

CONTRATTO
INTEGRATIVO
AZIENDALE

2001 / 2004

Bologna – 3 Dicembre 2001

Il giorno 3 Dicembre 2001 sulla base di quanto previsto dall'articolo 81 del vigente CCNL che disciplina i rapporti tra le imprese di assicurazione ed il personale dipendente non dirigente

tra

la Compagnia Assicuratrice Linear S.p.A. rappresentata dal Vice presidente e Amministratore delegato Franco Migliorini e dal Direttore Enrico San Pietro

e

le Organizzazioni Sindacali Aziendali di categoria rappresentate:

- • per la FISAC-CGIL dai Signori Gianni Luccarini, Roberto Mancin e Fulvia Busettoni
- • per la UILCA-UIL dai Signori Antonio Vietri e Giorgio Sangiorgi,
- • per la FIBA-CISL dai Signori Fabio Bego, Giancamillo Trapella, Fabio Cannistrà e Andrea Maselli
- • per la FNA dai Signori Giovanni Storelli e Alberto Enzini,
- • per il SNFIA dal Signor Gabriele Ragazzini

in Bologna presso la Sede della Compagnia Assicuratrice Linear S.p.A si è stipulato il seguente

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

I. PARTE GENERALE

Art. 1

DEMOCRAZIA D'IMPRESA

Con il presente Contratto Integrativo Aziendale le parti confermano il loro reciproco impegno per

un ulteriore miglioramento delle relazioni sindacali attraverso il rafforzamento della partecipazione dei lavoratori e del sindacato allo sviluppo dell'Impresa, il miglioramento ulteriore dell'informazione e del confronto e lo sviluppo continuo dell'azione di valorizzazione delle risorse umane e della loro crescita professionale.

Tale reciproco impegno si svolgerà nell'ambito delle norme di Legge, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di quanto pattuito nel presente Contratto Integrativo Aziendale.

Art.2 PARTECIPAZIONE

Le Parti ritengono la scelta della partecipazione un fondamentale valore condiviso e radicato nella vita dell'Impresa.

Le Parti, nell'ambito delle politiche e degli obiettivi aziendali, si impegnano a migliorare ulteriormente contenuti, modalità e tempi della partecipazione e del coinvolgimento dei lavoratori alla vita dell'Impresa, in un rapporto esplicito teso a sviluppare le competenze, elevare la qualità del servizio, migliorare la qualità del lavoro e la professionalità.

Le parti concordano sull'opportunità di sviluppare ulteriormente la collegialità come criterio di gestione aziendale, valorizzando il ruolo dei quadri come elemento essenziale per un processo più ampio di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori.

Nel rapporto diretto con i lavoratori l'Azienda riconferma il proprio impegno a svolgere incontri periodici tra Dirigenti e Quadri per analizzare e discutere l'attività dei singoli settori nel contesto delle politiche generali dell'Impresa.

Nel rapporto diretto fra il responsabile di una determinata unità organizzativa ed il suo superiore gerarchico si dovranno tenere incontri periodici finalizzati alla discussione degli obiettivi, alla identificazione delle risorse necessarie, al ruolo che il lavoratore è chiamato ad assolvere per la realizzazione degli stessi, all'andamento del lavoro e ai risultati conseguiti.

L'Impresa coinvolgerà nella elaborazione dei piani, dei programmi e dei progetti, tutti i lavoratori all'interno della unità organizzativa di appartenenza.

Tale processo di coinvolgimento dovrà con la gradualità necessaria coinvolgere e interessare ogni singola unità organizzativa allo scopo di:

- • migliorare i risultati della gestione;
- • migliorare i servizi verso l'utenza sia esterna che interna;
- • migliorare la professionalità dei lavoratori;
- • migliorare il contesto e le condizioni di lavoro;
- • innovare le metodologie di lavoro;
- • migliorare la funzionalità e l'organizzazione del lavoro.

A tale scopo si sperimenteranno momenti di confronto tra le parti sui temi dell'organizzazione del lavoro, degli assetti organizzativi aziendali e degli andamenti generali della Compagnia in rapporto alle politiche e agli obiettivi definiti, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 12 del CCNL.

a a - INFORMAZIONE GENERALE

Allo scopo di favorire ulteriormente i processi partecipativi l'Impresa riconferma il proprio impegno a fornire al Sindacato le informazioni riguardanti le principali variabili aziendali e precisamente:

- • politiche e obiettivi della Compagnia;
- • budget aziendale;
- • bilancio aziendale;
- • piani pluriennali;
- • rapporti tecnici;
- • partecipazioni in altre imprese;
- • investimenti tecnologici;
- • piani formativi;
- • occupazione;
- • qualità del servizio.

Tali informazioni, corredate dalla documentazione necessaria, saranno fornite almeno una volta all'anno e quando, eventualmente, le OO.SS.AA. ne facciano richiesta.

b b - INFORMAZIONI SPECIFICHE

Le informazioni specifiche che l'azienda fornirà alle OO.SS.AA. verteranno sui seguenti temi.

b.1) Progetti organizzativi ed informatici. L'Impresa per quanto riguarda i progetti che hanno rilevanza sulla Organizzazione del Lavoro, occupazione e professionalità, fornisce le informazioni necessarie ed una documentazione di sintesi utile ad una reale comprensione degli stessi (in particolare obiettivi e contenuti) prima dell'avvio della fase di realizzazione. Sullo stato di avanzamento dei progetti le OO.SS.AA. possono chiedere ulteriori informazioni.

L'informativa verterà principalmente:

- • sulla descrizione delle aree di attività delle unità organizzative e delle conseguenti funzioni prevalenti;
- • sui criteri organizzativi del progetto e su eventuali modifiche della struttura;
- • sui ritorni di produttività attesi con la realizzazione del progetto.

b.2) Organici. Trimestralmente verranno consegnate alle OO.SS.AA. le informazioni su assunzioni (area professionale e livello retributivo), cessazioni, trasferimenti, movimentazioni, passaggi di livello retributivo, variazioni di contratto, riconoscimenti di cui all'art. 22 del presente CIA, assunzioni di disabili di cui alla legge n° 68 del 12 marzo 1999 e lavoratori interinali per settore di collocazione.

b.3) Informazioni specifiche verranno fornite in merito alle problematiche commerciali e dei servizi di liquidazione, relativamente alle linee generali delle politiche aziendali e ai principali processi di cambiamento.

c c - CONFRONTO

I temi dell'informazione generale e specifica possono essere oggetto di confronto fra le Parti su

richiesta di una di esse.

Per quanto riguarda il confronto sui temi relativi a:

- • tempi e modalità dei progetti significativi;
- • metodi e criteri adottati nei cambiamenti organizzativi;
- • nuove procedure meccanizzate;
- • carichi di lavoro;
- • progetti di inserimento mirato per lavoratori con handicap.

