familiare a carico, sulla base del criterio fiscale elevata a 40.000 euro per ogni figlio di età inferiore agli anni 16 compiuti con il massimo, comunque, di: 160.000 euro per evento

dall'anno 2004

22.000 euro per ciascun familiare a carico, sulla base del criterio fiscale elevata a 44.000 euro per ogni figlio di età inferiore agli anni 16 compiuti

con il massimo, comunque, di : 180.000 euro per evento.

capitali assicurati (in migliaia di euro)

anno dec.	dip.te	fam. a car.	min. 16 a.	massimo
2002	80	20	40	160
2004	90	22	44	180

I beneficiari saranno designati dal dipendente. In difetto, in caso di sinistro, la somma sarà distribuita secondo quanto disposto dall'art.2122 del Codice Civile.

Agli effetti del presente articolo, saranno considerati a carico i familiari per i quali il dipendente abbia dichiarato di aver diritto alle detrazioni fiscali ai fini dell'IRPEF o i quali, comunque, a prescindere dall'effettivo godimento delle detrazioni da parte del dipendente, si trovino nelle medesime condizioni soggettive previste per usufruirne.

27.C. – Copertura assicurativa collettiva per l'invalidità permanente da malattia.

PRESTAZIONI : capitali assicurati (in migliaia di euro)

livello	capitale
7°	200

6°	170
5°	160
4°	150
3°	125
2°	100
1°	90

La valutazione dell'invalidità permanente sarà conforme ai criteri stabiliti per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, con riferimento alla tabella prevista dal T.U. disciplinante la materia di cui al D.P.R. 30.6.1965 n. 1124.

Le percentuali di indennizzo seguono la correlazione appresso specificata:

% di invalidità permanente accertata	% da applic. sulla somma assicurata
dal 45 al 55	dal 45 al 55
56	59
57	63
58	67
59	71
60	75
61	79
62	83
63	87
64	91
65	95
dal 66 al 100	100

A scelta del dipendente la prestazione potrà consistere in una rendita vitalizia.

Al lavoratore sarà comunque consentito stipulare con l'Impresa una polizza individuale a copertura dell'invalidità permanente da malattia a partire da 25 punti, alle condizioni previste all'allegato n. 5.

ARTICOLO 28 - COPERTURE ASSICURATIVE INDIVIDUALI

L'Impresa praticherà al dipendente in attività di servizio (non soggetto al periodo di prova ovvero a quello che lo abbia superato) – nonché a quello che abbia lasciato l'attività per quiescenza – il quale stipuli con essa Impresa, come contraente, polizze assicurative personali nei rami danni per se stesso, per il coniuge non legalmente separato e per gli ascendenti e discendenti in linea retta, purché con esso dipendente conviventi e/o a di lui carico, condizioni tariffarie analoghe a quelle praticate a clientela particolarmente favorita (per importanza di volume di affari o per valutazione qualitativa circa la presumibile limitata sinistrosità).

Il convivente è equiparato al coniuge se ed in quanto il dipendente, mediante formale dichiarazione (avente valore di autocertificazione), attesti l'inclusione di tale persona nel proprio "stato di famiglia", per effetto di convivenza stabile, e si impegni a comunicare tempestivamente, il venir meno della convivenza stessa e comunque non oltre un anno dal momento in cui ciò si verifichi.

I contratti avranno durata annuale; su di essi al dipendente e/o ai suoi familiari non competeranno commissioni o provvigioni di alcun tipo.

Le condizioni generali e particolari di copertura saranno quelle normalmente praticate alla clientela; il testo contrattuale conterrà una specifica clausola precisante che le agevolazioni decadranno automaticamente alla prima scadenza successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, da qualsiasi causa determinata.

Tuttavia, nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro per quiescenza, se tale risoluzione è avvenuta in data successiva a quella di stipula del presente Contratto Integrativo, l'ex dipendente pensionato conserva (per se stesso, per il proprio coniuge non legalmente separato e per i propri ascendenti e discendenti in linea retta purché conviventi e/o a carico), anche oltre tale scadenza, in tutti i rami – con eccezione del solo ramo malattie – le medesime agevolazioni tariffarie delle quali fruiva quale dipendente; per il ramo malattie sarà invece prevista una copertura speciale, con specifiche garanzie e condizioni tariffarie, per i lavoratori che abbiano lasciato l'Impresa per andare in quiescenza, per i relativi coniugi e per i loro figli se minori ed a carico.

E' convenzionalmente stabilito che le condizioni tariffarie di cui al primo comma del presente articolo siano quelle riportate nell'allegato n. 5 al presente Contratto.

Tali condizioni saranno applicate da subito alle nuove coperture; per quelle già in corso, a decorrere dalla prima scadenza annuale successiva alla sottoscrizione del presente contratto, salvo il caso di necessità di rifacimento del contratto causa la sostituzione del bene assicurato e fermo restando quanto indicato all'art. 19 sub A).

A richiesta dei singoli interessati, l'Impresa anticiperà annualità e/o ratei di premio, effettuando successive trattenute mensili sulle retribuzioni degli stessi.

ARTICOLO 29 - COPERTURA SANITARIA

In favore del dipendente che dimostri di avere in corso per se stesso, nonché per sé e per i propri familiari, una polizza assicurativa contro la malattia, la quale riguardi ovvero comprenda tra le garanzie il rimborso per le spese di ricovero per medicina e chirurgia e le relative prestazioni, sia per averne diritto in forza del C.C.N.L., sia perché risulti comunque stipulata (anche usufruendo delle agevolazioni previste all'allegato n. 5 al presente Contratto) l'Impresa verserà alla Cassa di Assistenza cui il dipendente medesimo abbia aderito, un contributo atto a garantire al lavoratore o ad esso ed ai suoi familiari, come più avanti definiti, una copertura sanitaria integrativa – vale a dire "a secondo rischio" rispetto a quella della quale dispone e, quindi, con limiti comprensivi di quelli recati dalla copertura base) – le prestazioni appresso riportate.

Agli effetti del presente articolo, per familiari devono intendersi :

- il coniuge non legalmente separato;
- il convivente more-uxorio, il quale è equiparato al coniuge se ed in quanto il dipendente, mediante formale dichiarazione avente valore di autocertificazione, ne attesti la stabile convivenza, l'inclusione nel proprio "stato di famiglia" e si impegni a comunicare tempestivamente, e comunque entro un anno, il venir meno della condizione;
- gli ascendenti ed i discendenti in linea retta, purché conviventi con esso dipendente e/o a di lui carico.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, se per quiescenza, la presente copertura integrativa estende l'efficacia fino alla fine dell'anno di calendario in cui ha luogo la risoluzione stessa, se per motivo diverso, fino alla data di cessazione.

Prestazioni integrative.

- Terapie relative a malattie oncologiche : fino a 200.000 euro per anno assicurativo;
- ricoveri di medicina e chirurgia (escluso il parto naturale): fino a 50 mila euro per evento e per anno assicurativo (non reintegrabili), elevati a euro 150 mila (non reitegrabili) in caso di malattia grave o di intervento di alta chirurgia (come da appendice all'allegato n. 5);
- interventi ambulatoriali che non comportino il ricovero: fino a 20 mila euro (non reintegrabili) per evento e per anno assicurativo;
- diaria da ricovero (in caso di prestazioni ospedaliere non a pagamento, salvo l'onere dell'eventuale ticket) : 100 euro per ogni giornata di ricovero che comporti pernottamento, inclusi i ricoveri per parto naturale, con il limite tuttavia di 120 giorni per anno assicurativo;
- terapie varie sanitarie di medicina tradizionale, visite specialistiche, accertamenti diagnostici ed assistenza infermieristica per i 90 giorni precedenti e seguenti l'eventuale ricovero o intervento ambulatoriale e spese per il trasporto con ambulanza (fino ad un massimo di euro 300 per anno di calendario), comunque ricomprese nel limite dei 50 mila euro previsto per i ricoveri (150 mila euro in caso di malattia grave o di alta chirurgia), con applicazione di uno scoperto del 10% su ciascuna prestazione precedente e successiva al ricovero, entro l'arco di tempo predetto;
- protesi oculari, ortopediche, acustiche e simili (con espressa esclusione di lenti e di protesi od elementi dentali), fino ad un limite di 5.000 euro per anno assicurativo e con applicazione di uno scoperto, per ciascuna prestazione, del 10%;
- spese odontoiatriche ed ortodontiche del nucleo familiare del dipendente – praticate ad opera di medici dentisti – fino a euro 2.300 per anno assicurativo, elevato di euro 300 per familiare, con un massimo comunque, per anno assicurativo, di 3.200 euro e con applicazione di uno scoperto del 20% su ciascuna prestazione;
- spese per visite specialistiche, accertamenti diagnostici e di laboratorio, lenti correttive e da vista, fino ad un massimo di euro 1.500 per anno di calendario (sempre nell'ambito del predetto limite complessivo annuo), comunque con il massimo specifico di 300 euro per le lenti; in ogni caso scoperto del 10% (dieci per cento) su ogni singola prestazione; sulle prestazioni effettuate presso un centro convenzionato con l'Impresa, che pratici pertanto al personale dipendente dall'Impresa medesima tariffe ridotte rispetto a quelle relative al normale pubblico, fermi i predetti limiti, non si applica scoperto;
- spese per terapie di medicina varia (ad esempio laserterapia, cobaltoterapia, agopuntura,

logopedia, psicomotricità, o altre), purché legate a patologia clinicamente accertata nonché prescritte o praticate da un medico specialista, con il limite di 2.000 euro per anno assicurativo e con uno scoperto, per ciascuna prestazione, del 10%;

