

***Gruppo Assicurativo  
LIGURIA***

**LIGURIA Società di Assicurazioni  
S.p.A.  
LIGURIA VITA S.p.A.**

***Contratto Integrativo Aziendale***

***Anno 2005***

Il giorno 20 luglio 2005, in Segrate

*tra*

la LIGURIA Società di Assicurazioni S.p.A. e la LIGURIA VITA S.p.A., di seguito denominate GRUPPO ASSICURATIVO LIGURIA, nella persona dell'Amministratore Delegato Rag. Roberto Checconi

*e le Rappresentanze Sindacali Aziendali*

FIBA/CISL nella persona della Sig.ra Valeria Vassallo, assistita dal Sig. Claudio Zoppetti

FNA nella persona del Signor Elio Lunini, assistito dal Signor Roberto Lavoratorini

FISAC-CGIL nella persona del Signor Giuseppe Carta, assistito dal Signor Andrea Humel

si è stipulato il seguente Contratto Integrativo Aziendale, di seguito denominato C.I.A., in attuazione di quanto previsto dall'ipotesi di accordo siglato il 16 giugno 2005 e dall'Art. 83 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato in data 18/07/2003.

<b>PREMESSA</b>
-----------------

**PROTOCOLLO SU RISTRUTTURAZIONE ED OCCUPAZIONE**

Premesso che allo stato attuale non si evidenziano problemi di ristrutturazioni che comportino riflessi sull'occupazione, almeno nel breve periodo, la Compagnia, avuto riguardo ai profili di crescente concorrenzialità riflessi dal mercato, ribadisce, nel pieno rispetto delle vigenti disposizioni di Legge e di contratto, la necessità di ricerca del miglioramento dell'efficienza, quale strumento fondamentale per la tutela dell'occupazione aziendale nel suo complesso, anche attraverso la gestione dei costi e degli organici.

La Compagnia ritiene, peraltro, che il sistema di relazioni sindacali aziendali apportati al personale adeguate tutele, attraverso una costante disponibilità al dialogo con le R.S.A. attestandosi in termini di costruttività e consentendone una positiva gestione, con attenzione alle utili soluzioni proposte dalle stesse R. S .A. all'interno delle esigenze organizzative aziendali.

Ciò si è verificato grazie a scambi frequenti di informazioni sugli sviluppi presenti e futuri delle linee programmatiche aziendali e troverà senz'altro confronto in una normalizzazione della prassi di confronti tesi appunto alla massima trasparenza sulle volontà aziendali, avuto riguardo ad argomenti che interessano comunque i lavoratori.

In particolare, la Compagnia rinnova il proprio impegno al perseguimento e all'attuazione di una politica aziendale tesa alla realizzazione di un programma di formazione che sia in grado di consentire un'effettiva riqualificazione professionale nonché di una gestione di inserimento che privilegi il personale in essere.

A conferma dell'attenzione verso i lavoratori, la Compagnia esprime l'impegno a mantenere, con riferimento alle citate necessità e nell'ambito delle proprie compatibilità strutturali, la linea gestionale sopra definita.

<b>ART. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE</b>
---------------------------------------

Il presente contratto integrativo aziendale si applica al Personale del GRUPPO ASSICURATIVO

LIGURIA, in servizio alla data di stipula o successivamente assunto, il cui rapporto di lavoro sia regolato dal C.C.N.L. per la disciplina dei rapporti fra le Imprese di Assicurazione ed il personale amministrativo siglato in data 18 Luglio 2003.

## **ART. 2 - DIRITTO ALL'INFORMAZIONE**

In caso di ristrutturazioni aziendali e riorganizzazioni dovute all'utilizzo di nuove procedure interne che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento delle prestazioni lavorative di uffici o gruppi di persone, la Direzione del Gruppo informerà preventivamente le R.S.A. firmatarie del presente contratto integrativo aziendale.

Parimenti verrà data informazione sul costo del lavoro, sulle retribuzioni complessivamente corrisposte, del T.F.R. accantonato o anticipato ai dipendenti del Gruppo e sugli oneri sociali.

In occasione dell'incontro annuale con le R.S.A., previsto dal C.C.N.L., verrà data informazione circa i programmi di assunzione di personale con contratto di formazione e lavoro e, congiuntamente, verrà data informazione in merito ai documenti aziendali relativi al piano strategico triennale nonché sul piano di budget annuale.

## **ART. 3 - RICOMPOSIZIONE DELLE MANSIONI**

Le parti concordano sull'importanza di sviluppare la formazione professionale e la riqualificazione del personale.

A tale scopo l'Impresa si impegna a valutare le attitudini dei lavoratori, al fine di favorire i trasferimenti interni, purchè tali trasferimenti non alterino la funzionalità dei servizi e risultino compatibili con le esigenze dell'Impresa.

Nella ricomposizione delle mansioni sarà considerato titolo preferenziale l'aver partecipato a corsi di formazione.

### **3.1) MOBBING**

In attesa di una disciplina legislativa specifica in tema di mobbing, le parti svolgeranno una funzione di vigilanza nonché di intervento, quando richiesto, a tutela dei diritti dei lavoratori come previsto dall'art. 51 del C.C.N.L.

## **ART. 4 - ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE**

Con riferimento alla tematica relativa alla qualificazione professionale, fermo restando il disposto dell'art. 66 e seguenti del C.C.N.L. ed in attuazione di quanto previsto da tali articoli, le parti concordano che:

**4.1)** L'Impresa, sempre al fine di migliorare il livello professionale dei lavoratori, si dichiara disponibile ad organizzare corsi interni limitandone, ove possibile, l'effettuazione oltre il normale orario di lavoro;

**4.2)** L'Impresa potrà concedere, per ciascun anno solare, a corsi di aggiornamento e qualificazione professionale, un monte ore annuo pari a 24 ore pro capite, di cui almeno il 20% verrà riservato ai lavoratori fino al 4 livello.

A tali corsi parteciperanno a rotazione i lavoratori che ne facciano richiesta.

Nel caso di eccedenza di richieste rispetto alla capacità del monte ore, l'Impresa, nel determinare i nominativi dei partecipanti, terrà conto delle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive.

L'aver partecipato a corsi di formazione potrà costituire titolo preferenziale per quei lavoratori interessati da processi di mobilità verticale ed orizzontale, con particolare riferimento all' art. 97 del C.C.N.L.

**4.3)** L'Impresa, nel corso dell'incontro annuale di cui all'art. 10 del C.C.N.L. fornirà alle R.S.A. l'elenco nominativo dei partecipanti ai corsi.

**4.4)** Nel caso in cui il dipendente, per iniziativa personale, voglia partecipare a corsi che abbiano attinenza con la materia assicurativa e/o all'attività tecnico/amministrativa inerente le proprie mansioni (fermo il fatto che tutte le spese saranno a carico del dipendente stesso), verranno concessi sino ad un massimo di 10 giorni all'anno, in rapporto alla durata stessa del corso, di permesso retribuito purchè dimostri di avervi partecipato con idonea documentazione ed aver conseguito un attestato di idoneità.