L'Impresa fornirà la necessaria documentazione fissando un incontro da tenersi non oltre 15 giorni dalla data di trasmissione della documentazione stessa. Dopo tale incontro possono essere richiesti ulteriori approfondimenti da esaurirsi entro 10 giorni dalla richiesta e comunque entro 30 giorni dalla data di trasmissione della documentazione.

d d - CONTRATTAZIONE

L'Impresa in conseguenza di cambiamenti organizzativi delle strutture e di cambiamenti tecnologici contratta con le OO.SS.AA.:

- • la distribuzione dell'orario;
- • il cambiamento e la riconversione professionale;
- • gli effetti sull'occupazione;
- • la formazione finalizzata alla riconversione professionale.

La contrattazione deve iniziare di norma entro 10 giorni dalla data di informazione scritta o orale fornita alle OO.SS.AA.

Art. 3

FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'azienda conferma il suo rilevante impegno in direzione della formazione professionale che considera elemento saliente delle sue politiche e delle sue peculiarità.

L'impegno dell'azienda, delle OO.SS.AA. e dei lavoratori sarà sempre più volto a creare un

sistema formativo "globale" che oltre gli specifici corsi permei l'intera attività lavorativa dalle relazioni intersoggettive allo scambio di conoscenze professionali ed allo sviluppo delle competenze personali.

Le parti concordano inoltre che lo sviluppo della professionalità e delle competenze professionali è determinato dalle opportunità formative relative a:

- • corsi di formazione d'aula,
- • supporto e affiancamento sul lavoro,
- • supporti multimediali per l'autoformazione,
- • formazione a distanza,
- • partecipazione a progetti di sviluppo,
- • partecipazione a iniziative seminariarie esterne su temi specifici.

Pertanto le riunioni di strutture, uffici, gruppi, gli inserimenti ed affiancamenti di personale, la circolazione dei materiali di informazione (circolari, documentazione, ecc.) dovranno costituire momenti reali e permanenti di formazione individuale e collettiva.

Rispetto alla formazione d'aula, l'Impresa provvede a programmare ogni anno:

- • corsi di formazione per i neo-assunti,
- • corsi di formazione di base,
- • corsi di aggiornamento professionale di natura tecnico-specialistica,
- • corsi di formazione per la gestione delle risorse umane,
- • eventuali corsi di selezione.

Corsi di formazione saranno effettuati nei casi di rilevanti ristrutturazioni aziendali anche derivanti da innovazioni tecnologiche che comportino significative modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa.

Tali corsi saranno rivolti a quei lavoratori che, per effetto delle ristrutturazioni e/o innovazioni di cui sopra, saranno interessati a significative modificazioni delle loro prestazioni lavorative. Un eventuale monte ore sarà concordato con le OO.SS.AA.

Nei corsi di formazione per i neo-assunti e per i Contratti di Formazione Lavoro sono 4 le ore d'aula riservate alle OO.SS.AA.

Le parti si incontreranno almeno una volta all'anno per esaminare l'attività formativa svolta e i futuri programmi di formazione.

L'impresa, su richiesta delle oo.ss.aa., si rende disponibile a definire momenti di confronto finalizzati all'approfondimento di progetti formativi specifici.

Per gli operatori assunti a tempo indeterminato nella Centrale operativa, saranno previste 2 ore complessive di incontro con le OO.SS.AA. nel caso in cui non abbiano fruito dei corsi per neoassunti.

Art. 4

PARI OPPORTUNITÀ

Nell'ambito della raccomandazione CEE n. 84/635 del 13/12/1984 e della legge n. 125 del 10/4/1991 in materia di pari opportunità, fra azienda e OO.SS.AA. viene istituita una commissione paritetica.

Tale commissione pertanto avrà lo scopo di approfondire i contenuti della legge ed elaborare e promuovere idee e progetti di azioni positive.

Le Parti si danno reciproca facoltà di invitare ai lavori della Commissione propri esperti.

In relazione alle normative in materia, l'Impresa consegnerà annualmente alle OO.SS.AA. un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile e il costo del personale disaggregato per sesso come previsto dalla Legge.

II. PARTE NORMATIVA

Art. 5

ORARIO DI LAVORO

a a - DURATA E DISTRIBUZIONE

Per tutto il personale l'orario di lavoro settimanale è, salvo quanto previsto dalle specifiche regolamentazioni in materia, pari a 37 ore così come previsto dal vigente CCNL.

Di norma, tutte le unità organizzative effettuano otto ore giornaliere di lavoro dal lunedì al giovedì e cinque ore giornaliere al venerdì.

b b - FLESSIBILITÀ DI ORARIO

Per il personale che non opera secondo turni di lavoro è possibile usufruire della flessibilità di orario di lavoro secondo le seguenti modalità:

dal lunedì al giovedì	7,45	9,00	in entrata
	17,00	18,30	in uscita
il venerdì	7,45	9,00	in entrata
	12,00	16,00	in uscita

E' prevista 1 ora di intervallo per il pranzo.

Nell'esercizio dell'orario flessibile il saldo al mese delle ore in più o in meno, compreso cioè il riporto dei mesi precedenti, non può in ogni caso superare le 10 ore. Ogni mese le ore effettuate in più o in meno saranno riportate nel mese successivo come saldo complessivo.

Nel computo delle ore da recuperare saranno considerati anche i permessi autorizzati i quali non possono comunque superare le 5 ore per ogni mese.

Le ore di lavoro eccedenti le ore suddette, e salvo quanto previsto agli art. 8 e 9 "Lavoro Supplementare" e "Lavoro Straordinario", saranno considerate contrattualmente non consentite e non richieste dall'Impresa, e quindi non verranno retribuite.

I ritardi devono rappresentare una eccezione e devono essere motivati. I ritardi che superano il monte di dieci minuti mensili verranno trattenuti dalla retribuzione.

Sulla base delle esigenze di alcune unità organizzative l'Impresa potrà richiedere una presenza fino alle ore 18,30. Laddove dovessero insorgere problemi per la copertura degli orari richiesti, la soluzione degli stessi verrà ricercata preventivamente con le OO.SS.AA.

Art. 6

ORARIO DI LAVORO A TURNI

a a - DURATA E DISTRIBUZIONE

In considerazione delle particolari esigenze di taluni servizi, sono stabiliti turni di lavoro settimanali per gli addetti alla centrale operativa, secondo quanto definito nell'allegato 1.

b b - FLESSIBILITÀ DI ORARIO

Per il lavoro a turni non è prevista flessibilità di orario.

Art. 7

ORARIO DI LAVORO A PART-TIME

a a - DURATA E DISTRIBUZIONE

La durata del part-time viene articolata in part-time a scadenza determinata e in part-time a scadenza indeterminata.