- in caso di cure prestate non a pagamento dal Servizio Sanitario Nazionale, per il ticket deve essere previsto il rimborso integrale, senza scoperto;
- decorrenza immediata per il dipendente e per i suoi familiari;
- estensione piena della copertura alle malattie pregresse del dipendente e del 50% a quelle dei familiari;
- aspettativa di 180 giorni da quello di decorrenza della copertura per i familiari, per le conseguenze dirette di infortunio pregresso e di malattia già manifestatasi o sintomatologicamente diagnosticabile prima della stipula del contratto; il termine di aspettativa non si applica laddove la copertura consegua, senza soluzione di continuità, ad altra analoga precedente;
- compresi malformazioni congenite e difetti fisici menomanti preesistenti per il solo dipendente, esclusi pertanto i familiari (inclusi tuttavia i nati);
- estensione delle garanzie per la durata di 30 giorni ai figli neonati, anche se gli stessi non risultino assicurati con alcuna polizza sanitaria;
- anticipo di indennizzo per le prestazioni il cui corrispettivo ammonti ad oltre 2000 euro.

ARTICOLO 30 - NORME SPECIFICHE SULLA COPERTURA SANITARIA DEL FUNZIONARIO

Fermo quanto disposto dal vigente C.C.N.L., in favore del Funzionario la copertura sanitaria prevista dal C.C.N.L. stesso, deve intendersi sempre estesa al coniuge non legalmente separato (ovvero al soggetto convivente more uxorio, secondo quanto indicato al precedente articolo), nonché ai figli, se conviventi, a prescindere dal loro reddito.

Inoltre, in luogo della "franchigia assoluta del 20%" di cui all'art. – paragrafo B) – dell'allegato n. 5 al C.C.N.L. 18.12.1999, deve leggersi "scoperto del 10%" e sono comprese in garanzia le malattie pregresse dei familiari.

Infine, il limite concernente le spese odontoiatriche ed ortodontiche è pari, complessivamente, ad euro 4.600 per anno assicurativo, elevato di 600 euro per familiare con un massimo comunque, per anno assicurativo, di 6.400 euro; in ogni caso, su ciascuna di tali prestazioni si applica uno scoperto del 10%.

ARTICOLO 31 - PREMI AZIENDALI COLLETTIVI

In relazione al contributo del fattore lavoro allo sviluppo ed alla redditività dell'Impresa, le parti convengono che al personale dipendente sia riconosciuto, per l'attività svolta e da svolgere nel corso dell'esercizio, un premio di produttività aziendale ("PAP") in misura fissa, nonché un premio di redditività ("PAR") correlato, anno per anno, all'utile prodotto dall'Impresa nell'anno precedente.

Tali premi verranno erogati:

- il PAP (premio di produttività), unitamente alla retribuzione del mese di marzo di ciascun anno, con riferimento all'attività dell'anno medesimo;
- il PAR (premio di redditività), unitamente alla retribuzione del mese di settembre di ciascun anno, con riferimento all'attività dell'anno precedente.

Essi competeranno al personale a tempo indeterminato, nonché al personale assunto con contratto di formazione-lavoro, non soggetto al periodo di prova ovvero che lo abbia superato, in proporzione al numero dei mesi interi durante i quali sia stato retribuito nel corso dell'anno di riferimento, sempre che sia ancora in servizio al momento della corresponsione.

Detti premi non saranno pertanto corrisposti al personale non più in servizio alla data di corresponsione, quali che siano la natura ed il motivo della risoluzione del rapporto ed indipendentemente da chi abbia attuato l'iniziativa di interromperlo.

La normativa concernente il premio di redditività sarà ultrattiva rispetto alla scadenza del presente Contratto e per ulteriori tre esercizi, salvo che non risulti nel frattempo superata dal contenuto di un successivo Contratto Integrativo.

L'importo dei suddetti premi costituirà imponibile agli effetti dell'accantonamento del T.F.R., mentre sarà escluso dalla retribuzione sulla quale calcolare la contribuzione relativa al Fondo Pensione nonché, per quanto consentito dalla legge, quella sociale obbligatoria.

31.A. – Premio di "produttività" - (PAP).

A ciascun lavoratore a tempo indeterminato – ovvero con contratto di formazione-lavoro – non soggetto a patto di prova o che abbia superato il relativo periodo, sarà corrisposto, nel mese di marzo di ciascun anno, un "premio aziendale di produttività" in misura fissa – riferito all'attività lavorativa dell'esercizio medesimo – il cui importo risulta dalla seguente tabella:

tabella "PAP" (importi in euro)

LIVELLO	PREMIO ANNUO LORDO
7°/3	3.300
7°/2	3.200
7°/1	3.100
6°	2.600
5°	2.300
4°	2.000
3°	1.900
2°	1.700
1°	1.600

Per determinare la misura del premio suddetto si considererà il livello di inquadramento del lavoratore al 31 dicembre dell'anno precedente.

Esso, inoltre, per il personale occupato a tempo parziale sarà proporzionalmente ridotto in funzione della durata della prestazione in rapporto al tempo pieno.

Verrà altresì analogamente ridotto (con apposito conguaglio), in caso di mesi non retribuiti nel corso dell'anno di riferimento.

31.B. - Premio di "redditività" – (PAR).

A partire dall'anno 2002, ai dipendenti di cui al terzo comma del presente articolo spetterà un premio di redditività pari allo 0,060 per mille dell'utile di bilancio dell'anno precedente (anno di riferimento) moltiplicato per il "coefficiente di livello" di cui alla tabella che segue :

livello	coefficiente
7°/3	1,65
7°/2	1,60
7°/1	1,55
6°	1,30
5°	1,15
4°	1,00
3°	0,95
2°	0,85
1°	0,80

(con arrotondamento per eccesso alla decina superiore del risultato così ottenuto).

Tale premio non potrà, tuttavia, essere inferiore al minimo garantito e superiore al massimo figuranti nelle tabelle appresso riportate (nelle quali figurano importi espressi in euro):

anno 2002 (anno di riferimento 2001)

livello	minimo	massimo
7°	960	1.920
6°	780	1.560
5°	690	1.380
4°	600	1.200
3°	570	1.140
2°	510	1.020
1°	480	960

anno 2003 (anno di riferimento 2002)

livello	minimo	massimo
7°	1.200	2.400
6°	970	1.940
5°	820	1.640
4°	750	1.500
3°	710	1.420
2°	640	1.280
1°	600	1.200

anno 2004 (anno di riferimento 2003)

livello	minimo	massimo
7°	1.300	2.600
6°	1.050	2.100
5°	880	1.760
4°	800	1.600
3°	760	1.520
2°	680	1.360

1°	640	1.280
----	-----	-------

Dall'inizio dell'anno di calendario successivo a quello di scadenza del presente Contratto, ciascun lavoratore, se ancora alle dipendenze dell'Impresa avrà diritto a al consolidamento (con corrispondente incremento del "premio di produttività" fisso), del 50% della media aritmetica annuale di quanto effettivamente percepito negli anni 2002, 2003 e 2004 a titolo di premio aziendale di redditività calcolato con le modalità di cui al presente articolo, con arrotondamento per eccesso alla decina superiore del risultato così ottenuto.

ARTICOLO 32 - BUONO PASTO

A decorrere dal 1.1.2002, ai soli dipendenti degli Uffici direzionali e periferici, ai quali sia applicabile la normativa, in materia di trattamento di trasferta, relativa al personale addetto abitualmente allo svolgimento di attività interna, sarà assegnato un buono-pasto giornaliero del valore di euro 5,20.

Il buono pasto spetterà per ogni giornata intera di effettiva presenza, con rientro pomeridiano, dal lunedì al giovedì, se feriali.

Il buono-pasto non competerà, invece, al venerdì, nelle festività, nelle semifestività e nei casi di assenza per ferie, permesso compensativo di festività soppresse, aspettativa, trasferta o missione, maternità, malattia, infortunio, astensione dal lavoro per un intero turno (antimeridiano o pomeridiano).