#### **ART. 5 – CHIUSURE AZIENDALI**

Le parti si incontreranno entro il 31 Gennaio di ogni anno per concordare, nel reciproco interesse, l'utilizzo delle festività soppresse per eventuali chiusure aziendali ed, eccezionalmente, anche in corso d'anno ove sussistessero obiettive ragioni per riesaminare il precedente accordo.

Il piano ferie dovrà essere presentato alla Società entro il 30 aprile di ogni anno e si intenderà approvato in mancanza di contestazione da parte della Direzione, il lavoratore usufruirà le ferie nell'arco dei 18 mesi.

#### **ART. 6 - ORARIO DI LAVORO (convenzionale)**

L'orario di lavoro in vigore presso il GRUPPO ASSICURATIVO LIGURIA è il seguente:

**6.1)** Personale di cui al punto 1 dell'art. 101 del C.C.N.L., operante presso la Direzione Generale delle Compagnie del Gruppo:

**dal lunedì al giovedì : dalle ore 08,45 alle ore 12,45**

**dalle ore 13,30 alle ore 17,30**

**al venerdì : dalle ore 08,45 alle ore 13,45**

**nelle semifestività : dalle ore 08,45 alle ore 12,00**

Per i lavoratori operanti nell'ambito delle Direzioni Generali delle Compagnie del Gruppo è previsto l'orario flessibile, le cui norme di attuazione sono contenute nell'allegato "A" che costituisce parte integrante del presente contratto.

Su richiesta del dipendente l'Azienda rilascerà copia delle registrazioni di presenza effettuate.

## **6.2) Personale operante presso gli Uffici Periferici**

Il Personale operante presso le unità operative periferiche osserverà l'orario di lavoro convenzionale, salvo diversa definizione in relazione a specifiche esigenze di servizio.

### **ART. 7 - PART-TIME**

Ai dipendenti del GRUPPO ASSICURATIVO LIGURIA è concesso l'accesso alla prestazione di lavoro a tempo parziale, nei modi e nelle forme previste dall'allegato "B" al presente contratto integrativo.

#### **Nota a verbale**

Eventuali richieste di part-time riferite alla legge n. 662/1996 potranno essere valutate d'intesa con le R.S.A.

### **ART. 8 - TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO – SANITARIE DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

Si intendono interamente recepite le disposizioni contenute nella legge 626/94.

### **ART. 9 - AGEVOLAZIONI PER I LAVORATORI STUDENTI**

In aggiunta a quanto disposto, in tema di agevolazioni ai lavoratori studenti, dall'art. 10 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, vengono riconosciute dall'impresa, a richiesta, le seguenti agevolazioni:

#### **9.1) Studenti di scuola media inferiore e superiore :**

- 10 giorni lavorativi, anche non consecutivi, a mezze giornate ed a ore, di permesso retribuito per la preparazione degli esami per il conseguimento della licenza, maturità ed idoneità, da usufruirsi nel periodo antecedente gli esami;

- 5 giorni lavorativi, anche non consecutivi, a mezza giornate ed a ore, per la preparazione agli scrutini;

### **9.2) Studenti universitari :**

- 10 giorni lavorativi di permesso retribuito, anche non consecutivi, a mezza giornate ed a ore, per anno accademico, per l'intera durata del corso legale di laurea e per un numero di anni fuori corso successivi pari alla metà del corso stesso;
- 10 giorni lavorativi di permesso retribuito, anche non consecutivi, a mezza giornate ed a ore, per la preparazione della tesi di laurea, da utilizzarsi durante il periodo intercorrente tra la data di assegnazione della tesi e quella di discussione della stessa.

### **9.3) Contributo Spese**

In occasione del conseguimento del diploma di laurea, l'Impresa riconoscerà un contributo alle spese sostenute nella misura di € 800,00.

#### **ART. 10 - FORME ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI**

La Cassa di Assistenza gestisce i trattamenti assistenziali previsti per i dipendenti del GRUPPO ASSICURATIVO LIGURIA dai vigenti C.C.N.L., Accordi e/o Regolamenti Aziendali, nonché loro modifiche e/o integrazioni previste da futuri contratti e/o accordi collettivi.

Per erogare i trattamenti assistenziali di cui all'artt. 10.1 - 10.2 – 10.3 – 10.4 -del presente C.I.A., la Cassa di Assistenza ha diritto a percepire dalle Società del GRUPPO ASSICURATIVO LIGURIA e dai dipendenti, i contributi previsti da contratti, accordi nazionali e regolamenti aziendali.

### **10.1 - POLIZZA INFORTUNI GARANZIE**

#### **PRESTATE:**

copertura dei rischi professionali ed extraprofessionali senza applicazione di franchigia per i seguenti capitali assicurati:

#### **CASO MORTE**

N. 6 volte lo stipendio annuo lordo; per tale si intende l'imponibile fiscale risultante dal mod. CUD dell'anno precedente a quello dell'evento,

#### **INVALIDITA' PERMANENTE**

N. 7 volte lo stipendio annuo lordo; per tale si intende l'imponibile fiscale risultante dal mod. CUD dell'anno precedente a quello dell'evento.

## **10.2) POLIZZA A COPERTURA DI SPESE SANITARIE**

E' stata stipulata, tramite la Cassa di Assistenza, una polizza a copertura di spese sanitarie.

I dipendenti, che intenderanno aderire, parteciperanno con un contributo di € 123,95 annue (€ 10,33 per ogni mensilità solare) e, a carico dell'Impresa, graverà il residuo premio a copertura di un massimale di rimborsi pari a € 2.000,00 annue.

La mancata adesione alla polizza non convertirà in altri trattamenti economici i contributi destinati al finanziamento della stessa.

La copertura avrà durata ricorrente - dal 1° Gennaio al 31 Dicembre - e sarà rapportata alla durata del servizio prestato presso l'Impresa, nel medesimo anno.

La polizza garantirà i rimborsi di tutte le spese fiscalmente detraibili (eccetto i farmaci) sostenute dal dipendente e/o dai familiari a suo carico (per i quali sono riconosciute le detrazioni previste dall'art. 12 del T.U.I.R.).

Ai rimborsi delle spese sostenute, si applicherà una franchigia pari al 20% dell'importo totale e, limitatamente alle prestazioni degli occhiali da vista - il rimborso non potrà eccedere € 258,00 per la sola montatura.

Le fatture dovranno essere esibite nel mese di Giugno e di Dicembre, fino ad una corresponsione di € 1.000,00 a semestre, o all'atto della cessazione dal servizio; i relativi rimborsi verranno effettuati entro il mese successivo nei limiti del massimale previsto (per il 2005 le fatture verranno rimborsate in un'unica soluzione entro il mese successivo a Dicembre 2005). Ai soli Funzionari, a favore dei quali vige contrattualmente un accordo per l'assistenza integrativa malattia, verranno rimborsate, senza franchigia e nel limite del massimale previsto, le spese sostenute per prestazioni sanitarie. Il residuo massimale non utilizzato in corso d'anno non darà luogo ad alcun rimborso di premio, o riporto a favore dell'esercizio successivo.