Il part-time a scadenza determinata non potrà avere durata inferiore ad un anno e superiore a due anni.

Il lavoratore a part-time a scadenza determinata dovrà rientrare all'orario a tempo pieno al termine del periodo definito.

Il lavoratore a part-time a scadenza indeterminata potrà chiedere il rientro all'orario a tempo pieno superato il periodo minimo di 2 anni.

Tale rientro verrà concesso o meno, nell'ambito della stessa area professionale di appartenenza e dello stesso livello retributivo, in ragione delle esigenze aziendali, organizzative e di organici. Il richiedente ha comunque diritto di precedenza rispetto alle nuove assunzioni sempre della stessa area professionale di appartenenza e dello stesso livello retributivo.

L'orario settimanale del part-time potrà andare da 20 a 30 ore.

Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo orizzontale, verticale o misto.

b b - FLESSIBILITÀ DI ORARIO

I lavoratori a part-time da 20 a 24 ore settimanali possono usufruire di una flessibilità di orario di 30 minuti in entrata e di 30 minuti in uscita.

Nell'esercizio dell'orario flessibile il saldo al mese, in più o in meno, compreso cioè il riporto dei mesi precedenti, non può in ogni caso superare le 3 ore.

Nel computo delle ore da recuperare saranno considerati anche i permessi autorizzati mensilmente.

I lavoratori a part-time da 25 a 30 ore settimanali possono usufruire di una flessibilità giornaliera posticipando l'orario di ingresso fino a 15 minuti da recuperare in uscita nella stessa giornata

lavorativa.

c c - TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Il trattamento economico e normativo sarà matematicamente proporzionale all'orario effettuato.

I lavoratori a part-time hanno diritto al Ticket Restaurant nel caso in cui l'orario di lavoro preveda il rientro pomeridiano con un intervallo di almeno un'ora.

-

-

d d - CRITERI DI ACCESSO

Allo scopo di agevolare l'accesso al part-time l'Impresa registrerà le domande scritte pervenute dai singoli lavoratori. L'Impresa si impegna a dare risposta, sia essa positiva o negativa, alle domande di part-time entro 3 mesi dalla loro presentazione.

L'accesso al part-time viene regolamentato sulla base dei seguenti criteri elencati in ordine di importanza:

- • comprovati motivi di salute,
- • comprovati e gravi motivi familiari,
- • altre esigenze di ordine personale.

A parità di condizioni nei suddetti criteri la precedenza sarà riservata ai dipendenti con maggiore anzianità aziendale.

In tutti i casi la concessione del part-time è subordinata alla condizione che essa non determini disfunzioni organizzative nell'unità di appartenenza.

Il lavoratore a cui verrà concesso il part-time potrà essere movimentato, nell'ambito della propria sede di lavoro, in altre attività coerenti con il livello di appartenenza.

Art. 8
LAVORO SUPPLEMENTARE

a - DISCIPLINA COMUNE

Il lavoro supplementare è utilizzabile in alternativa al lavoro straordinario.

Il lavoro supplementare potrà essere effettuato dal personale a tempo pieno, assunto a tempo indeterminato o determinato, che non ha responsabilità gerarchiche e adotta il regime delle 4 timbrature.

Il lavoro supplementare potrà essere effettuato anche dal personale a tempo parziale, assunto a tempo indeterminato o determinato.

Per il personale a tempo parziale assunto a tempo determinato il lavoro supplementare verrà utilizzato in ragione di punte di più intensa attività lavorativa e/o indifferibili esigenze di mercato.

Le ore di lavoro supplementare sono effettuate a ore, mezze ore e quarti di ora.

Le ore di lavoro supplementare saranno recuperate fruendo di permessi equivalenti alle ore supplementari effettuate. I recuperi possono essere effettuati utilizzando anche mezze giornate o giornate intere, d'intesa con il responsabile diretto, al di fuori dalla programmazione ordinaria delle ferie.

Il recupero delle ore di lavoro supplementare deve essere effettuato entro il mese di dicembre dell'anno successivo.

La programmazione del lavoro supplementare e le modalità del recupero per gli uffici o i settori interessati all'attività che presentino fenomeni di "punte" di lavoro per periodi prolungati dovranno essere concordati fra le parti.

Al lavoratore che effettua il lavoro supplementare al venerdì pomeriggio con il rientro pomeridiano viene erogato il ticket. Quando il recupero del lavoro supplementare avviene utilizzando una mezza giornata o una giornata intera, quindi senza effettuare il rientro pomeridiano, il dipendente

non ha diritto all'erogazione del ticket.

Le OO.SS.AA. potranno richiedere mensilmente la documentazione relativa al lavoro supplementare effettuato.

b - LAVORATORI A TEMPO PIENO

Il lavoro supplementare è stabilito nella misura massima di 230 ore annue e 5 ore settimanali.

c - LAVORATORI A PART-TIME VERTICALE

Il lavoro supplementare è stabilito nella misura massima di 150 ore annue.

Il dipendente potrà optare tra il pagamento e il recupero delle ore di lavoro supplementare effettuate.

Le ore di lavoro supplementare eccedenti i limiti indicati in precedenza verranno maggiorate del 25% rispetto al normale compenso orario.

d - LAVORATORI A PART-TIME ORIZZONTALE

Il lavoro supplementare è stabilito nella misura massima di 150 ore annue e non deve superare giornalmente la differenza tra le 8 ore giornaliere e il tempo parziale.

Per il solo personale a tempo determinato part-time il monte ore è di 100 annue.

Il dipendente potrà optare tra il pagamento e il recupero delle ore di lavoro supplementare effettuate.

Le ore di lavoro supplementare eccedenti i limiti indicati in precedenza verranno maggiorate del 25% rispetto al normale compenso orario.

Art. 9

LAVORO STRAORDINARIO

Le ore di lavoro straordinario vengono effettuate su richiesta del responsabile diretto, che provvede all'autorizzazione tramite la relativa documentazione, fermo restando quanto previsto dagli artt. 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110 e 169 del CCNL.

Gli straordinari vanno effettuati a ore, mezze ore e quarti di ora.

Giornalmente non è possibile l'effettuazione di ore di straordinario in caso di utilizzo delle ore di lavoro supplementare.

Il lavoro straordinario è effettuabile dal personale a tempo pieno e a part-time verticale, come previsto dal D.lgs 61/00 e successive integrazioni e/o modifiche, assunto a tempo indeterminato o determinato.

Il lavoro straordinario viene integralmente retribuito, fatto salvo quanto previsto dalla Banca Ore.

Le maggiorazioni dello straordinario per le diverse fattispecie (normale, festivo, notturno, notturno festivo) sono regolate secondo le percentuali indicate dal CCNL.