ARTICOLO 33 - INDENNITA' SPECIALE DI MANSIONE

Con decorrenza 1 marzo 2002, ai lavoratori ai quali sarà assegnata la mansione di Ispettore Amministrativo o quella di Responsabile o Addetto alla gestione interinale di agenzie, in relazione alla necessità di trascorrere la maggior parte del proprio tempo lavorativo e di pernottare frequentemente in località distanti da quella dove ha la sede di lavoro, è attribuita un'indennità specifica legata alla tipologia di attività.

Tale indennità, pari a lordi mensili 60 euro per 12 mensilità all'anno, non costituirà imponibile agli effetti dell'accantonamento T.F.R. e della contribuzione al Fondo Pensione; essa, inoltre, verrà corrisposta fintantoché il lavoratore sarà adibito alla mansione di cui si tratta, mentre la sua erogazione verrà con effetto immediato interrotta al momento stesso in cui il lavoratore cambierà o comunque non sarà più addetto allo svolgimento di tale mansione.

ARTICOLO 34 - NORME TRANSITORIE

34.A. – Assegno compensativo.

A ciascun lavoratore, se assunto prima del 31 dicembre 2001, con decorrenza 1 marzo 2002, viene attribuito un incremento permanente retributivo denominato "assegno compensativo", che è fisso, non assorbibile e la cui misura lorda annua è pari alla differenza, se di segno positivo, (arrotondata per eccesso alla decina) tra:

- a) il 115,0% (per i livelli 1°, 2°, 3° e 4°),
il 116,0% (per i livelli 5° e 6°),
il 116,5% il 117,0% ed il 117,5% (rispettivamente per i Funzionari di 1°, 2° e 3° grado),
del premio aziendale di produttività fisso (o "consolidato") effettivamente percepito nell'anno 2001 (ovvero nella intera misura prevista, qualora sia stato percepito ridotto per motivo diverso dal fatto di aver operato a tempo parziale), espresso in euro, e
- b) la misura annua del premio di produttività fisso figurante nella surriportata "tabella PAP" per un dipendente inquadrato nel medesimo livello.

In ogni caso, la misura annua lorda di tale "assegno compensativo" non potrà essere inferiore all'importo risultante dalla seguente tabella, in relazione all'inquadramento posseduto da ciascun lavoratore al 31 dicembre dell'anno 2001:

tabella minimi assegni compensativi annui lordi (in euro)

livello	assegno annuo
7°/3	132
7°/2	128
7°/1	124
6°	104
5°	92
4°	80
3°	76
2°	68
1°	64

Salvo diversa indicazione da parte del lavoratore, l'assegno del quale si tratta verrà erogato, ogni anno, in un'unica soluzione con la mensilità di retribuzione di luglio.

34.B. – Importo una-tantum a titolo di arretrato.

A titolo di "arretrato", riferito all'attività svolta nel corso dell'intero anno 2001, al personale assunto prima del 31 dicembre 2000, se ancora in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto, verrà corrisposto, unitamente alla retribuzione del mese di febbraio 2002, un importo, pari a quanto indicato nella seguente tabella, nella quale i valori risultano espressi in euro:

Tabella "una-tantum" a titolo di "arretrato"

LIVELLO	IMPORTO
---------	---------

7°/3	580
7°/2	560
7°/1	540
6°	450
5°	400
4°	350
3°	330
2°	300
1°	280

L'ammontare dell'una-tantum di cui si tratta sarà riferito all'inquadramento posseduto dal lavoratore al 31 dicembre 2001, risulterà proporzionalmente ridotto per i lavoratori a tempo parziale, non costituirà imponibile agli effetti dell'accantonamento T.F.R. e sarà escluso dalla base retributiva per la contribuzione relativa alla previdenza complementare (Fondo Pensione).

ARTICOLO 35 - DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale ha decorrenza dalla data della stipula, fatte salve le eventuali specifiche decorrenze indicate in relazione alle singole norme.

Esso scadrà il 30 settembre 2004 e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di 4 anni, e così successivamente di quattro anni in quattro anni alle scadenze successive, se non disdetto per iscritto, da anche una soltanto delle Parti, almeno 6 mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta del presente Contratto entro il prescritto termine, Le Parti si impegnano a rendersi disponibili ad iniziare gli incontri, finalizzati al raggiungimento di un'intesa per il rinnovo, entro il 30 aprile 2004.

ARTICOLO 36 - DISPOSIZIONI FINALI

Con l'inserimento delle disposizioni contenute nell'articolo 29 - che ampliano le garanzie previste dalla normativa previgente in materia sanitaria - deve intendersi totalmente attuato l'utilizzo del contributo dello 0,50%, previsto dall'art. 84 del C.C.N.L. 18.12.1999.

L'art. 29, e l'art.30 avranno decorrenza dal 1 gennaio 2002.

Il secondo comma dell'art.9, l'art. 19 e l'art. 33 avranno applicazione a partire dal 1 marzo 2002.

Le Parti si danno atto che non è ancora stata composta una vertenza concernente pretese attinenti a giornate festive cadenti di domenica.

Le Parti, al di là di altre possibili soluzioni, si dichiarano disponibili ad adeguarsi a quella eventualmente individuata ed adottata nell'ambito di un confronto a livello di Gruppo.

Le Parti si danno altresì atto che in data 12 ottobre 2000 hanno sottoscritto un accordo – avente scadenza 31 dicembre 2002 – concernente il personale già operante presso la

Direzione di Bologna delle Società incorporate Universo Assicurazioni ed Universo Vita e ne confermano qui l'efficacia.

Le disposizioni del presente Contratto Integrativo devono essere considerate inscindibilmente nel loro complesso, con espressa esclusione a priori della pretesa di applicarne soltanto una parte, a prescindere dalla relativa motivazione.

Con la sua stipula devono intendersi totalmente decadute precedenti analoghe norme, se non espressamente richiamate nel presente testo contrattuale ovvero allegate ad esso, e non più applicabili, per nessun motivo, consuetudini ed usi locali e/o aziendali.

Qualsiasi controversia scaturente dall'interpretazione degli articoli del presente Contratto, ovvero da divergenze inerenti alla pratica applicazione dei relativi contenuti, sarà demandata all'esame congiunto delle Parti firmatarie del Contratto medesimo.

Fisac Caim

ALLEGATI

ALLEGATO N. 1 - ORARIO FLESSIBILE

PREMESSA

Ferma l'osservanza della durata complessiva della prestazione contrattuale, il personale dipendente dell'Impresa di cui al punto 1) dell'art. 98 del C.C.N.L. 18.12.1999, può usufruire dell'istituto dell' "orario flessibile", che consente a ciascun dipendente – fatta eccezione per coloro ai quali è espressamente precluso – di gestire responsabilmente il proprio tempo di lavoro scegliendo, giorno per giorno, il momento dell'inizio ed il momento del termine dell'attività lavorativa quotidiana, all'interno di appositi confini delimitanti le cosiddette "fasce di flessibilità", e compensando – nell'arco del mese di calendario – le eventuali differenze, in più o in meno, accumulate rispetto alla durata contrattuale della prestazione. Esistono, per contro, "fasce di rigidità" durante le quali il dipendente deve obbligatoriamente trovarsi al lavoro.

Paragrafo 1 – fasce di flessibilità.

Si tratta degli intervalli di tempo, in entrata ed in uscita, durante i quali il dipendente ha facoltà di scegliere, rispettivamente, l'inizio ed il termine della propria prestazione giornaliera.

Esse sono le seguenti :

dal lunedì al giovedì :	in entrata	dalle ore 7.45	alle ore 9.15
	in uscita	dalle ore 17.00	alle ore 18.15
al venerdì :	in entrata	dalle ore 7.45	alle ore 9.15
	in uscita	dalle ore 12.00	alle ore 14.00
nei semifestivi :	in entrata	dalle ore 7.45	alle ore 9.15
	in uscita	nessuna flessibilità	

Inoltre, nei giorni dal lunedì al giovedì, se feriali, è dato al lavoratore di scegliere la durata dell'intervallo meridiano, nell'arco di tempo intercorrente tra le ore 12.30 e le ore 14.00, tra un minimo di 45 minuti primi ed un massimo di 75 minuti primi, con arrotondamento al minuto primo.

Paragrafo 2 – Fasce di rigidità.

Le fasce di rigidità costituiscono intervalli di tempo nei quali il dipendente deve obbligatoriamente essere sul posto di lavoro per prestare la propria attività lavorativa.

Esse sono :

dal lunedì al giovedì	dalle ore	9.15	alle ore	12.30
	dalle ore	14.00	alle ore	17.00

al venerdì dalle ore 9.15 alle ore 12.00

Paragrafo 3 – Registrazione dell'orario.

Il "tempo di lavoro" decorre dal momento in cui il dipendente effettua la registrazione in entrata, introducendo il tesserino magnetico personale nell'apposito terminale-lettore, e termina al momento in cui effettua con identica modalità la registrazione in uscita.