La polizza si intende con effetto dal 01/01/2005.

### ***Nota a verbale***

Il massimale annuo sarà calcolato in proporzione al periodo di servizio prestato ed all'entità delle rate versate, con effetto 1° Gennaio (pro-quota per i nuovi assunti o per i cessati in corso d'anno).

## **10.3 POLIZZA MALATTIA GRANDI INTERVENTI PER DIPENDENTI NON FUNZIONARI**

Ai dipendenti che, abbiano superato il periodo di prova, è concessa per il tramite della Cassa di Assistenza, una polizza malattie "Grandi Interventi" che preveda le garanzie indicate all'allegato 5 art. 4 lettera a) del C.C.N.L. 2003 riservato ai funzionari con un massimale di € 100.000.



#### **10.4 POLIZZA MALATTIA IN APPLICAZIONE art. 87 CCNL 2003**

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 87 CCNL, viene versato dall'Azienda un contributo a favore di ciascun lavoratore/trice, esclusi i Funzionari, pari allo 0,50% della retribuzione, individuata dal CCNL quale base ai fini della previdenza complementare, da destinare al trattamento di assistenza sanitaria.

#### ***Nota a verbale***

Le parti convengono che le condizioni di polizza di cui all'accordo 05/02/2001 vengano modificate, con effetto dalla stipula del presente C.I.A., alle seguenti nuove condizioni:

- Massimale per sinistro e per anno € 15.000,00
- Senza franchigia per sinistro.
- Compresa garanzia per invalidità permanente da malattia con un capitale di € 50.000 per dipendente.

Le garanzie forma "A" contenute nel Modello MA19A, si intendono integralmente riportate nel presente accordo.

#### **10.5 – VACCINO ANTINFLUENZALE**

12

L'Azienda effettuerà la vaccinazione antinfluenzale, compatibilmente con le campagne nazionali, a tutti i lavoratori che ne faranno richiesta.

#### **10.6 PREVIDENZA INTEGRATIVA**

Nel sottolineare l'importanza che il Fondo Pensione va sempre più assumendo, quale valida integrazione ai benefici erogati dagli enti previdenziali pubblici, l'Impresa si è impegnata ad elevare al 5% della retribuzione utile convenzionale di cui all'all. 13 del C.C.N.L., la quota a suo carico a favore del Fondo Pensione, con accordo del 16/02/1999.

Per il medesimo fine, tutti i dipendenti che aderiscono al Fondo Pensione, parteciperanno con una quota individuale pari al 4% della retribuzione utile convenzionale di cui all'all. 13 del C.C.N.L. elevabile, per manifesta volontà scritta del dipendente e sempre nei limiti stabiliti dalla legge.

Quanto sopra a partire dal 1° gennaio 2005.

Il contributo dell'Impresa, in caso di eventuale non adesione del lavoratore al Fondo, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

Le norme operative e di funzionamento, rinviate dal punto 1) dell'art. 86 del C.C.N.L. alla



Contrattazione Integrativa, sono contenute nell'allegato "C".

## 10.7 POLIZZA VITA

L'Azienda verserà al Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo Liguria e Liguria Vita fondi atti a stipulare una polizza vita in caso morte, ad esclusione da quanto stabilito dalla polizza infortuni, in caso di morte, per i seguenti capitali:

- € 25.000 per dipendente

Decorrenza dalla stipula del presente contratto. ART.

## 11 - PRESTITI AI DIPENDENTI

### 11.1) Modalità

I dipendenti, purchè abbiano maturato una anzianità minima di 4 anni, potranno richiedere prestiti all'Impresa per un importo massimo di a € 20.000,00, per le seguenti spese:

- a) Sanitarie
- b) Odontoiatriche
- c) Per ristrutturazione od acquisto della prima casa
- d) Per il matrimonio del dipendente e/o dei figli

Alla concessione del finanziamento dovrà seguire documentazione probante l'idoneità della richiesta.

I prestiti verranno concessi alle seguenti condizioni:

**Tasso d'interesse :** Tasso ufficiale di riferimento  
in vigore alla concessione del prestito

**Rimborso :** Sino ad un massimo di 36 rate

**Ammontare :** Monte prestiti annuo di a € 150.000,00 non cumulabili con eventuali  
residui degli anni precedenti

Le richieste saranno soddisfatte secondo l'ordine cronologico di presentazione della domanda presso la Direzione.

Un ulteriore prestito non potrà essere concesso se non dopo l'estinzione di quello precedente e compatibilmente con le necessità di altri dipendenti.

### 11.2) Garanzie

Il prestito potrà essere richiesto esclusivamente nel caso in cui il T.F.R. maturato sia adeguato a coprire l'esposizione dell'Impresa.

Nel caso in cui il T.F.R. non risultasse capiente, il dipendente può costituire in pegno all'Impresa, sino alla concorrenza del prestito, l'ammontare accantonato al Fondo Pensione.

Qualora, per qualsiasi causa, venisse a cessare il rapporto di lavoro con l' Impresa del GRUPPO ASSICURATIVO LIGURIA prima che sia stato

ultimato il rimborso del prestito, l'Impresa stessa si rivarrà, per la residua quota di capitale non ancora rimborsata, sulle somme dovute a qualsiasi titolo al dipendente o ai suoi eredi.

All'uopo, sull'atto di concessione del prestito, verrà richiesta l'accettazione della procedura suddetta da parte degli eredi maggiorenni aventi diritto al T.F.R. o ad altre spettanze del dipendente.

## **ART. 12 - LOCAZIONE ALLOGGI**

Fermi restando i limiti e le procedure previste in materia dalle vigenti norme, l'Impresa concederà in locazione ai propri dipendenti, ad uso esclusivo di abitazione, appartamenti che si rendessero disponibili. Quanto sopra a condizione che il dipendente abbia superato il periodo di prova, ovvero, che non abbia in corso un contratto a termine o di formazione-lavoro. I dipendenti interessati dovranno inviare apposita richiesta all'Impresa. Nella assegnazione degli alloggi avranno priorità quei dipendenti nei confronti dei quali vi sia sentenza di rilascio di immobile e sia in corso la relativa esecuzione.

## **ART. 13 - TRATTAMENTI DI TRASFERTA**

### **13.1) - PERSONALE CON FUNZIONI ESTERNE**

Al personale con funzioni esterne, nel caso di trasferte fuori dal territorio del comune ove abbia la sede di lavoro (Per la Direzione di Segrate si intende incluso il territorio del comune di Milano), viene riconosciuta la possibilità di opzione, da esercitarsi entro il 30 novembre di ogni anno in riferimento all'anno successivo, tra i seguenti trattamenti:

#### **13.1.1) DIARIA**

18,00 per trasferte che comportino il consumo di un pasto;

35,00 per trasferte che comportino il consumo di due pasti;

L'esposizione della doppia diaria verrà riconosciuta solo in concomitanza con il pernottamento.