In deroga a quanto previsto dal penultimo comma dell'art. 104 del vigente CCNL le OO.SS.AA. potranno richiedere mensilmente la documentazione relativa al lavoro straordinario.

E' istituita ai sensi dell'art. 110 del vigente CCNL la Banca Ore. Tale istituto non opera per il personale assunto nella disciplina speciale parte terza del CCNL, così come definito dall'art. 169 del CCNL.

Le ore che confluiscono nella Banca Ore previste dal suddetto CCNL saranno fruite secondo le modalità previste per il lavoro supplementare di cui all'art. 8.

Art. 10 PERMESSI

a a - PERMESSI RETRIBUITI

a.1) I responsabili diretti hanno la possibilità di concedere permessi retribuiti da recuperare nel mese successivo. Di norma ciascun permesso non può essere di durata tale da determinare mezza giornata di assenza; né può essere superato il limite globale di 5 ore mensili per ciascun dipendente.

I responsabili diretti potranno concedere permessi, in via del tutto eccezionale e d'intesa con la Direzione aziendale, fino al limite delle 5 ore anche in via continuativa, solo dopo l'esaurimento dei 5 giorni di ferie non programmabili.

a.2) Verranno concessi permessi retribuiti per comprovate necessità, determinate da visite mediche e/o analisi cliniche e/o cure terapeutiche. Tali permessi dovranno essere successivamente giustificati da idonea documentazione anche in relazione alla durata della prestazione rilasciata dall'erogatore del servizio.

a.3) L'Impresa concederà tre giorni di permesso retribuito per i decessi del coniuge o del convivente che risulti tale da certificazione anagrafica, dei genitori e dei figli, delle sorelle, dei fratelli e dei nonni.

Per i decessi della nuora, del genero, dei cognati e dei suoceri (affini di primo e secondo grado) ed anche dei nonni del coniuge del dipendente, l'impresa concederà un giorno di permesso retribuito.

a.4) A partire dall'1/1/2002, con riferimento alle festività previste dall'art. 29 del CCNL, l'Impresa concederà nel corso di ogni anno solare una giornata di permesso retribuito per ognuna delle festività nazionali del 25 aprile, 1 maggio e 2 giugno eventualmente coincidenti con la domenica.

Le suddette giornate di permesso devono essere fruite d'intesa con il responsabile diretto e

comunque non oltre il 31 dicembre dell'anno di maturazione.

b b - PERMESSI NON RETRIBUITI

b.1) È istituito, per ogni dipendente, un monte di cento ore annuo di permessi non retribuiti fruibili solo in giornate intere o mezza giornate e il cui utilizzo consecutivo non potrà superare i dieci giorni lavorativi.

Fino al limite massimo di 10 ore i permessi potranno essere fruibili anche ad ore.

Il lavoratore potrà usufruire dei permessi, previo adeguato preavviso, solo dopo aver esaurito i giorni di ferie arretrate a sua disposizione.

b.2) Si istituisce un ulteriore monte di 100 ore non retribuite, utilizzabili indipendentemente dalle ferie, in caso di comprovata e documentata necessità connessa a malattia dei figli in età compresa fra i tre e i dieci anni.

I permessi del presente punto riassorbono, fino a concorrenza, quanto previsto dall'art. 47 c. II del T.U. 151/01 sui permessi connessi a malattia dei figli dai 3 agli 8 anni non compiuti.

c c - PERMESSI PER LAVORATORI STUDENTI

c.1) Fermo restando quanto previsto dalle leggi e dalle norme in vigore i lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, di qualificazione professionale, statali, parastatali o legalmente riconosciute, comunque abilitate al rilascio di titoli di studio aventi valore legale, usufruiranno di permessi retribuiti per preparare e sostenere le prove di esame, per un periodo non superiore ai 15 giorni di calendario.

c.2) Agli studenti universitari viene riconosciuto, per la preparazione delle prove d'esame per il conseguimento della prima laurea, il diritto di usufruire di permessi retribuiti compreso il giorno dell'esame, per una sola volta per ciascun esame previsto nel corso di laurea e per un periodo non

superiore ai cinque giorni di calendario.

c.3) Per il conseguimento di titoli di studio oltre la prima laurea verrà riconosciuto un giorno di permesso retribuito per sostenere la prova d'esame.

c.4) Per la discussione della tesi di laurea verranno riconosciuti ulteriori permessi retribuiti per un periodo non superiore a cinque giorni di calendario.

c.5) Ai laureati in Giurisprudenza che sosterranno per la prima volta gli esami di Procuratore Legale e ai laureati che sosterranno l'esame di stato per l'abilitazione professionale viene riconosciuto un permesso retribuito fino ad un massimo di tre giorni.

c.6) Tutti i lavoratori studenti potranno richiedere ulteriori sette giorni di permesso non retribuito l'anno.

Tutti i permessi dovranno essere idoneamente documentati dal lavoratore che ne ha usufruito.

Art. 11

ASPETTATIVE

a - ASPETTATIVA PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Congedi per gravi motivi familiari saranno concessi secondo quanto previsto dall'art. 2 del Decreto 278 del 21 luglio 2000.

b - ASPETTATIVA PER MATERNITÀ

Alle lavoratrici in maternità che abbiano già esaurito le aspettative obbligatorie e facoltative previste dalla Legge verrà concesso, in continuità con le stesse, un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di 3 mesi.

Tali ulteriori tre mesi di aspettativa non retribuita saranno concessi integralmente nel caso siano già stati utilizzati due mesi di aspettativa di cui all'art. 36 del CCNL, sarà invece concesso un solo mese nel caso in cui non si sia usufruito dell'aspettativa di cui al suddetto articolo. In quest'ultimo caso un'eventuale ulteriore aspettativa di cui all'art. 36 del CCNL potrà essere usufruita anche dopo 3 anni invece dei 5 previsti dal CCNL stesso.

In tutti i casi l'aspettativa cessa con il raggiungimento del primo anno di età del bambino.

c - ASPETTATIVA PER LA FORMAZIONE

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 5 della L. 53/00, i dipendenti con almeno 5 anni di anzianità aziendale possono richiedere, con preavviso di 45 giorni, un'aspettativa non retribuita per un periodo non superiore a 11 mesi nell'arco di tutta la vita lavorativa: il suddetto periodo può anche essere frazionabile in periodi comunque non inferiori ad un mese.

Tale aspettativa sarà concessa compatibilmente con le esigenze aziendali e/o dell'area in cui il dipendente opera. Il numero massimo di lavoratori che possono avvalersi dell'aspettativa è pari all'1% dei dipendenti in servizio al 31/12 dell'anno precedente. A parità di condizioni, la precedenza sarà riservata ai dipendenti con maggiore anzianità aziendale.

d - TRATTAMENTO ECONOMICO

Le aspettative previste nel presente articolo ai punti a e b non comportano alcuna corresponsione di trattamento economico né maturazione dell'anzianità ad alcun effetto.