La registrazione avviene al minuto primo.

Il tempo teorico di lavoro (art.9 del presente Contratto Integrativo), costituisce "debito" per il dipendente, mentre il tempo intercorrente tra le registrazioni in entrata ed in uscita è assegnato "a credito" del dipendente stesso.

In entrata l'accredito decorre non prima dell'inizio della fascia di flessibilità ed in uscita l'accredito termina comunque con la fine di essa.

La mancata registrazione in uscita determina convenzionalmente l'arresto dell'accredito del tempo lavorato in coincidenza con il termine della fascia di rigidità, salvo sempre che non ricorrano gli estremi per provvedimenti di altra natura.

In nessun caso si ha un accredito, in assenza di timbratura, nell'arco dell'intervallo meridiano, tra le ore 12.30 e le ore 14.00.

Paragrafo 4 – Saldo giornaliero.

La differenza tra orario giornaliero effettuato ed orario giornaliero teorico contrattuale, costituisce il saldo giornaliero, positivo o negativo.

Tale saldo va a sommarsi (o sottrarsi) al saldo del giorno precedente ed il nuovo saldo che ne scaturisce viene automaticamente riportato al giorno seguente, e così via.

Paragrafo 5 – Compensazione nell'arco del mese.

La compensazione del tempo lavorato in più o in meno rispetto all'orario contrattuale, deve avvenire nell'ambito delle previste fasce di flessibilità, entro il mese di calendario stesso.

E' tuttavia ammesso il riporto al mese successivo di un massimo di 10 ore in negativo e di 10 ore in positivo.

Eventuali eccedenze positive, rispetto alle 10 ore non sono riportate al mese successivo e non sono retribuite né considerate prestazioni di lavoro straordinario o convertite in ferie o permessi retribuiti.

Paragrafo 6 – Inosservanza dell'orario di lavoro.

Il verificarsi di ciascuno dei seguenti casi è considerato inosservanza dell'obbligo di rispettare l'orario contrattuale di lavoro e come tale, a tutti gli effetti, trattato:

- a – saldo negativo di orario non compensato nell'arco del mese (per la parte eccedente le 10 ore),
- b – reiterata omissione di registrazione in entrata, salvo tempestivo avviso all'Impresa;
- c – assenza, se non giustificata, all'interno di una fascia di rigidità.

Paragrafo 7 – Assenze dal lavoro

Le assenze dal lavoro sono trattate, agli effetti dell'applicazione del meccanismo dell'orario flessibile, come appresso specificato.

A) Malattie.

In caso di malattia comportante l'assenza dal lavoro per l'intera o per mezza giornata, è convenzionalmente ripristinato l'orario teorico contrattuale rigido.

Se si tratta di lunga malattia e l'assenza si verifica a cavallo di due mesi o più di calendario, il primo mese si considera concluso con l'ultimo giorno di presenza ed il saldo in atto viene congelato e riportato al mese in cui si verifica il rientro al lavoro, nei limiti di riporto di ore previsti.

B) Assenze parziali per motivi di salute.

In caso di assenza parziale dal lavoro legata a motivi di salute che comporti ritardo in entrata, al mattino o alla ripresa pomeridiana, l'accredito di orario decorre rispettivamente dalle ore 8.30 e dalle ore 13.30.

Se l'assenza parziale comporta invece uscita anticipata, all'intervallo meridiano o alla sera, l'accredito di orario termina rispettivamente alle ore 12.30 ed alle ore 17.30.

C) Permessi per servizio.

In caso di attività svolta all'esterno della sede, che comporti ritardo in entrata o anticipo di uscita per motivi di servizio, l'orario di entrata al mattino e quello di uscita alla sera si considerano convenzionalmente coincidenti rispettivamente con l'inizio della flessibilità in entrata e con il termine della flessibilità in uscita.

Per permessi di servizio che comportino assenza per l'intera giornata, l'accredito decorre convenzionalmente dall'inizio della fascia flessibile del mattino e termina con la fine della fascia flessibile in uscita alla sera; l'intervallo si presume di 60 minuti.

Laddove il permesso copra l'intera durata dell'intervallo meridiano, questo si presume di 60 minuti.

D) Permessi per lo svolgimento di attività sindacale.

Ferma la disciplina specifica che concerne la materia, in caso di permesso comportante l'assenza dal lavoro per l'intera o per mezza giornata, è corrispondentemente ripristinato in via convenzionale l'orario teorico contrattuale rigido.

In caso di permesso comportante un'assenza parziale dal lavoro che comporti ritardo in entrata, al mattino o alla ripresa pomeridiana, l'accredito di orario decorre rispettivamente dalle ore 8.30 e dalle ore 13.30.

Se l'assenza parziale comporta invece uscita anticipata, all'intervallo meridiano o alla sera, l'accredito di orario termina rispettivamente alle ore 12.30 ed alle ore 17.30.

E) Altre assenze.

In occasione di assenza per ferie, permessi speciali retribuiti o non, ovvero permessi compensativi di festività abolite, viene ripristinato convenzionalmente l'orario contrattuale rigido.

F) Astensioni dal lavoro.

In caso di astensione dal lavoro, in entrata ed in uscita, per il dipendente che vi aderisca viene convenzionalmente ripristinato l'orario contrattuale rigido, rispettivamente in entrata ed in uscita, ove l'astensione coincida con un intero turno (antimeridiano o pomeridiano).

Ove, a causa di astensione indetta in coincidenza con l'ultimo giorno lavorativo del mese, il dipendente risulti impossibilitato a ricondurre l'eventuale saldo negativo accumulato entro il previsto limite massimo di dieci ore, l'eccedenza rispetto a tale limite non viene considerata violazione dell'orario di lavoro, ma eccezionalmente trattata come permesso non retribuito.

Paragrafo 8 – Lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario deve comunque risultare debitamente autorizzato.

Ferma la normativa concernente la "banca-ore", il lavoro straordinario effettuato prima dell'inizio della giornata lavorativa non può prolungarsi oltre l'inizio della fascia di flessibilità in entrata, così come quello prestato al termine della giornata non può decorrere se non a partire dalla fine della fascia di flessibilità in uscita. In altri termini, non deve potersi in nessun caso verificare una sovrapposizione dell'orario ordinario con quello straordinario.

Non è ammesso lavoro straordinario all'interno della fascia nella quale insiste l'intervallo meridiano.

Paragrafo 9 – Esclusioni.

L'istituto dell'orario flessibile non si applica al personale:

- operante in unità diverse dalla sede della Direzione dell'Impresa e dagli uffici distaccati di Bologna;
- addetto a turni;
- addetto al centralino telefonico;
- tenuto contrattualmente ad osservare un orario superiore alle 37 ore settimanali.

Paragrafo 10 – Deroga.

Il personale degli uffici distaccati di Bologna, fintantoché opererà in un edificio sito nell'estrema periferia della città, potrà – fermo il rispetto complessivo di tutte le norme in materia di orario di lavoro e di flessibilità – effettuare un intervallo della durata fino a 120 minuti primi.

ALLEGATO N. 2 - LAVORO A TEMPO PARZIALE ("PART-TIME")

- 1) Al personale a tempo indeterminato è consentito richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale ove dimostri di trovarsi in una delle seguenti situazioni e possa provarlo:
 - a) genitore di figlio in età prescolare o scolare (fino a 16 anni compiuti);
 - b) persona con necessità di assistere uno o più parenti stretti (coniuge, ascendenti, discendenti) e/o altri congiunti conviventi, i quali siano affetti da malattie di non breve durata ovvero risultino non autosufficienti;
 - c) studente intenzionato a terminare gli studi (fino al diploma di laurea);
 - d) persona dedita ad attività di volontariato disciplinata dalla legge.

- 2) Non è comunque consentito, di norma, richiedere il passaggio a tempo parziale da parte del lavoratore per il quale ricorra anche una soltanto delle seguenti condizioni:
 - a) risulti inquadrato in un livello superiore al 5° (con possibilità tuttavia di deroghe in relazione a situazioni che le parti si riservano di valutare caso per caso);
 - b) sia tenuto ad osservare un orario articolato in turni;
 - c) sia addetto all'attività di centralinista o a quella di commesso;
 - d) abbia un'anzianità di servizio inferiore ad un anno compiuto;
 - e) svolga una mansione che comporti il diritto al trattamento previsto per i lavoratori addetti ad attività esterna.