#### **13.1.2) PIE DI LISTA CON IL LIMITE**

€ 25,00 per trasferte che comportino il consumo di un pasto,

€ 45,00 per trasferte che comportino il consumo di due pasti,

- 10,00 a titolo di Piccola Diaria, a compensazione delle piccole spese non giustificabili.

L'esposizione dei due pasti e della Piccola Diaria verrà riconosciuta solo in concomitanza con il

pernottamento.

### **13.2) PERNOTTAMENTO**

Verrà riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per il pernottamento e la piccola colazione in alberghi sino alla categoria TRE STELLE.

### **13.3) PERSONALE CON FUNZIONI INTERNE**

Al personale con funzioni interne, inviato temporaneamente in missione, viene riconosciuto il rimborso a piè di lista del costo dei pasti, e del costo del pernottamento in alberghi come al punto **13.2)**.

### **13.4) RIMBORSO CHILOMETRICO**

Al personale inviato in trasferta e/o missione ed autorizzato in via permanente all'utilizzo della propria autovettura, a far data dal 1° giorno del mese successivo a quello di stipula del presente contratto, verrà riconosciuto un rimborso chilometrico, con riferimento alla autovettura FIAT STILO ACTIVE 1.6 / 16 V., per una percorrenza annua di 15.000 chilometri, sulla base della tariffa A.C.I. prevista dall'art. 3 comma 1 D.L.vo 2 Settembre 1997 n. 314.

Successivi adeguamenti del costo chilometrico verranno applicati, con le modalità previste dal medesimo decreto, ad ogni nuovo aggiornamento delle tabelle edite dall'ACI.

### **13.5) POLIZZA KASKO/INCENDIO FURTO**

A tutto il personale, autorizzato per motivi di servizio all'utilizzo della propria autovettura, sarà garantito, per mezzo di polizza Responsabilità Civile Terzi a carico dell'Impresa, il risarcimento dei danni subiti dal veicolo nel corso di trasferte (Incendio/Furto/Kasko).

Limitatamente al personale interno la garanzia avrà effetto previa autorizzazione alla trasferta - redatta su apposito modello siglato dal Responsabile del Servizio - indicante gli estremi della vettura utilizzata.

### **13.6) PRESTITO AUTO**

Tutti i dipendenti potranno richiedere un finanziamento per l'acquisto della propria autovettura, alle seguenti condizioni:

**Tasso d'interesse** : Tasso ufficiale di riferimento in vigore alla concessione del prestito

**Rimborso** : Sino ad un massimo di 48 rate

**Ammontare** : € 20.000,00

**Garanzie** : Vale quanto indicato al precedente punto 11.2)

Un ulteriore prestito non potrà essere concesso se non dopo l'estinzione di quello precedente.

### **13.7) PEDAGGI AUTOSTRADALI**

I costi sostenuti per i pedaggi autostradali verranno rimborsati a piè di lista, dietro presentazione dei relativi giustificativi.

#### **ART. 14 ASPETTATIVA ART. 37 C.C.N.L. 2003**

Al personale avente i requisiti di cui all'art. 37 del C.C.N.L., che ne facesse richiesta, è concesso il frazionamento dell'aspettativa, della durata massima di mesi cinque, in quattro periodi, ciascuno dei quali non può essere inferiore a quindici giorni di calendario, da utilizzarsi in un arco di tempo non superiore ai 18 mesi dall'inizio del primo periodo.

Indipendentemente dall'anzianità maturata, e solo per gravi motivi, l'aspettativa potrà essere rinnovata prima della scadenza dei 5 anni.

#### **ART. 15 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Ferme le disposizioni di cui alla legge 29 maggio 1982 n. 297 si riducono i termini di anzianità, necessari per poter accedere alla richiesta, da OTTO a SEI anni.

Il numero dei dipendenti aventi diritto viene elevato del 50% rispetto a quanto previsto dalla citata norma di legge.

Viene inoltre consentito - limitatamente a gravi motivi di salute che necessitino di particolari terapie o a grandi interventi riconosciuti tali dalle strutture sanitarie pubbliche - l'accesso al 70% del T.F.R. anche per il personale escluso dal minimo di anzianità previsto dal 1° comma.

Le richieste saranno soddisfatte nei limiti annui previsti, considerando l'ordine cronologico di presentazione delle richieste presso la Direzione.

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **ART. 16 - PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'**

Le parti convengono che il premio aziendale di produttività venga calcolato sulla base di elementi di valutazione predeterminati, che definiscono i parametri di calcolo da applicare.

L'erogazione dei premi di produttività "fisso" e "variabile", avverrà rispettivamente nei mesi di Marzo e

Settembre di ciascun anno e spetterà in proporzione al periodo di servizio maturato nel medesimo esercizio.

**QUOTA FISSA**

In funzione all'inquadramento, € 1.350,00 riparametrato sul 4° livello 7 classe

**QUOTA VARIABILE**

In funzione all'inquadramento, € 2.000,00 riparametrato sul 4° livello 7° classe come indicato per la quota fissa e calcolata come indicato nell'allegato"D

Per assunti prima del 18/12/1999

1/1	67,88%	917,00	2/1	71,57%	967,00	3/1	78,34%	1.058,0
1/2	69,62%	940,00	2/2	73,37%	991,00	3/2	80,51%	1.087,0
1/3	71,35%	964,00	2/3	75,17%	1.015,00	3/3	82,68%	1.117,0
1/4	73,08%	987,00	2/4	76,97%	1.040,00	3/4	84,84%	1.146,0
1/5	74,81%	1.010,00	2/5	78,78%	1.064,00	3/5	87,01%	1.175,0
1/6	76,54%	1.034,00	2/6	80,58%	1.088,00	3/6	89,18%	1.204,0
1/7	78,29%	1.057,00	2/7	82,73%	1.117,00	3/7	91,81%	1.240,0
1/8	80,04%	1.081,00	2/8	84,89%	1.147,00	3/8	94,45%	1.276,0
1/9	81,78%	1.105,00	2/9	87,04%	1.176,00	3/9	97,08%	1.311,0
1/10	83,53%	1.128,00	2/10	89,20%	1.205,00	3/10	99,71%	1.347,0
1/11	85,27%	1.152,00	2/11	91,35%	1.234,00	3/11	102,35	1.382,0
1/12	87,02%	1.175,00	2/12	93,51%	1.263,00	3/12	104,98	1.418,0
1/13	88,77%	1.199,00	2/13	95,66%	1.292,00	3/13	107,61	1.453,0
							%	0
								1.306,0
4/1	85,47%	1.154,00	5/1	90,59%	1.223,00	6/1	96,67%	0
4/2	87,79%	1.186,00	5/2	93,19%	1.259,00	6/2	99,56%	1.345,0
4/3	90,11%	1.217,00	5/3	95,80%	1.294,00	6/3	102,44	1.383,0
4/4	92,44%	1.248,00	5/4	98,40%	1.329,00	6/4	105,33	1.422,0
4/5	94,76%	1.280,00	5/5	101,01	1.364,00	6/5	108,22	1.461,0
4/6	97,09%	1.311,00	5/6	103,61	1.399,00	6/6	111,10	1.500,0
4/7	100,00	1.350,00	5/7	106,83	1.443,00	6/7	114,70	1.549,0
4/8	102,91	1.390,00	5/8	110,04	1.486,00	6/8	118,29	1.597,0
4/9	105,83	1.429,00	5/9	113,25	1.529,00	6/9	121,88	1.646,0
4/10	108,74	1.468,00	5/10	116,46	1.573,00	6/10	125,47	1.694,0
4/11	111,66	1.508,00	5/11	119,67	1.616,00	6/11	129,06	1.743,0
4/12	114,57	1.547,00	5/12	122,88	1.659,00	6/12	132,65	1.791,0
4/13	117,49	1.587,00	5/13	126,09	1.703,00	6/13	136,24	1.840,0
	%			%			%	0
	126,38		7/2/	133,92			140,90	1.903,0
7/1/1	%	1.707,00	1	%	1.808,00	7/3/1	%	0
7/1/2	132,58	1.790,00	7/2/	140,28	1.894,00	7/3/2	147,37	1.990,0
7/1/3	138,79	1.874,00	7/2/	146,65	1.980,00	7/3/3	153,83	2.077,0
7/1/4	144,99	1.958,00	7/2/	153,01	2.066,00	7/3/4	160,30	2.165,0
7/1/5	151,20	2.042,00	7/2/	159,38	2.152,00	7/3/5	166,77	2.252,0