Art. 12

ASSEMBLEE SINDACALI

L'Impresa riconosce ai lavoratori, in aggiunta a quanto previsto dall'art. 20 della Legge 300/70, due ore di permesso retribuito per assemblee sindacali. Pertanto, complessivamente, le ore di permesso

retribuito per assemblee sindacali sono 12.

In occasione delle assemblee sindacali regionali e/o interregionali per il rinnovo del CCNL o del CIA saranno concesse ai lavoratori esterni, con sede di lavoro in provincia diversa da quella di svolgimento dell'assemblea, fino ad un massimo di due ore di permesso retribuito all'anno da utilizzare specificatamente per il viaggio dalla sede di lavoro alla sede dell'assemblea.

Art. 13

FERIE

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 32 del CCNL, nell'anno di effettiva maturazione di 5 anni di anzianità aziendale il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della quinta settimana di ferie quanti sono i mesi mancanti al 31 Dicembre dell'anno stesso.

Nella programmazione annuale delle ferie potranno essere stralciate 5 giornate, destinate ad esigenze non previste e da usufruire comunque entro l'anno.

Art. 14

MOVIMENTAZIONI

Le Parti considerano la movimentazione uno strumento importante per la migliore organizzazione aziendale, per la valorizzazione delle risorse umane e per l'arricchimento delle esperienze professionali.

I criteri fondamentali che regolano la mobilità sono:

- • corrispondenza dei requisiti di scolarità richiesti dalla posizione;
- • corrispondenza dei requisiti tecnico/professionali;
- • partecipazione ai corsi di formazione;
- • anzianità aziendale.

I lavoratori possono segnalare la loro disponibilità alla mobilità, ovvero richiedere di essere movimentati, facendo domanda scritta alla Direzione aziendale.

L'Impresa si impegna a ricercare prioritariamente soluzioni interne nella copertura delle nuove posizioni in organico. Ciò alla condizione che sussistano i requisiti professionali ed attitudinali necessari per la copertura delle stesse.

Art. 15

TRASFERIMENTI DI SEDE

Prima di esercitare il diritto previsto dal CCNL di trasferire la sede di lavoro del personale dipendente, per necessità di carattere tecnico - organizzative, l'Impresa si attiverà per cercare di ottenere il consenso preventivo del dipendente interessato.

Prima di attuare il trasferimento l'Impresa si impegna comunque ad informare le OO.SS.AA. sui motivi che l'hanno indotta a tale scelta.

L'Impresa, in relazione alla disponibilità di alloggi di proprietà della Compagnia, darà priorità, ai fini della loro assegnazione, alle domande dei dipendenti interessati a trasferimenti di sede di lavoro.

Art. 16

SICUREZZA E SALUTE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

L'Impresa conferma il suo impegno rivolto al miglioramento ulteriore delle condizioni ambientali, igieniche e di sicurezza nei luoghi di lavoro sia per quanto riguarda la sede della direzione che per le sedi periferiche.

A tal fine intende dare piena attuazione agli adempimenti previsti dai decreti legislativi n° 626/1994 e n° 242/1996 per quanto attiene la sicurezza e la salute dei lavoratori, nonché le modalità di consultazione e partecipazione degli stessi.

In particolare l'Impresa si impegna:

- • ad elaborare ed aggiornare annualmente un documento (il cosiddetto "Piano

della Sicurezza") contenente la valutazione dei rischi, le misure di prevenzione e protezione necessarie, il programma delle misure da adottare per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

- • ad effettuare almeno una volta all'anno la riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi;
- • ad assumere un più funzionale assetto dei presidi di prevenzione incendi e di pronto soccorso;
- • a dare, d'intesa con la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza, una adeguata informazione a tutti i lavoratori sull'apparato generale della nuova normativa in materia di sicurezza e sugli eventuali rischi connessi all'attività svolta.

Art. 17

VALIDITÀ DEGLI ACCORDI

Le parti si danno reciprocamente atto che sono riportati nel presente articolo tutti gli accordi in essere alla data di stipula del presente CIA. Le parti concordano pertanto di ritenere decaduti da ogni effetto gli accordi non riportati nel seguente elenco:

- • Accordo sulla Cassa di Previdenza e Assistenza dei dipendenti delle imprese assicurative del Gruppo Unipol del 17/11/1988;
- • Accordo sulla Cassa di Assistenza dei dipendenti delle imprese assicurative del Gruppo Unipol del 12/4/1994;
- • Accordo sindacale su previdenza ed assistenza complementare del 28/11/1996;
- • Accordo in merito all'utilizzo del 0,50% previsto dall'art. 84 del CCNL del 18/12/99 da destinarsi all'assistenza sanitaria, del 3/7/2000;
- • Accordo per il versamento cumulativo dei contributi di assistenza sanitaria alla Cassa di assistenza dei dipendenti delle imprese assicurative del Gruppo Unipol del 28/12/2000;
- • Accordo sulla centrale operativa del 15/3/2000;

NOTA A VERBALE

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31/12/2001 per aggiornare i contributi dell'impresa, al fine di garantire le prestazioni assistenziali previste dai vigenti CCNL e CIA.

III. PARTE ECONOMICA

Art. 18

UNA TANTUM

A tutti i dipendenti di cui alla disciplina speciale parte prima del vigente CCNL in servizio alla data di sottoscrizione del presente CIA viene erogata una cifra lorda una tantum articolata per livelli secondo gli importi massimi ed alle condizioni e nei limiti di seguito riportati:

Livello retributivo	1	£	556.000
	2	£	611.000
	3	£	700.000
	4	£	800.000
	5	£	894.000
	6	£	1.028.000
	F1	£	1.233.000
	F2	£	1.389.000
	F3	£	1.428.000

Per tale erogazione è escluso l'accantonamento al TFR. Sono esclusi dall'erogazione i dipendenti a tempo determinato.

A) La cifra riportata in tabella sarà erogata ai dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente CIA e verrà calcolata in proporzione a quanti sono i mesi di servizio effettivo prestati negli anni 2000 e 2001 fino alla data di sottoscrizione del presente CIA. Non sono considerati servizio effettivo i periodi di assenza non retribuita.

B) La cifra riportata in tabella sarà erogata ai dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente CIA e sarà ridotta in funzione dell'anno di assunzione, così come definito dalla sottoriportata tabella con riferimento al 4° livello retributivo:

<u>anno di assunzione</u>	<u>importo in £</u>
1995 e precedenti	800.000
1996/1997/1998	600.000
1999/2000/2001	400.000

Tale cifra sarà erogata in proporzione per gli altri livelli retributivi.