- 3) Ferme le situazioni già in atto (e risultanti dall'elencazione di cui all'allegato n. 9), a partire dal momento della stipula del presente Contratto per le nuove trasformazioni di rapporti a tempo parziale sono ammesse soltanto le tipologie appresso riportate:
 - a) orario di 20 ore, con la seguente articolazione :
 - a.I) dal lunedì al venerdì ore 8.30 – 12.30

 - ovvero
 - a.II) dal lunedì al venerdì ore 8.00 – 12.00

 - ovvero:
 - a.III) dal lunedì al giovedì ore 13.30 – 17.30
e, al venerdì ore 8.00 – 12.00

 - b) orario di 22 ore e 30 minuti primi, con la seguente articolazione :

dal lunedì al venerdì	ore 8.00 – 12.30
dal lunedì al venerdì	ore 8.30 – 13.00

 - c) orario di 24 ore, con la seguente articolazione (c.d.part-time verticale) :
tre giorni alla settimana (tra il lunedì ed il giovedì, escluso il venerdì) da

concordarsi tra Impresa e lavoratore
ore 8.30 – 12.30

13.30 – 17.30

- 4) L'accoglimento della richiesta di passaggio al tempo parziale resterà comunque subordinata alla piena disponibilità del lavoratore al cambiamento di mansioni, purché equivalenti, nonché al trasferimento a diversa unità nell'ambito della stessa sede, sia al momento della riduzione di orario, sia a quello dell'eventuale ritorno al tempo pieno.
- 5) Fatta salva l'ipotesi di cui al punto b) dell'art.1 del presente allegato, che potrà comportare tempi ancora più rapidi, in caso di accoglimento della richiesta la trasformazione dell'orario al tempo parziale dovrà essere attuata entro l'inizio del quarto mese successivo a quello nel corso del quale la richiesta sia pervenuta all'Impresa.
- 6) Sempre eccettuata l'ipotesi di cui al punto b) dell'art. 1 del presente allegato, la durata della prestazione a tempo parziale non potrà essere inferiore ad un anno; per l'eventuale ritorno al tempo pieno, la richiesta deve essere presentata con almeno 4 mesi di anticipo.
- 7) Al venir meno dei motivi che hanno determinato l'accoglimento della richiesta di passaggio al tempo parziale, al lavoratore potrà essere concesso di mantenere la riduzione di orario; in tal caso il rapporto non sarà però più computato nella percentuale limite prevista.
- 8) Il rapporto di lavoro a tempo parziale è soggetto alla disciplina applicabile al rapporto a tempo pieno, fermo restando tuttavia che :
 - tutte le voci retributive, incluso il premio di produttività aziendale sono ridotte in proporzione alla riduzione di orario;
 - non competono buoni-pasto (fatto salvo il caso di part-time verticale, sempre limitatamente ai giorni di presenza);
 - non è consentita l'effettuazione di lavoro straordinario;
 - ai fini della determinazione dei premi di anzianità e degli automatismi contrattuali, il periodo di attività a tempo parziale va computato in proporzione;
 - l'indennità sostitutiva del preavviso, se al momento della risoluzione il rapporto è a tempo parziale, è determinata con riferimento alla retribuzione ridotta;
 - al rapporto a tempo parziale sono applicabili le norme di legge e contrattuali che regolano malattia, infortunio, maternità, congedo matrimoniale, ferie, festività infrasettimanali, semifestività, aspettativa, preavviso;
non è peraltro consentito l'utilizzo a mezze giornate delle ferie né dei permessi compensativi delle festività soppresse.
- 8) Al lavoratore a tempo parziale è fatto divieto di svolgere una seconda attività alle dipendenze di altro datore di lavoro.

- 9) Il lavoratore a tempo parziale potrà usufruire dell'istituto dell'orario flessibile secondo le norme riportate nell'appendice che segue.
- 11) Il numero complessivo dei lavoratori a tempo parziale non può superare il 15% del numero totale dei rapporti di lavoro disciplinati dal presente Contratto Integrativo, esclusi tuttavia quelli rientranti nelle casistiche di cui ai punti b), c) d) ed e) dell'art. 2 che precede.
- 12) La trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale e viceversa non determina la novazione del rapporto stesso.

(APPENDICE)

ORARIO FLESSIBILE SPECIALE PER IL PART-TIME

10.a) Premessa.

Ferma l'osservanza della durata prescelta della prestazione, nell'ambito delle alternative contemplate al paragrafo 3) del presente allegato, il dipendente dell'Impresa occupato a tempo parziale può avvalersi dell'istituto dell'orario flessibile specifico destinato ai lavoratori a tempo parziale che consente al lavoratore di gestire responsabilmente il proprio tempo di lavoro scegliendo, giorno per giorno, il momento dell'inizio dell'attività lavorativa quotidiana, all'interno di un'apposita "fascia di flessibilità" e compensando, nell'arco del mese di calendario, le eventuali differenze, in più o in meno, accumulate rispetto alla durata contrattuale della prestazione.

Esiste, per contro, una "fascia di rigidità", durante la quale il dipendente occupato a tempo parziale deve obbligatoriamente trovarsi al lavoro.

10.b) Fascia di flessibilità.

Si tratta dell'intervallo di tempo, in entrata, durante il quale il dipendente ha facoltà di scegliere l'inizio della propria prestazione giornaliera.

Essa è la seguente : dalle ore 7.45 alle ore 9.15

10.c) Fascia di rigidità.

Costituisce l'intervallo di tempo nel quale il dipendente deve obbligatoriamente essere sul posto di lavoro per prestare la propria attività lavorativa.

Essa è la seguente : dalle ore 9.15 al termine dell'orario prescelto tra quelli previsti al paragrafo 3) del presente allegato.

10.d) Registrazione dell'orario.

Il tempo di lavoro decorre dal momento in cui il dipendente effettua la registrazione in entrata, introducendo il tesserino magnetico personale nell'apposito terminale-lettore, e termina al momento in cui effettua la registrazione in uscita.

La registrazione avviene al minuto primo.

Il tempo di lavoro parziale di cui al paragrafo 3) che precede prescelto costituisce "debito" per il dipendente, mentre il tempo intercorrente tra la registrazione in entrata e l'orario previsto per l'uscita costituisce "credito" per il

medesimo.

10.e) Saldo giornaliero.

La differenza tra il "debito" ed il "credito" di cui al punto 10.d) che precede rappresenta il saldo giornaliero, positivo o negativo.

Tale saldo va a sommarsi (o sottrarsi) al saldo del giorno precedente ed il nuovo saldo che ne scaturisce viene automaticamente riportato al giorno lavorativo seguente e così di seguito.

10.f) Compensazione nell'arco del mese.

La compensazione del tempo lavorato in più o in meno rispetto all'orario pattuito deve avvenire nell'arco della prevista fascia di flessibilità, entro il mese di calendario stesso.

E' tuttavia ammesso il riporto al mese successivo di un massimo di 5 ore in negativo e di 5 ore in positivo.

Eventuali eccedenze positive, rispetto alle 5 ore, non sono riportate al mese successivo e non sono retribuite né considerate prestazioni di lavoro straordinario o convertite in ferie o permessi retribuiti.

10.g) Inosservanza dell'orario di lavoro.

Il verificarsi di ciascuno dei seguenti casi è considerato inosservanza dell'obbligo di rispettare l'orario contrattuale di lavoro e come tale, a tutti gli effetti trattato:

- saldo negativo di orario non compensato nell'arco del mese (per la parte eccedente le 5 ore);
- reiterata omissione della registrazione in entrata, salvo tempestivo avviso all'Impresa;
- assenza, se non giustificata, all'interno della fascia di rigidità.

10.h) Assenze dal lavoro.

In caso di assenza dal lavoro, per l'intera giornata o per parte di essa a partire dall'inizio della giornata lavorativa prevista, da qualsiasi causa determinata, è in via convenzionale ripristinato l'orario teorico previsto.

10.i) Lavoro straordinario.

Non è consentita l'effettuazione di lavoro straordinario.

Ove, eccezionalmente, avesse luogo una prestazione eccedente i limiti ordinari, la stessa dovrà essere compensata con un permesso straordinario di pari durata, da usufruirsi in tempi concordati tra Impresa e lavoratore.

10.l) Esclusioni.

L'istituto dell'orario flessibile destinato ai lavoratori occupati a tempo parziale non si applica comunque nel caso di personale :

- operante in unità diverse dalla sede della Direzione dell'Impresa e dagli uffici distaccati di Bologna;
- addetto a turni di lavoro;
- addetto al centralino telefonico.