7/1/6	157,41	2.126,00	7/2/	165,74	2.238,00	7/3/6	173,24	2.339,0
-------	--------	----------	------	--------	----------	-------	--------	---------

Per assunti dopo il 18/12/1999

N1/1	67,88%	917,00	N2/1	71,57%	967,00	N3/1	78,34%	1.058,00
N1/2	69,99%	945,00	N2/2	73,79%	997,00	N3/2	80,77%	1.091,00
N1/3	72,11%	974,00	N2/3	76,02%	1.027,00	N3/3	83,21%	1.124,00
N1/4	74,22%	1.002,00	N2/4	78,24%	1.057,00	N3/4	85,65%	1.157,00
N1/5	76,33%	1.031,00	N2/5	80,47%	1.087,00	N3/5	88,08%	1.190,00
N1/6	78,44%	1.059,00	N2/6	82,70%	1.117,00	N3/6	90,52%	1.223,00
N1/7	80,55%	1.088,00	N2/7	84,92%	1.147,00	N3/7	92,96%	1.255,00
N1/8	82,66%	1.116,00	N2/8	87,15%	1.177,00	N3/8	95,39%	1.288,00
N1/9	84,77%	1.145,00	N2/9	89,37%	1.207,00	N3/9	97,83%	1.321,00
N1/10	86,88%	1.173,00	N2/10	91,60%	1.237,00	N3/10	100,27%	1.354,00
N1/11	89,00%	1.202,00	N2/11	93,82%	1.267,00	N3/11	102,70%	1.387,00
N1/12	91,11%	1.230,00	N2/12	96,05%	1.297,00	N3/12	105,14%	1.420,00
N4/1	85,47%	1.154,00	N5/1	90,59%	1.223,00	N6/1	96,67%	1.306,00
N4/2	88,13%	1.190,00	N5/2	93,41%	1.262,00	N6/2	99,68%	1.346,00
N4/3	90,78%	1.226,00	N5/3	96,22%	1.299,00	N6/3	102,68%	1.387,00
N4/4	93,44%	1.262,00	N5/4	99,04%	1.338,00	N6/4	105,69%	1.427,00
N4/5	96,10%	1.298,00	N5/5	101,86	1.376,00	N6/5	108,70%	1.468,00
N4/6	98,76%	1.334,00	N5/6	104,68	1.414,00	N6/6	111,70%	1.508,00
N4/7	101,42%	1.370,00	N5/7	107,49	1.452,00	N6/7	114,71%	1.549,00
N4/8	104,07%	1.405,00	N5/8	110,31	1.490,00	N6/8	117,72%	1.590,00
N4/9	106,73%	1.441,00	N5/9	113,13	1.528,00	N6/9	120,72%	1.630,00
N4/10	109,39%	1.477,00	N5/10	115,94	1.566,00	N6/10	123,73%	1.671,00
N4/11	112,05%	1.513,00	N5/11	118,76	1.604,00	N6/11	126,74%	1.711,00
N4/12	114,71%	1.549,00	N5/12	121,58	1.642,00	N6/12	129,74%	1.752,00
N7/1/1	126,38%	1.707,00	N7/2/1	133,92	1.808,00	N7/3/1	140,90%	1.903,00
N7/1/2	132,96%	1.795,00	N7/2/2	140,68	1.900,00	N7/3/2	147,77%	1.995,00
N7/1/3	139,54%	1.884,00	N7/2/3	147,44	1.991,00	N7/3/3	154,64%	2.088,00
N7/1/4	146,13%	1.973,00	N7/2/4	154,19	2.082,00	N7/3/4	161,51%	2.181,00
N7/1/5	152,71%	2.062,00	N7/2/5	160,95	2.173,00	N7/3/5	168,39%	2.274,00

## **ART. 17 - BUONO PASTO**

Con decorrenza dal 1° luglio 2005 verrà erogato un buono pasto del valore di € 5,29 (per una presenza minima di quattro ore giornaliere dal lunedì al giovedì, per il venerdì rimangono invariate le tre ore).

Non viene, di conseguenza, riconosciuto il buono pasto nelle seguenti occasioni:

- Semifestività e festività previste dal C.C.N.L.
- Rimborso, a qualsiasi titolo, del costo del pasto consumato.

## **ART. 18 – TUTELA SINDACALE**

L'Azienda concede alle RSA l'uso di un locale nell'ambito dello stabile della Direzione dove riunirsi, attrezzato con un computer con sito di posta elettronica per la diffusione delle informative sindacali.

## **PARI OPPORTUNITA'**

L'Azienda è disponibile a discutere con la R.S.A. eventuali problematiche risultanti dalle Pari Opportunità.

## **ART. 19 – FESTIVITA' CADENTI DI SABATO E DI DOMENICA**

Il giorno 19 Dicembre 2001 la Compagnia e le RSA hanno sottoscritto un verbale di accordo che ha previsto quanto segue:

- Vengono altresì riconosciute, dall'anno 2001, 8 ore annuali di permesso retribuito da utilizzarsi come previsto dall'art. 39 del vigente CCNL.
- Per i Funzionari verrà riconosciuta, dall'anno 2001, una giornata di ferie.

### ***Nota a verbale***

Le parti si danno reciprocamente atto che, con il presente accordo, si intende risolta ogni qualsiasi controversia pregressa riguardante le festività e semifestività religiose cadenti di sabato e di domenica.