C) L'erogazione una tantum è riconosciuta a definizione globale ed incondizionata di qualsiasi rivendicazione e pretesa da parte dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente CIA relativamente alle festività di cui all'art. 29 del vigente CCNL che in passato sono coincise con la domenica.

Le parti si impegnano a raccogliere il consenso dei singoli dipendenti per sottoscrivere in apposito verbale di conciliazione in sede sindacale quanto convenuto nel punto C del presente articolo.

D) L'erogazione una tantum sarà corrisposta ai dipendenti che accettano esplicitamente quanto previsto nel presente articolo e stipulano il conseguente verbale di conciliazione. Nel caso di mancata sottoscrizione del verbale di conciliazione non troverà applicazione quanto previsto al punto a.4 dell'art. 10.

Art. 19

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ (PAP)

Il Premio Aziendale di Produttività per la vigenza del presente Contratto è corrisposto a tutti i dipendenti di cui alla disciplina speciale parte prima del vigente CCNL secondo i seguenti importi lordi articolati per livello retributivo:

<u>livello retributivo</u>	<u>ANNO 2000</u>	<u>ANNO 2001</u>	<u>ANNO 2002</u>	<u>ANNO 2003</u>	<u>ANNO 2004</u>
1	£ 2.981.000	£ 3.125.000 (€ 1.613,92)	€ 1.703,00	€ 1.703,00	€ 1.775,00
2	£ 3.273.000	£ 3.437.000 (€ 1.775,06)	€ 1.873,00	€ 1.873,00	€ 1.952,00

3	£ 3.756.000	£ 3.937.000 (€ 2.033,29)	€ 2.146,00	€ 2.146,00	€ 2.236,00
4	£ 4.300.000	£ 4.500.000 (€ 2.324,05)	€ 2.454,00 (£ 4.751.606)	€ 2.454,00 (£ 4.751.606)	€ 2.557,00 (£ 4.951.042)
5	£ 4.789.000	£ 5.000.000 (€ 2.582,28)	€ 2.742,00	€ 2.742,00	€ 2.858,00
6	£ 5.514.000	£ 5.781.000 (€ 2.985,63)	€ 3.151,00	€ 3.151,00	€ 3.284,00
F1	£ 6.629.000	£ 6.937.000 (€ 3.582,66)	€ 3.781,00	€ 3.781,00	€ 3.941,00
F2	£ 7.445.000	£ 7.812.000 (€ 4.034,56)	€ 4.258,00	€ 4.258,00	€ 4.438,00
F3	£ 7.665.000	£ 8.033.000 (€ 4.148,69)	€ 4.378,00	€ 4.378,00	€ 4.562,00

Gli incrementi del PAP previsti per il 2001, il 2002 e il 2004 decorrono a partire dal 1° gennaio di ciascun anno.

Art. 20

PREMIO AZIENDALE VARIABILE

a a - Per tutti i dipendenti di cui alla disciplina speciale parte prima del vigente CCNL è previsto un Premio Aziendale Variabile (PAV) il cui ammontare è collegato all'andamento economico dell'Impresa sulla base dell'utile lordo dell'esercizio.

b b - Le parti dichiarano espressamente che qualora, negli anni di vigenza del presente CIA, dovessero avvenire significative modificazioni circa gli obblighi fiscali, contributivi e di bilancio derivanti da leggi, normative, regolamenti e altri fattori non dipendenti dalla volontà delle parti, i criteri e le modalità sui quali si fonda il presente articolo potranno essere rivisti e rinegoziati.

c c - L'utile lordo d'esercizio è la cifra riportata nel "Prospetto di riclassificazione del conto dei profitti e delle perdite" nella riga "Risultato economico al lordo delle imposte".

d d - Il PAV viene calcolato sulla base dell'utile lordo dell'esercizio dell'anno precedente a

partire dal 2002 sull'esercizio 2001 e successivamente nel 2003 sull'esercizio 2002 e nel 2004 sull'esercizio 2003.

e e - Per l'esercizio 2001, quando l'utile lordo dell'esercizio è inferiore a 0,60 ML di euro il PAV non viene erogato.

Quando l'utile lordo è pari o superiore a 0,60 ML di euro viene erogato un premio lordo annuo riferito ad un 4° livello retributivo dell'area professionale B articolato secondo le seguenti fasce di utile lordo:

- • da 0,60 ML di euro a meno di 0,70 ML di euro di utile € 361,00 lordi
lordo (£ 698.993)
- • da 0,70 ML di euro a meno di 0,80 ML di euro di utile € 413,00 lordi
lordo
- • da 0,80 ML di euro a meno di 0,90 ML di euro di utile € 464,00 lordi
lordo
- • da 0,90 ML di euro a meno di 1,00 ML di euro di utile € 516,00 lordi
lordo
- • da 1,00 ML di euro a meno di 1,10 ML di euro di utile € 568,00 lordi
lordo
- • da 1,10 ML di euro a meno di 1,20 ML di euro di utile € 619,00 lordi
lordo
- • da 1,20 ML di euro a meno di 1,30 ML di euro di utile € 671,00 lordi
lordo
- • da 1,30 ML di euro a meno di 1,40 ML di euro di utile € 723,00 lordi
lordo
- • da 1,40 ML di euro e oltre di utile lordo € 749,00 lordi
(£ 1.450.266)

a f - Per l'esercizio 2002, quando l'utile lordo dell'esercizio è inferiore a 0,80 ML di euro il PAV non viene erogato.

Quando l'utile lordo è pari o superiore a 0,80 ML di euro viene erogato un premio lordo annuo riferito ad un 4° livello retributivo dell'area professionale B articolato secondo le seguenti fasce di utile lordo:

- • da 0,80 ML di euro a meno di 0,95 ML di euro di utile € 361,00 lordi
lordo (€ 698.993)
- • da 0,95 ML di euro a meno di 1,10 ML di euro di utile € 413,00 lordi
lordo
- • da 1,10 ML di euro a meno di 1,25 ML di euro di utile € 464,00 lordi
lordo
- • da 1,25 ML di euro a meno di 1,40 ML di euro di utile € 516,00 lordi
lordo
- • da 1,40 ML di euro a meno di 1,55 ML di euro di utile € 568,00 lordi
lordo
- • da 1,55 ML di euro a meno di 1,70 ML di euro di utile € 619,00 lordi
lordo
- • da 1,70 ML di euro a meno di 1,85 ML di euro di utile € 671,00 lordi
lordo
- • da 1,85 ML di euro a meno di 2,00 ML di euro di utile € 723,00 lordi
lordo
- • da 2,00 ML di euro e oltre di utile lordo € 749,00 lordi
(€ 1.450.266)

a g - Per l'esercizio 2003, quando l'utile lordo dell'esercizio è inferiore a 1,20 ML di euro il PAV non viene erogato.