ALLEGATO N. 3 - ACCORDO "BANCA-ORE"

Il giorno 29 dicembre 2000, in Milano,

tra

la Società Italiana Assicurazioni di seguito indicata come "Impresa", rappresentata dall'Amministratore Delegato Mario Pascucci, assistito dal Responsabile della funzione Personale Alessandro Matarazzo

e

le RR.SS.AA. di Italiana Assicurazioni, nelle persone di :

- Leonardo Campi e Maria Gaia Piperno per la FISAC/CGIL;
- Walter Abbate, Giorgio Falco e Brunella Martinotti per la FIBA/CISL;
- Giancarlo Pezzoni per la FNA;
- Miro Banfi, Riccardo Gatti e Riccardo Raggi per il SNFIA

premesso che,

- in data 18 dicembre 1999, tra l'ANIA, in rappresentanza delle Imprese del comparto, e le OO.SS. del settore assicurativo, è stato sottoscritto un accordo per il rinnovo del C.C.N.L. applicabile al personale non dirigente;
- tale accordo ha introdotto, tra le altre, una norma concernente l'introduzione obbligatoria, non oltre il 1 gennaio 2001, dell'istituto della cosiddetta "banca delle ore" (di seguito indicata come "banca-ore"), consistente nella creazione di un conto orario di credito individuale – per ciascun lavoratore cui sia applicabile la disciplina del lavoro straordinario – sul quale cumulare le prime 50 ore di lavoro straordinario effettuato nell'anno di calendario;

- detto cumulo ha lo scopo di rendere possibile, in luogo del pagamento, come avveniva in precedenza, l'utilizzo, da parte del lavoratore, di altrettante ore di permesso retribuito, da usufruirsi, con modalità da stabilire, a titolo di compensazione di tali prime 50 ore di lavoro straordinario;
- resta fermo che, comunque, l'effettuazione del lavoro straordinario, destinato sia a confluire nel serbatoio della banca ore sia ad essere compensato in denaro, deve sempre risultare preventivamente autorizzata dall'Impresa, esclusa qualsiasi eccezione;
- presso la Sede di Milano e presso gli uffici di Bologna è in vigore l'istituto dell'"orario flessibile", regolato dai rispettivi appositi accordi contenuti nei contratti integrativi aziendali;

tutto quanto sopra premesso,

le Parti hanno convenuto e stipulato quanto segue.

Art. 1 DEFINIZIONI

Per "lavoro straordinario" deve intendersi il lavoro che il dipendente, a ciò preventivamente autorizzato dall'Impresa, presta al di fuori ed in aggiunta al normale orario di lavoro (tenuto conto di quanto previsto dal meccanismo dell'orario flessibile).

Per "banca-ore" deve intendersi il conto orario individuale sul quale ciascun lavoratore vede accreditato il lavoro straordinario prestato nel corso dell'anno di calendario, fino ad un cumulo annuo di 50 ore, e dal quale può prelevare – anche anticipatamente, previo accordo in tal senso con l'Impresa – con corrispondente pari addebito (sempre in termini di tempo lavorativo), un numero di ore di permesso retribuito, da utilizzare secondo regole prestabilite.

Per "saldo di banca-ore" in un determinato momento, deve intendersi la differenza, a quello stesso momento, tra le ore accreditate sul conto orario individuale, per effetto della prestazione di lavoro straordinario compreso nelle prime 50 ore dell'anno di calendario, e le ore prelevate da tale accumulo per essere consumate dal lavoratore a titolo di permessi retribuiti.

Art. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente dell'Impresa – che svolge la propria attività in Direzione e/o presso uffici periferici – purché soggetto alla normativa sul lavoro straordinario ed in servizio alla data di sottoscrizione, nonché a quello assunto successivamente.

Sono, pertanto, esclusi i lavoratori incaricati di svolgere abitualmente mansioni esterne – di cui alla "nota a verbale" annessa all'art. 98 del C.C.N.L. – nonché quelli inquadrati al 7° livello.

Art. 3 ACCREDITO SULLA BANCA-ORE

L'accredito ha luogo tutte le volte che il dipendente, a ciò preventivamente autorizzato dall'Impresa, effettui prestazioni di lavoro straordinario fino ad un totale complessivo, nell'anno di calendario, di 50 ore.

Sul conto orario non è ammesso l'accredito di frazioni di tempo inferiori ai 30 minuti primi. Non è in alcun caso possibile considerare straordinario il lavoro prestato all'interno delle "fasce di rigidità" nonché delle "fasce di flessibilità" previste dall'orario flessibile in vigore né l'eventuale attività svolta durante l'intervallo diurno.

Conseguentemente, in qualsiasi giorno della settimana, non può effettuarsi lavoro straordinario che prima dell'inizio della fascia di flessibilità in entrata o dopo la fine della fascia di flessibilità in uscita.

Al riguardo non sono consentite, per nessun motivo, eccezioni di alcun tipo.

In deroga a quanto eventualmente disposto dalla contrattazione integrativa aziendale, il lavoro straordinario può essere effettuato anche in presenza di un temporaneo saldo negativo sul monte-ore individuale dell'orario flessibile.

Non è ammesso l'utilizzo del tempo accumulato a titolo di straordinario per compensare, in tutto o in parte, saldi negativi risultanti nelle situazioni relative all'orario flessibile.

Raggiunto il valore limite di 50 ore di accumulo, il lavoro, autorizzato, prestato al di fuori del normale orario (secondo i criteri recati dalla normativa dell'orario flessibile), a partire dalla prima frazione pari almeno a 30 minuti primi, è retribuito secondo la disciplina contrattuale del lavoro straordinario.

Art. 4 PRELIEVO DALLA BANCA-ORE

Il credito di tempo che deriva dall'accumularsi delle ore di lavoro straordinario (entro le prime 50) effettuato nell'anno (di calendario), deve essere consumato mediante un corrispondente "prelievo" di tempo sotto forma di permessi retribuiti.

Tali permessi, ciascuno dei quali non può essere di durata inferiore a 60 minuti primi, possono consistere in :

- un numero di ore intere (escluse tassativamente frazioni) variabile da un minimo di un'ora ad un massimo di tre ore;
- in mezze giornate, se feriali, convenzionalmente considerate, a questi effetti, di 4 ore;
- in giornate intere, se feriali, convenzionalmente considerate, a questi effetti, di 8 ore, con l'eccezione della giornata di venerdì, se feriale, considerata di 5 ore.

Resta inteso, al riguardo, che l'utilizzo di tali ore compensative non è mai ammesso nelle giornate contrattualmente semifestive e non è altresì ammesso al venerdì, qualora nel giorno lavorativo immediatamente precedente ed in quello seguente il lavoratore sia risultato non presente al lavoro per ferie, o comunque abbia avanzato o avanzi richiesta in tal senso.

In caso di permesso compensativo in entrata ovvero in uscita, agli effetti dell'accredito nel monte-ore dell'orario flessibile si considera convenzionalmente ripristinato l'orario teorico di riferimento, rispettivamente in entrata ed in uscita.

I tempi di utilizzo dei permessi compensativi sono prescelti dal lavoratore, il quale deve preavvertirne l'Impresa con almeno 48 ore di anticipo.

L'Impresa può, per ragioni tecnico-organizzative e purché fornisca adeguata motivazione – informando al riguardo anche le RR.SS.AA. – ottenere la sospensione dell'utilizzo, chiedendo al lavoratore di procrastinarlo ad altra data.

Art. 5 SALDI E RIPORTI

Come già indicato all'art. 1 del presente accordo, si considera quale saldo a credito in banca-ore – nell'ambito dell'anno di calendario considerato – l'eccedenza delle ore effettuate di lavoro straordinario entro le prime 50 rispetto al cumulo dei permessi compensativi delle stesse già utilizzati.

Tale saldo deve di norma essere azzerato entro il 31 dicembre di ciascun anno.

In caso contrario, si ha il riporto automatico di esso all'anno successivo ed i relativi permessi attraverso i quali abatterlo devono essere consumati non oltre il 30 giugno.

Art. 6 NORME FINALI

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti hanno inteso dare attuazione all'art. 110 del C.C.N.L. 18/12/1999.

Le Parti convengono che il presente testo, con le eventuali modifiche che fossero ritenute di comune intesa necessarie, debba essere inserito – anche come allegato – nel Contratto Integrativo Aziendale che, essendo già scaduto, si accingono a rinnovare.

ALLEGATO N. 4 - LISTA DEGLI IMMOBILI PER I QUALI ESISTE LA PRECEDENZA DEI DIPENDENTI PER LA LOCAZIONE

STABILE
MILANO - VIA SAVONA 69/A
MILANO - C.SO P.TA NUOVA 48
MILANO - VIA L. PALAZZI 21
MILANO - P.ZZA AMATI 1
MILANO - VIA WASHINGTON 57
MILANO - VIA CARONCINI 1
MILANO - VIA G. CARCANO 24
BOLOGNA - VIA MARZIALE 13/15

ALLEGATO N. 5 - TARIFFE PER CONTRATTI ASSICURATIVI

a) RESPONSABILITA' CIVILE AUTO

Sconto del 40% sul tasso normale di tariffa.

Non applicazione di malus ove il sinistro sia occorso durante l'attività di servizio.

b) RISCHI DIVERSI AUTO

Sconto del 50% sul tasso normale di tariffa.

c) GUASTI ACCIDENTALI AUTO (KASKO)

Sconto del 50% sul tasso normale di tariffa

(franchigia obbligatoria pari al 3 per mille del valore assicurato).