#### **ART. 20 – PAGAMENTO STIPENDI**

Le retribuzioni saranno corrisposte a mezzo accredito bancario presso Istituti di Credito, con valuta a favore del beneficiario il 27 di ogni mese od il primo giorno lavorativo successivo e comunque entro il mese ed il 15 per le mensilità aggiuntive.

#### **ART. 21 – PAGAMENTO POLIZZE TRAMITE CRAL**

Dalla stipula del presente contratto le polizze potranno essere addebitate mensilmente sul cedolino con una trattenuta gestita dal CRAL.

#### **ART. 22 - DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto decorre dalla data di stipula, salvo quanto espressamente previsto e scadrà il 31 dicembre 2007.

Si intenderà tacitamente rinnovato alle medesime condizioni per anni quattro in mancanza di disdetta da una delle due parti contraenti almeno tre mesi prima della scadenza.

#### **ALLEGATO "A"**

#### **ORARIO FLESSIBILE**

#### **ART.1 - FASCE DI FLESSIBILITA'**

Premesso che l'orario di lavoro vigente presso il GRUPPO ASSICURATIVO LIGURIA è determinato dall'art. 6 del presente Contratto Integrativo Aziendale, il personale occupato presso la Direzione Generale di Segrate, con esclusione dei dipendenti tenuti ad osservare un orario contrattuale superiore alle 37 ore settimanali, può scegliere liberamente, giorno per giorno, il momento dell'inizio e del termine dell'attività lavorativa all'interno delle seguenti fasce di flessibilità:

**dal lunedì' al giovedì:** **in entrata** dalle ore **8.00** alle ore **9.15** **in uscita** dalle ore **16.45** alle ore **18.15**

**il venerdì:** **in entrata** dalle ore **8.00** alle ore **9.15** **in uscita** dalle ore **12.15** alle ore **14.15**

**nei giorni di semifestività:** **in entrata** dalle ore **8.00** alle ore **9.15**  
**in uscita** alle ore **12.00** senza flessibilità

La compensazione dei tempi di lavoro, che sarà al minuto primo, (esclusa la flessibilità della pausa pranzo), deve avvenire nell'ambito delle previste fasce flessibili e nel corso del mese, con la possibilità di riportare al mese successivo non più di OTTO ore, sia in difetto che in eccesso, rispetto al normale orario contrattuale del singolo lavoratore.

Le eventuali ore o frazioni eccedenti il saldo positivo di OTTO ore, non potranno essere retribuite nè potranno essere considerate lavoro straordinario o convertite in ferie o permessi retribuiti.

Il superamento del saldo negativo di OTTO ore costituirà, a tutti gli effetti, inosservanza dell'art. 101 del vigente contratto collettivo nazionale.

In occasione di ferie, permessi straordinari retribuiti o compensativi di festività soppresse, viene ripristinato l'orario convenzionale di lavoro di cui all'art. 6 del C.I.A.

In caso di malattia o infortunio viene convenzionalmente ripristinato l'orario di cui all'art. 6 del C.I.A.

L'ultimo Venerdì di ogni mese, previa effettuazione di una pausa pranzo di almeno 30 minuti, viene concessa la facoltà di effettuare attività lavorativa per il recupero del monte ore negativo, sino alle ore 17.00.

I dipendenti che intendessero effettuare detto recupero saranno tenuti ad informare il Capo Servizio entro la sera del giorno antecedente, utilizzando l'apposito modulo e barrando la casella "Autorizzazione al recupero".

## **ART. 2 - FASCE DI RIGIDITA'**

In considerazione di quanto previsto dall'art. 1 del presente allegato, esistono fasce di rigidità durante le quali tutti i dipendenti, che non risultino giustificati o preventivamente autorizzati all'assenza, debbono essere presenti al lavoro.

Tali fasce si intendono:

- **dal lunedì al giovedì : tra le ore 9.15 e le ore 12,30 tra le ore 13.30 e le ore 16.45**

- **al venerdì : tra le ore 9.15 e le ore 12.15**
- **nei giorni semi-festivi: tra le ore 9.15 e le ore 12.00**

Il tempo di lavoro, fermo restando quanto esposto all'art. 1, decorre dalla registrazione del badge magnetico.

### **ART. 3 - PAUSA PRANZO**

E' prevista, dal Lunedì al Giovedì, una pausa pranzo della durata di 45 minuti dalle ore 12.45 alle ore 13.30, estendibile a 1 ora con anticipazione dell'uscita alle ore 12.30.

L'uscita nella fascia di flessibilità dalle ore 12.30 alle ore 12.44 comporterà l'implicita estensione a 1 ora della pausa pranzo, con effetto dalle ore 12.30. Non è prevista flessibilità nell'orario di rientro.

### **ART. 4 - PERMESSI**

I permessi retribuiti e non retribuiti, previsti da norme di Legge, contratto e da disposizioni aziendali, decorrono dal momento richiesto in relazione all'orario convenzionale di lavoro di cui all'art. 6 del C.I.A.

Per quanto concerne la regolamentazione sull'utilizzo dei permessi retribuiti e non retribuiti, si intendono interamente recepite le disposizioni contenute nella Legge 53/2000 – Congedi parentali e successive modifiche.

#### **4.1) Permessi retribuiti per lutto**

Come stabilito dalla Legge 53/2000, vengono concessi 3 giorni di permesso retribuito nel caso in cui il deceduto sia un parente sino al 2° grado.

L'Azienda, inoltre, nel caso di decesso di un parente non previsto dall'art. 39 del CCNL, concede un permesso retribuito per il tempo necessario alla partecipazione alle esequie, non superiore ad 1 giorno.

**4.2) I permessi giornalieri con recupero** non potranno essere di durata superiore a h 3.30 e saranno riferiti, in entrata ed in uscita, all'orario convenzionale.

### **ART. 5 - SCIOPERI**

In caso di sciopero, in entrata od in uscita, viene rispettivamente ripristinato l'orario di lavoro convenzionale di cui all'art. 6 del C.I.A.

## **ART. 6 – RITARDI**

L'entrata in Azienda oltre le ore 9,15 del mattino ed oltre le ore 13,30 del pomeriggio (ove previsto il rientro), salvo causa di forza maggiore, costituisce ritardo.

I primi 30 minuti di ritardo, in fase di chiusura mensile, verranno sottratti al monte ore del mese, mentre quelli eccedenti verranno considerati come permesso non retribuito.

Per cause di forza maggiore si intendono tutte quelle cause imprevedute ed imprevedibili quali, a titolo esemplificativo:

- Sciopero dei mezzi pubblici non preannunciato
- Blocco della circolazione per eventi di particolare gravità (blocco autostradale o ferroviario)

## **ART. 7 - STRAORDINARI**

L'effettuazione di lavoro straordinario è consentita, fatte salve le norme di legge e di contratto che disciplinano la materia, fuori dall'orario di lavoro giornaliero (fasce di flessibilità – ore 18.15).