Quando l'utile lordo è pari o superiore a 1,20 ML di euro viene erogato un premio lordo annuo riferito ad un 4° livello retributivo dell'area professionale B articolato secondo le seguenti fasce di utile lordo:

- • da 1,20 ML di euro a meno di 1,40 ML di euro di utile € 361,00 lordi
lordo (€ 698.993)
- • da 1,40 ML di euro a meno di 1,60 ML di euro di utile € 413,00 lordi
lordo
- • da 1,60 ML di euro a meno di 1,80 ML di euro di utile € 464,00 lordi
lordo
- • da 1,80 ML di euro a meno di 2,00 ML di euro di utile € 516,00 lordi
lordo

- • da 2,00 ML di euro a meno di 2,20 ML di euro di utile € 568,00 lordi lordo
- • da 2,20 ML di euro a meno di 2,40 ML di euro di utile € 619,00 lordi lordo
- • da 2,40 ML di euro a meno di 2,60 ML di euro di utile € 671,00 lordi lordo
- • da 2,60 ML di euro a meno di 2,80 ML di euro di utile € 723,00 lordi lordo
- • da 2,80 ML di euro e oltre di utile lordo € 749,00 lordi (£ 1.450.266)

a h - Il PAV viene eventualmente corrisposto a tutti i dipendenti sotto forma di una cifra lorda erogata come una tantum in una unica soluzione con la retribuzione del mese di settembre.

b i - Il PAV viene eventualmente corrisposto ai dipendenti in servizio alla data di erogazione e viene calcolato in dodicesimi in ragione della presenza in servizio effettivo nell'anno di riferimento, nel 2001 per il PAV 2002, nel 2002 per il PAV 2003 e nel 2003 per il PAV 2004. Non sono considerati servizio effettivo i periodi di assenza non retribuita.

c j - L'importo del PAV riferito ad un 4° livello retributivo di cui ai precedenti punti e), f), g) viene erogato in base al livello di inquadramento secondo i parametri di seguito riportati:

Parametri per l'erogazione
del PAV tra i vari livelli

1° livello retributivo	100
2° livello retributivo	110
3° livello retributivo	130
4° livello retributivo	150
5° livello retributivo	170
6° livello retributivo	200
7/1° livello retributivo	230
7/2° livello retributivo	270
7/3° livello retributivo	300

l 1 - La cifra erogata non comporta l'accantonamento al TFR ed è onnicomprensiva di tutti gli istituti contrattuali e di Legge.

m

Art. 21

PREMI AZIENDALI INDIVIDUALI (PAI)

a a - Per i Funzionari - Area professionale A (7° livello retributivo) e per i dipendenti dell'Area professionale B posizione organizzativa 3 (6° livello retributivo) è confermata l'istituzione del Premio Aziendale Individuale (PAI) consistente nel pagamento di una cifra lorda annua erogata in una unica soluzione sotto forma di una tantum con lo stipendio del mese di aprile.

b - Il numero dei PAI che verranno riconosciuti ogni anno è pari almeno al 12% rispettivamente del totale dei Funzionari - Area professionale A (7° livello retributivo) e dei dipendenti dell'area professionale B posizione organizzativa 3 (6° livello retributivo) presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

c - Per i dipendenti dell'Area professionale B posizione organizzativa 3 (6° livello retributivo) a partire dal 2002 il PAI erogato sarà di € 1.808,00 (£ 3.500.776).

d - Per i Funzionari - Area professionale A (7° livello retributivo) a partire dal 2002 il PAI erogato sarà di € 2.325,00 (£ 4.501.827) o di € 2.583,00 (£ 5.001.385).

e - Per i dipendenti dell'area professionale B posizione organizzativa 3 (6° livello retributivo) al secondo riconoscimento del PAI viene riconosciuto il livello retributivo di sesto super in quanto il secondo PAI erogato si trasforma in una integrazione al PAP, a partire dal 2002, di € 1033,00 (£ 2.000.166) lordi annui non rivalutabili e riassorbibili in caso di passaggio di livello. Al riconoscimento del secondo PAI la differenza tra il valore del PAI e l'integrazione al PAP di € 1033,00 (£ 2.000.166) verrà erogata sotto forma di una tantum come descritto al punto a) del presente articolo.

Nel caso di erogazioni di ulteriori PAI successivi al secondo, gli stessi saranno erogati sotto forma di una tantum come descritto al punto a) del presente articolo.

f - L'erogazione del PAI è di esclusiva competenza dell'Impresa che ne deciderà l'attribuzione sulla

base dei seguenti criteri generali:

- • apporto alla elaborazione e definizione degli obiettivi e dei progetti affidati alla unità organizzativa di appartenenza,
- • apporto ai risultati raggiunti dalla unità organizzativa di appartenenza rispetto agli obiettivi e ai progetti affidati,
- • competenza nell'uso delle norme e delle procedure,
- • capacità di analisi e di sintesi,
- • capacità nell'organizzazione del lavoro e nella concreta attuazione dello stesso.
- • capacità di gestione, di coinvolgimento e di sviluppo della partecipazione dei collaboratori dell'unità organizzativa di appartenenza,
- • capacità di determinare e favorire lo sviluppo professionale dei collaboratori,
- • capacità di risolvere problemi,
- • capacità relazionali e di collaborazione sia nei rapporti interni, sia nei rapporti esterni (agenzie, clienti, fornitori, etc.).

f - L'Impresa fornirà annualmente alle OO.SS.AA. l'elenco nominativo dei lavoratori a cui sono stati erogati i PAI.

g - La non erogazione di un PAI non costituisce in alcun caso giudizio negativo dell'Impresa sull'operato dei potenziali interessati e, pertanto, l'Impresa conferma la sua disponibilità a fornire al dipendente che ne faccia richiesta, le motivazioni per cui non gli è stato riconosciuto il PAI. L'Impresa conferma la stessa disponibilità rispetto alle OO.SS.AA.

Art.22

RICONOSCIMENTI PROFESSIONALI

Per i lavoratori dell'Area professionale B posizione organizzativa 2 e 1 (5° e 4° livello retributivo) e dell'Area professionale C (3° livello retributivo) con almeno 10 anni di anzianità nello stesso livello e in particolare per quelli interessati a significative modifiche organizzative e/o a importanti mutamenti di mansioni che non siano tuttavia tali da comportare un diverso inquadramento così come previsto dall'art. 86 e successivi del CCNL – in ragione della comprovata esperienza e di specifiche valutazioni di carattere professionale, tecnico e/o organizzativo – ai lavoratori ritenuti idonei verrà riconosciuta una cifra lorda annua così articolata:

- • £ 450.000 per i lavoratori dell'Area professionale C (3° livello retributivo),
- • £ 700.000 per i lavoratori dell'Area professionale B posizione organizzativa 1 (4° livello retributivo),
- • £ 900.000 per i lavoratori dell'Area professionale B posizione organizzativa 2 (5° livello retributivo).