I Funzionari, inoltre, potranno usufruire del trattamento previsto per il personale incaricato di svolgere abitualmente mansioni esterne.

d) ALTRI RAMI DANNI (ESCLUSE POLIZZE MALATTIA)

Sconto del 50% sul tasso normale di tariffa.

e) RAMO MALATTIE

- Spese di cura e di ricovero :

- Dipendenti : sconto del 55% sul tasso normale di tariffa

- Pensionati : sconto del 40% sul tasso normale di tariffa

- Invalidità permanente da malattia :

per il solo dipendente (esclusi pertanto i familiari del dipendente nonché gli ex dipendenti-pensionati), tasso dello 0.03 % per polizza che garantisca un capitale di 100 mila euro per invalidità tra 24 punti e 44 punti stabilizzati.

a) RAMO VITA E CAPITALIZZAZIONE

Caso morte : tariffa a premio puro

Caso vita e capitalizzazione : tariffa a premio puro e retrocessione al 100% del rendimento.

Resta ferma, in ogni caso, la facoltà dell'Impresa – nel rispetto della normativa di legge e delle direttive impartite dall'Istituto di vigilanza – secondo le consuete clausole riportate nelle polizze, di non stipulare quei contratti (di dipendenti, pensionati e loro familiari) che si profilassero come eccessivamente onerosi, o quantomeno di non applicare a tali contratti le medesime condizioni tariffarie.

Tale facoltà non è esercitabile in ordine alla copertura malattia della quale contraente risulti il dipendente dell'Impresa.

I sinistri occorsi durante l'attività di servizio non concorrono alla valutazione concernente la facoltà di cui sopra dell'Impresa.

APPENDICE ALL'ALLEGATO 5 - INTERVENTI DI ALTA CHIRURGIA E GRAVI PATOLOGIE

A) ALTA CHIRURGIA

Cranio e sistema nervoso centrale e periferico

- Craniotomia per lesioni traumatiche inter-cerebrali.
- Asportazione di neoplasie endocraniche, di aneurismi o per correzione di altre condizioni patologiche.
- Cranioplastiche.
- Operazioni endocraniche per ascesso ed ematoma intracranico.
- Interventi per derivazione liquorale diretta o indiretta.
- Operazioni per encefalo meningocele.
- Lobotomia, talamotomia, pallidotomia ed altri interventi similari.
- Asportazione di tumori orbitali per via endocranica.
- Interventi per epilessia focale.
- Interventi endorachidei per asportazione di neoplasie, cordotomie, radicotomie e altre affezioni meningomidollari.
- Neurotomia retrogasseriana - sezione intracranica di altri nervi.
- Interventi sull'ipofisi per via trasfenoidale.
- Emisferectomia.
- Interventi associati sul simpatico toracico e sui nervi splancnici.
- Surrenelectomia ed altri interventi sulla capsula surrenale.
- Vagotomia per via toracica.

Faccia e bocca

- Plastica per paralisi del nervo facciale.
- Riduzione fratture mandibolari con osteo-sintesi.
- Parotidectomia con conservazione del facciale.
- Asportazione della parotide per neoplasie maligne.
- Interventi per neoplasie maligne della lingua e del pavimento orale con svuotamento ganglionare contemporaneo.
- Interventi ampiamente demolitivi per neoplasie maligne della lingua, del pavimento orale e della tonsilla con svuotamento ganglionare.
- Demolizione dell'osso frontale.
- Resezione del massiccio facciale per neoformazioni maligne.
- Demolizione del massiccio facciale con svuotamento orbitario.
- Resezione del mascellare superiore.
- Operazioni demolitrici per tumori del massiccio facciale con svuotamento orbitario.
- Trattamento chirurgico e ortopedico di fratture del condilo e dell'ipofisi coronoide mandibolare.
- Trattamento chirurgico e ortopedico di fratture dei mascellari superiori.

Collo

- Tiroidectomia totale per neoplasie maligne.

Esofago

- Interventi per diverticolo dell'esofago.
- Resezione dell'esofago cervicale.
- Resezione totale esofagea con esofagoplastica in un tempo.
- Collocazione di protesi endoesofagea per via toraco-laparatomica.
- Mediastinotomia soprasternale per enfisema mediastinico.
- Interventi nell'esofagite, nell'ulcera esofagea e nell'ulcera peptica post-operatoria.
- Operazione sull'esofago per stenosi benigne, per tumori.

Torace

- Mastectomia radicale allargata con svuotamento linfoghiandolare della mammaria interna e del cavo ascellare.
- Intervento sul mediastino per tumori.
- Resezioni segmentarie e lobectomia.
- Pneumectomia.
- Decorticazione polmonare.
- Pleuro pneumectomia.
- Toracectomia.
- Interventi per fistole del moncone bronchiale dopo exeresi.
- Resezione bronchiale con reimpianto.
- Interventi per fistole bronchiali cutanee.
- Asportazione del timo.

- Toracoplastica totale.

Chirurgia cardiaca

- Pericardiectomia.
- Sutura del cuore per ferite.
- Interventi per corpi estranei del cuore.
- Interventi per malformazioni del cuore e dei grossi vasi endotoracici.
- Commissurotomia.
- Operazione per embolia dell'arteria polmonare.
- Valvuloplastica della mitrale o dell'aorta.
- Sostituzione valvolare con protesi.
- Infartectomia in fase acuta.
- Resezione aneurisma del ventricolo sinistro.
- By-pass aorto-coronarico con vena.
- By-pass aorto-coronarico e resezione aneurisma del ventricolo sinistro.
- Impianto di arteria mammaria secondo Vineberg, singolo e doppio.
- Impianto di pace-maker epicardico per via tora-cotomica o frenico-pericardica.
- Asportazione dei tumori endocavitari del cuore.

Stomaco e duodeno

- Resezione gastrica.
- Gastrectomia totale.
- Resezione gastro-digiunale per ulcera peptica post-anastomotica.
- Intervento per fistola gastro-digiuno-colica.
- Cardiomiectomia extramucosa.

Peritoneo e intestino

- Laparatomia per contusioni e ferite penetranti dell'addome con lesione di organi interni parenchimali.
- Idem con lesioni dell'intestino - resezione intestinale.
- Occlusione intestinale di varia natura - resezione intestinale.
- Resezione del tenue.
- Resezione ileo-cecale.
- Colectomia segmentaria.
- Colectomia totale.

Retto

- Amputazione del retto per via sacrale.
- Amputazione del retto per via addominoperineale.

Fegato e vie biliari

- Epatotomia semplice per cisti da echinococco.
- Resezione epatica.
- Epatico e coledocotomia.
- Papillotomia per via trans-duodenale.

- Interventi di drenaggio interno delle vie biliari (colecisto gastrotonomia, colecisto e enterostomia).

Pancreas e milza

- Interventi per necrosi acuta del pancreas.
- Interventi per cisti e pseudocisti del pancreas:
- enucleazioni delle cisti;
- marsupializzazione.
- Interventi per fistole pancreatiche.
- Interventi demolitivi del pancreas:
- totale o della testa;
- della coda.
- Splenectomia.
- Anastomosi porta-cava e spleno-renale.
- Anastomosi mesenterica-cava.

Vasi

- Interventi per aneurismi dei seguenti vasi arteriosi: carotidi, vertebrale, succlavia, tronco brachio-cefalico, iliache.
- Interventi per stenosi od ostruzione della carotide extracranica o succlavia o arteria anonima.
- Disostruzione by-pass aorta addominale.
- Interventi per stenosi dell'arteria renale, mesenterica superiore o celiaca.
- Resezione arteriosa con plastica vasale.
- Operazione sull'aorta toracica o sull'aorta addominale.

Pediatria

- Idrocefalo ipersecretivo.
- Polmone cistico o policistico (lobectomia, pneumonectomia).
- Cisti e tumori tipici del bambino di origine bronchiale enterogena e nervosa (simpatoblastoma).
- Atresia dell'esofago.
- Fistola dell'esofago.
- Atresia dell'ano semplice - abbassamento addomino perineale.
- Atresia dell'ano con fistola retto-uretrale o retto-vulvare - abbassamento addomino perineale.
- Eteratoma sacrococcigeo.
- Megauretere:
- resezione con reimpianto;
- resezione con sostituzione di ansa intestinale.
- Nefrectomia per tumore di Wilms.
- Megacolon - operazione addomino perineale di Buhamel o Swenson.
- Fistole e cisti del canale onfalomesenterico con resezione intestinale.

Ortopedia e traumatologia

- Disarticolazione interscapolo toracica
- Emipelvectomia.
- Artroprotesi di anca.
- Endoprotesi di femore.
- Artroprotesi di ginocchio.
- Artroprotesi di gomito.
- Protesi di Thompson.
- Artrodesi vertebrali anteriori e/o posteriori.

Urologia

- Intervento per fistola vescico rettale.
- Cistectomia totale con ureterosigmoidostomia.
- Ileocisto plastica - colocolo plastica.
- Cistectomia totale.
- Intervento per fistola vescico-intestinale.
- Intervento per estrofia della vescica.
- Nefrectomia allargata per tumore.
- Nefroureterectomia totale.