Tuttavia, ove il responsabile ne ravvisi la necessità, lo straordinario pomeridiano potrà decorrere dalle ore 17.00, a condizione che il dipendente non abbia il monte ore negativo e abbia già effettuato, nella giornata in cui svolge lo straordinario, le ore contrattualmente previste dal C.C.N.L.

Lo straordinario verrà riconosciuto per un tempo minimo o multiplo di 30 minuti e la sua autorizzazione **dovrà pervenire all'ufficio del personale prima dell'esecuzione dello stesso.**

Per il venerdì lo straordinario è consentito, dopo l'effettuazione di una pausa di almeno 30 minuti, dalle ore 13,30 a condizione che il dipendente non abbia il monte ore in negativo ed abbia già effettuato, nella giornata in cui svolge lo straordinario, le ore contrattualmente previste dal CCNL (h 5).

### **7.1) STRAORDINARI EFFETTUATI CON USCITA PER SERVIZIO**

Le "uscite per servizio" fuori dai Comuni della Sede e di Milano, sono giustificate nell'ambito dell'orario convenzionale.

Le ore non comprese all'interno di questa fascia oraria (8.45 - 17.30) ed utilizzate per il viaggio, saranno computate come straordinario al 50% del loro numero totale e costituiranno anch'esse Banca Ore, sino a capienza (h. 50).

## **ART. 8 - ADDETTI AL SERVIZIO AFFARI GENERALI (POSTA/ RECEPTION)**

Agli addetti dei servizi Affari Generali (Posta e Reception) viene esteso l'orario flessibile; tuttavia, in relazione alle particolari esigenze dell'Impresa, potranno essere singolarmente applicati orari differenziati che prevedano una flessibilità ridotta.

### ***Nota a verbale***

Qualora si verificassero casi di urgenza e/o particolari necessità, in Uffici e/o Servizi, previo preavviso alle R.S.A. ed al Personale, l'Impresa potrà ripristinare l'orario convenzionale per un periodo non superiore a trenta giorni. Nel caso si dovesse procedere ad una proroga di tale termine, questa verrà concordata con le R.S.A.

Nel caso in cui dovessero sorgere problemi di interpretazione del presente accordo, fosse introdotto un diverso sistema di rilevazione presenza o si presentassero, in conseguenza di rinnovi contrattuali, aspetti incompatibili con la presente regolamentazione di orario, le Parti si incontreranno per ricercare una soluzione concordata.

## **ALLEGATO "B"**

### **PART TIME**

#### **ART. 1**

I lavoratori cui si applichi la distribuzione dell'orario di lavoro prevista alla lettera a) punto 1 dell'art 101 del C.C.N.L. avranno la possibilità di richiedere la trasformazione del rapporto dal tempo pieno al tempo parziale, purchè sussista una delle condizione appresso indicate:

- a) la necessità di assistere parenti stretti (genitori, figli, coniuge, altri congiunti) e/o conviventi gravemente ammalati o indigenti;
- b) la necessità di accudire figli in età inferiore ad anni 14;
- c) gravi ed accertati motivi personali

Le predette condizioni dovranno essere comprovate.

#### **ART. 2**

E' preclusa di norma, la possibilità di richiedere il passaggio al tempo parziale da parte dei lavoratori:

- a) con grado e comunque inquadrato nel 6 e 7 Livello;

- b) con mansioni esterne (liquidatori sinistri, ispettori tecnico-commerciali, ispettori amministrativi);
- c) con mansioni di centralinista, commesso;
- d) con orario di lavoro articolato in turni;
- e) con anzianità di servizio inferiore a due anni.

### **ART. 3**

E' ammesso un orario di lavoro distribuito nei cinque giorni della settimana, dal lunedì al venerdì, scelto dal lavoratore nella misura di:

20 ore : QUATTRO ore giornaliere consecutive, al mattino o al pomeriggio

24 ore: QUATTRO ore giornaliere consecutive, al mattino o al pomeriggio, più un rientro mattutino o pomeridiano di quattro ore.

30 ore: SEI ore giornaliere

E' tuttavia possibile, a richiesta del lavoratore, applicare un orario a scorrimento che preveda la flessibilità in entrata di 15 minuti con recupero in uscita nella medesima giornata.

Per tutti i part time l'orario convenzionale s'intende all'interno di quello previsto per il tempo pieno, in proporzione alle ore settimanali previste.

Limitatamente all'orario settimanale di 30 ore, si potrà concedere la possibilità di svolgere l'attività lavorativa in sovrapposizione alla pausa pranzo.

### **ART. 4**

L'accoglimento della richiesta di passaggio al tempo parziale resterà subordinata alla compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Impresa, tenuto conto altresì delle mansioni svolte dal richiedente. Il cambiamento dell'orario, dal tempo pieno al parziale, verrà attuato quanto prima possibile, e comunque entro un anno dalla data della richiesta purchè il richiedente dichiari per iscritto la propria disponibilità alla eventuale assegnazione a diversa unità produttiva, nell'ambito della stessa sede, e/o a diverse mansioni - pur equivalenti - sia al momento dell'accesso al tempo parziale che al momento dell'eventuale rientro al tempo pieno.

### **ART. 5**

La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere definita nel tempo all'atto della presentazione della richiesta e non potrà essere inferiore a 12 mesi.

## **ART. 6**

Il lavoratore a tempo parziale dovrà confermare la data di rientro a tempo pieno con un preavviso di mesi DUE.

Qualora la data originaria di rientro resti confermata, l'Impresa si impegna a reinserire il lavoratore ad orario pieno entro i DUE mesi successivi a tale data.

Qualora il lavoratore richieda di posticipare la data del rientro a tempo pieno, il preavviso di DUE mesi dovrà essere dato con riferimento alla originaria data di rientro.

In tale caso, la reintegrazione nel lavoro a tempo pieno avverrà entro DUE mesi dalla nuova data di rientro. Le richieste di proroga delle originarie date di rientro a tempo pieno presuppongono il permanere delle condizioni di cui all'art. 1 e, comunque, saranno valutate in funzione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Impresa.

## **ART. 7**

Il numero dei lavoratori ammessi al rapporto di lavoro a tempo parziale non potrà superare le QUATTRO unità nell'arco della durata del presente accordo

## **ART. 8**

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale non determina novazione del rapporto di lavoro.

## **ART. 9**

Per i lavoratori ammessi al tempo parziale verrà a cadere la normativa contrattuale inerente i lavoratori studenti.

## **ART. 10**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è soggetto alla disciplina prevista dal C.C.N.L. per il personale a tempo pieno, fermo restando che:

- a) tutte le voci retributive vanno ridotte in rapporto alla riduzione dell'orario;
- b) non compete il buono pasto, escluso il part time con pausa pranzo;
- c) gli assegni familiari sono corrisposti secondo quanto previsto dalla normativa di legge;
- d) ai fini della determinazione dei premi di anzianità, di cui all'art.32 del C.C.N.L., i periodi di



rapporto a tempo parziale saranno ridotti proporzionalmente;

- e) se, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, questo fosse a tempo parziale, la eventuale indennità sostitutiva del preavviso verrà ridotta in proporzione;
- f) il lavoro straordinario non è consentito;
- g) non è consentita una seconda attività lavorativa pena la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art.3 della legge 15.07.1966 n. 604 (grave inadempimento degli obblighi contrattuali).

### ***Nota a verbale***

Eventuali disposizioni di legge o del C.C.N.L. in materia di lavoro a tempo parziale, saranno prese in esame dalle parti per le conseguenti modifiche alla presente regolamentazione dell'istituto.

## **ALLEGATO "C"**

### **PREVIDENZA INTEGRATIVA**

#### **ART. 1 - FINALITA' DELLA PREVIDENZA INTEGRATIVA**

Le finalità e scopi del Fondo Pensione sono:

- a) garantire ai lavoratori l'erogazione di una rendita vitalizia nel momento in cui lasceranno il servizio, avendo maturato il diritto a pensione di vecchiaia, anzianità, ed invalidità a carico dell'Inps;
- b) attuare le forme di previdenza previste dai CCNL ed accordi e/o regolamenti aziendali vigenti, incluse le loro future modifiche e/o integrazioni, per i casi di quiescenza

Per l'attuazione di dette finalità la Fondo Pensione stipulerà con Compagnie di Assicurazione, corrispondendo i relativi premi, polizze di Assicurazione Vita idonee a garantire le finalità e gli scopi del Fondo stesso.

#### **ART. 2 - SOCI**

Sono Soci del Fondo Pensioni, di fatto e di diritto, tutti i dipendenti in forza alla data di stipula del presente contratto, nonché i dipendenti di futura assunzione, che abbiano manifestato con atto scritto la loro esplicita volontà in tal senso.

Possono aderire al Fondo anche i dipendenti assunti a tempo determinato, purchè al momento della cessazione del rapporto di lavoro trasferiscano la somma accantonata ad un altro Fondo, in caso contrario quanto maturato rimarrà presso la Liguria Vita sino al momento del pensionamento.

L'adesione al Fondo è irrevocabile.

I dipendenti non potranno recedere, per tutta la durata del rapporto di lavoro, dalla qualità di Socio e saranno obbligati ai versamenti dei contributi previsti nelle forme indicate negli articoli seguenti.

In caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, pur avendo raggiunto i requisiti per il pensionamento, il dipendente rimarrà comunque Socio del Fondo sino alla cessazione dal servizio, presso il GRUPPO ASSICURATIVO LIGURIA.

### **ART. 3 - TRATTAMENTI PREVIDENZIALI 3.1**

#### **CONTRIBUZIONE**

Il Fondo gestisce il trattamento previdenziale per i dipendenti del GRUPPO ASSICURATIVO LIGURIA regolato dall'art. 86 del vigente C.C.N.L. e dal relativo allegato n. 13.

#### **3.2 OPZIONE DI CAPITALE**

Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro dovuto a quiescenza, in luogo della rendita vitalizia al lavoratore sarà consentito, salvo diverse disposizioni di legge, di esercitare l'opzione di Capitale.

#### **3.3 RISCATTO**

Nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro che non prevedano il passaggio dei dipendenti dal Fondo Pensione per i dipendenti del GRUPPO ASSICURATIVO LIGURIA ad altro Fondo, la polizza si intenderà automaticamente riscattata ed il valore di riscatto sarà pari alla riserva matematica complessivamente maturata al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, con un minimo pari al cumulo dei premi netti rivalutati fino a quel momento.

#### **3.4 NUOVE ASSOCIAZIONI**

In caso di nuove assunzioni e, di conseguenza, nuove associazioni al Fondo, farà fede la previsione del C.C.N.L. (all. 13 - punto 4 ).

#### **3.5 SOSPENSIONI**

Le parti sospenderanno il versamento delle rispettive contribuzioni in costanza di rapporto di lavoro soltanto in caso di sospensione superiore a 60 giorni della retribuzione per qualunque causa e limitatamente alla durata della stessa.

#### **3.6 ESCLUSIONI**

Non potranno aderire all'Istituto di Previdenza in seno al Fondo i dipendenti assunti a tempo indeterminato limitatamente al periodo di prova.

### **3.7 UTILIZZO DEL T.F.R.**

Il dipendente iscritto al Fondo Pensione in data anteriore al 21 Aprile 1993, potrà trasferire al Fondo Pensione il TFR pari alla quota da versare..

La richiesta di accesso al T.F.R. avrà valore sino a diversa volontà scritta del dipendente e sempre in conformità a disposizioni di legge.

Per i dipendenti iscritti ai Fondi Pensione dal 21 Aprile 1993, valgono le disposizioni di cui alle leggi 21 Aprile 1993 n. 124, 8 Agosto 1995 n. 335 e successive modificazioni e integrazioni.

### **ART. 4 - ESONERO CONTRIBUTIVO**

Resta sin d'ora inteso che qualora norme di legge rendessero obbligatorio e a carico dei datori di lavoro e/o dei lavoratori dipendenti, il versamento di contributi per le finalità previste nel presente accordo, i relativi oneri complessivi delle parti non subiranno alcun automatico incremento.

#### **ALLEGATO "D"**

<p style="text-align: center;"><b>PARAMETRI DI CALCOLO PER LA PARTE VARIABILE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'</b></p>
---

Sono stati individuati 4 fattori prioritari per lo sviluppo delle Compagnie del GRUPPO ASSICURATIVO LIGURIA, per i quali è stato posto un obiettivo.

#### **INDICATORI PER CALCOLO PAP VARIABILE**

FREQUENZA RCA	30%
S/P GENERALE	30%
al lordo della riassicurazione	
MIX DI PORTAFOGLIO	25%
PREMI PER DIPENDENTE	15%

PAP VARIABILE E' STABILITO IN € 2.000,00 PARAMETRATO  
SUL 4° LIVELLO 7a CLASSE.

#### **PARAMETRO FREQUENZA RCA MIX dato da:**

60% AUTO  
20% CICLOMOTORI 20%  
MOTOCICLI

FREQUENZA RCA:

COEFFICIENTE

SUPERIORE AL MERCATO	0
UGUALE AL MERCATO	100
MERCATO meno 1 punto	110
MERCATO meno 2 punto	120

**PARAMETRO S/P GENERALE: MAX 65%**

calcolato con i sinistri di competenza dell'esercizio su i premi di competenza, al lordo della riassicurazione (Lavoro assunto)

S/P GENERALE :

	coefficiente
SUPERIORE AL 65%	= 0
UGUALE AL 65%	= 100
INFERIORE DEL 2%	= 110
INFERIORE DEL 5%	= 120

**PARAMETRO MIX DI PORTAFOGLIO: 68% RCA**

32% ALTRI RAMI (escluso ramo Grandine)

**PARAMETRO PREMI PER DIPENDENTI: € 1.200.000,00 per**

dipendente