Apparato genitale

- Orchiectomia per neoplasie maligne con linfadenectomia.
- Intervento vaginale e addominale per incontinenza urinaria.
- Creazione operatoria di vagina artificiale (da sigma).
- Creazione di condotto vaginale con inserimento di protesi.
- Creazione di condotto vaginale con rivestimento epidermico.
- Cura chirurgica di fistola vescico-vaginale.
- Cura chirurgica di fistola ureterale.
- Cura chirurgica di fistola retto-vaginale.
- Metroplastica.
- Pannisterectomia radicale per via addominale.
- Pannisterectomia radicale per via vaginale.
- Eviscerazione pelvica.
- Vulvectomia totale.

Oculistica

- Trapianto corneale a tutto spessore.
- Iridocicloretrazione.
- Trabeculectomia.

Otorinolaringoiatria

- Chirurgia della sordità otosclerotica.
- *Timpanoplastica*.
- Chirurgia endoauricolare della vertigine.
- Chirurgia translabyrinthica della vertigine.
- Decompressione del nervo facciale.

- Decompressione del nervo facciale con innesto o rafia.
- Resezione del nervo petroso superficiale.

Laringe

- Laringectomia orizzontale sopraglottica.
- Laringectomia parziale verticale.
- Laringectomia totale.
- Faringolaringectomia.

Si considerano "interventi di Alta Chirurgia" anche:

- il trapianto ed espianto di organi
- gli interventi che per complessità siano assimilabili e riconducibili agli interventi previsti dall'elenco precedente
- il ricovero in reparto di terapia intensiva (cosiddetta rianimazione).

B) GRAVI PATOLOGIE

Infarto del miocardio

(attacco cardiaco)

Morte di una porzione di muscolo cardiaco in seguito a fornitura insufficiente di sangue nell'area interessata. La diagnosi deve essere basata e dimostrata dai seguenti parametri:

- a) ripetuti dolori al torace
- b) cambiamenti elettrocardiografici tipici dell'infarto
- c) aumento degli enzimi cardiaci.

Coronaropatia

che necessita di intervento chirurgico o tecniche cardiologiche interventistiche

Malattia che determina intervento chirurgico al cuore per correggere il restringimento o il blocco di due o più arterie coronarie, con innesto di by-pass in persone affette da una forma grave di Angina Pectoris, incluse le tecniche non chirurgiche (propriamente dette) quali l'insufflazione angioplastica o la terapia con il laser finalizzata alla disostruzione. La diagnosi deve essere basata e dimostrata da angiografia o da angiografia digitalizzata.

Ictus cerebrale

(colpo apoplettico)

Accidenti cerebro-vascolari aventi ripercussioni neurologiche di durata superiore alle 24 ore e che implicano morte di tessuto cerebrale, emorragia ed embolia da fonte estranea al cranio. La diagnosi deve essere basata e dimostrata da: evidenza di deficienza neurologica permanente, T.A.C. o R.M.N. (risonanza magnetica nucleare) ed E.E.G. (elettroencefalogramma).

Cancro

Tumore maligno caratterizzato dalla crescita incontrollata e dalla diffusione di cellule maligne e dall'invasione dei tessuti. Ciò include la leucemia (ad eccezione della leucemia linfatica cronica) ma esclude il cancro localizzato e non invasivo (cancro in situ), i tumori dovuti alla presenza del virus di immunodeficienza (A.I.D.S.) ed il cancro della pelle che non sia il melanoma maligno.

La diagnosi deve essere basata e dimostrata da esame istopatologico o da altra certificazione ospedaliera.

Paralisi

Perdita completa e permanente dell'uso di due o più arti (braccia o gambe) in seguito a paralisi. La diagnosi deve essere basata e dimostrata da evidente deficienza neurologica permanente.

ALLEGATO N. 6 - FONDO PENSIONE

Presso la Società Italiana Assicurazioni S.p.A. la Cassa di Previdenza (successivamente trasformata in Fondo Pensione) fu istituita, per Impiegati e Funzionari, sulla base di quanto stabilito dall'articolo 27 del Contratto Integrativo Aziendale stipulato in data 23 aprile 1985, del quale articolo viene qui confermata l'efficacia.

Per le Società Universo Assicurazioni S.p.A. ed Universo Vita S.p.A. la Cassa di Previdenza (successivamente trasformata in Fondo Pensione) fu istituita, per Impiegati e Funzionari, sulla base dell'accordo raggiunto il 29.12.1988, del quale viene qui confermata l'efficacia.

ALLEGATO N. 7 - CASSA DI ASSISTENZA

I contributi di cui agli articoli 29 e 30 del presente Contratto Integrativo verranno dall'Impresa versati alla "Cassa di Assistenza dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua", la quale provvederà ad utilizzare i medesimi per stipulare le coperture assicurative atte a garantire le prestazioni riportate negli articoli suddetti.

ALLEGATO N. 8 - ACCORDO 10/4/2000 "OTTO ORE"

Il giorno 10 aprile 2000, in Milano, nella sede della Società,

tra

Italiana Assicurazioni, rappresentata dal Direttore Generale Biagio Massi

e

le RR.SS.AA. di detta Italiana Assicurazioni, nelle persone di Leonardo Campi e Maria Gaia Piperno per la FISAC/CGIL, Giancarlo Pezzoni per la FNA, Walter Abbate e Giorgio Falco per la FIBA/CISL, Riccardo Gatti e Riccardo Raggi per il SNFIA,

premesso che

- l'art.37 del vigente C.C.N.L. - nel testo sostituito con l'ipotesi d'intesa del 18.12.1999 per il rinnovo del Contratto medesimo - ha previsto che ai lavoratori, Funzionari esclusi, vengano riconosciute 8 ore annue di permesso retribuito, da ridursi in proporzione nei casi di prestazione ad orario ridotto ed in caso di assunzione o cessazione in corso d'anno;
- con "nota a verbale" in calce al medesimo articolo è peraltro stabilito che, in caso di emanazione di norme generali in tema di riduzione di orario, la trasformazione del Venerdì santo da semifestivo a festivo e la concessione di tali 8 ore annue di permesso retribuito, entrambe attuate con il Contratto in argomento, vengano riassorbite fino a concorrenza;
- entrambe le Parti sono concordi nel ritenere praticabile la soluzione consistente nell'utilizzo collettivo, da parte della generalità dei lavoratori, di tali 8 ore mediante due mezze giornate all'anno;
- laddove risulti possibile, dette mezze giornate coincideranno con due semifestività;
tutto quanto sopra premesso,

le Parti convengono e stipulano quanto segue.

1. I lavoratori inquadrati nei livelli inferiori al 7° utilizzeranno il permesso di 8 ore di cui si tratta astenendosi dal prestare attività nelle semifestività del 24 e del 31 dicembre di ciascun anno;
2. negli anni nei quali le giornate del 24 e 31 dicembre cadranno di sabato o di domenica, le Parti individueranno congiuntamente una soluzione diversa, ma tuttavia nella sostanza

equivalente;

3. per l'anno 2000, è sin da ora stabilito che tale soluzione consiste nel rimpiazzare il 24 dicembre con il 14 agosto ed il 31 dicembre con il 2 novembre, con la conseguenza che, pertanto, nelle giornate del 14 agosto e del 2 novembre 2000 il personale di cui si tratta risulta esonerato dal prestare attività lavorativa;
4. i lavoratori inquadrati al 7° livello si asterranno, al pari degli altri lavoratori, dal prestare attività nelle due mezze giornate di cui si tratta, compensando la mancata prestazione, in parte mediante la spendita di una mezza giornata di permesso sostitutivo delle festività abolite ed in parte mediante l'impegno a svolgere di attività di lavoro in una mezza giornata destinata al riposo (o comunque anche attraverso una soluzione analoga, purché equivalente);
5. in caso di emanazione di norme generali in tema di riduzione di orario e, quindi, non appena ricorra l'ipotesi - prevista dalla nota a verbale dell'art. 37 del C.C.N.L. - di riassorbimento delle otto ore di permesso retribuito che hanno costituito il presupposto per la sua stipula, il presente accordo decadrà automaticamente e le Parti si incontreranno per la formulazione di una nuova intesa.

ITALIANA ASSICURAZIONI

le RR.SS.AA.:
FISAC/CGIL
F.N.A.
FIBA/CISL
SNFIA

ALLEGATO N. 9 - PART-TIME – SITUAZIONI IN ATTO

Al momento della stipula del Contratto Integrativo Aziendale, le situazioni di lavoro a tempo parziale in atto risultano essere le seguenti n. 30 :

durata della prestazione
settimanale

numero di casi

30 ore	4
29 ore	1
26 ore	12
25 ore	5
20 ore	6
18 ore e 30 minuti	2

Fisac Cgil