Tali cifre a partire dall'1/1/2002 saranno di

- • € 235,00 (£ 455.023) per i lavoratori dell'Area professionale C (3° livello retributivo),
- • € 365,00 (£ 706.738) per i lavoratori dell'Area professionale B posizione organizzativa 1 (4° livello retributivo),
- • € 465,00 (£ 900.365) per i lavoratori dell'Area professionale B posizione organizzativa 2 (5° livello retributivo).

Tale cifra sarà riassorbibile in caso di passaggio di livello retributivo.

Art. 23

INDENNITÀ PER I FUNZIONARI

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL ai Funzionari - Area professionale A (7° livello retributivo) con almeno due anni di permanenza nell'Area professionale A viene riconosciuta un'integrazione dell'indennità di carica annua lorda di £ 2.600.000 per i Funzionari di 1° grado e di £ 3.300.000 per i Funzionari di 2° e 3° grado.

Tale indennità, a partire dall'1/1/2002, sarà di € 1.400,00 (£ 2.710.778) per i Funzionari di 1° grado e di € 1750,00 (£ 3.388.472) per i Funzionari di 2° e 3° grado.

Tale indennità non è rivalutabile ed è riassorbibile in caso di passaggio di grado ovvero di eventuali analoghe erogazioni derivanti dai futuri contratti aziendali e nazionali.

Art. 24

ASSEGNO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE INQUADRATO NELLA DISCIPLINA
SPECIALE PARTE TERZA DEL CCNL

a - PERSONALE INQUADRATO NELLA SEZIONE PRIMA DELLA DISCIPLINA SPECIALE
PARTE TERZA DEL CCNL

A partire dall'1/1/2002 al personale inquadrato nella sezione prima della disciplina speciale parte terza del CCNL sarà riconosciuto un assegno integrativo di € 450,00 (£ 871.321) lordi annui, riassorbibile in caso di passaggio ad inquadramento nella disciplina speciale parte prima del CCNL ovvero riassorbibile in caso di altre eventuali erogazioni concordate in sede aziendale.

b - PERSONALE INQUADRATO NELLA SEZIONE SECONDA DELLA DISCIPLINA
SPECIALE PARTE TERZA DEL CCNL

A partire dall'1/1/2002 al personale inquadrato nella sezione seconda della disciplina speciale parte terza del CCNL sarà riconosciuto un assegno integrativo di € 250,00 (£ 484.067) lordi annui, riassorbibile in caso di passaggio ad inquadramento nella disciplina speciale parte prima del CCNL ovvero riassorbibile in caso di altre eventuali erogazioni concordate in sede aziendale.

Art. 25

PREMIO VARIABILE PER IL PERSONALE INQUADRATO NELLA SEZIONE PRIMA DELLA
DISCIPLINA SPECIALE PARTE TERZA DEL CCNL

- a. a. A partire dall'1/1/2002 per i dipendenti inquadrati nella sezione prima della disciplina speciale parte terza del vigente CCNL è previsto un Premio Variabile il cui ammontare è collegato all'andamento economico dell'Impresa sulla base dell'utile lordo dell'esercizio.
- b. b. Le parti dichiarano espressamente che qualora, negli anni di vigenza del presente CIA, dovessero avvenire significative modificazioni circa gli obblighi fiscali, contributivi e di bilancio

derivanti da leggi, normative, regolamenti e altri fattori non dipendenti dalla volontà delle parti, i criteri e le modalità sui quali si fonda il presente articolo potranno essere rivisti e rinegoziati.

c. c. L'utile lordo d'esercizio è la cifra riportata nel "Prospetto di riclassificazione del conto dei profitti e delle perdite" nella riga "Risultato economico al lordo delle imposte".

d. d. Il Premio viene calcolato sulla base dell'utile lordo dell'esercizio dell'anno precedente a partire dal 2002 sull'esercizio 2001 e successivamente nel 2003 sull'esercizio 2002 e nel 2004 sull'esercizio 2003.

e. e. Per l'esercizio 2001, quando l'utile lordo dell'esercizio è inferiore a 0,60 ML di euro il Premio non viene erogato.

Quando l'utile lordo è pari o superiore a 0,60 ML di euro viene erogato un premio lordo annuo articolato secondo le seguenti fasce di utile lordo:

da 0,60 ML di euro a meno di 0,70 ML di euro di utile lordo	€ 210,00 lordi (£ 406.616)
da 0,70 ML di euro a meno di 0,80 ML di euro di utile lordo	€ 240,00 lordi
da 0,80 ML di euro a meno di 0,90 ML di euro di utile lordo	€ 270,00 lordi
da 0,90 ML di euro a meno di 1,00 ML di euro di utile lordo	€ 300,00 lordi
da 1,00 ML di euro a meno di 1,10 ML di euro di utile lordo	€ 330,00 lordi
da 1,10 ML di euro a meno di 1,20 ML di euro di utile lordo	€ 360,00 lordi
da 1,20 ML di euro a meno di 1,30 ML di euro di utile lordo	€ 390,00 lordi
da 1,30 ML di euro a meno di 1,40 ML di euro di utile lordo	€ 420,00 lordi
da 1,40 ML di euro e oltre di utile lordo	€ 430,00 lordi (£ 832.596)

f. f. Per l'esercizio 2002, quando l'utile lordo dell'esercizio è inferiore a 0,80 ML di euro il Premio non viene erogato.

Quando l'utile lordo è pari o superiore a 0,80 ML di euro viene erogato un premio lordo annuo articolato secondo le seguenti fasce di utile lordo:

da 0,80 ML di euro a meno di 0,95 ML di euro di utile lordo	€ 210,00 lordi (£ 406.616)
da 0,95 ML di euro a meno di 1,10 ML di euro di utile lordo	€ 240,00 lordi
da 1,10 ML di euro a meno di 1,25 ML di euro di utile lordo	€ 270,00 lordi
da 1,25 ML di euro a meno di 1,40 ML di euro di utile lordo	€ 300,00 lordi
da 1,40 ML di euro a meno di 1,55 ML di euro di utile lordo	€ 330,00 lordi
da 1,55 ML di euro a meno di 1,70 ML di euro di utile lordo	€ 360,00 lordi
da 1,70 ML di euro a meno di 1,85 ML di euro di utile lordo	€ 390,00 lordi
da 1,85 ML di euro a meno di 2,00 ML di euro di utile lordo	€ 420,00 lordi
da 2,00 ML di euro e oltre di utile lordo	€ 430,00 lordi (£ 832.596)

g. g. Per l'esercizio 2003, quando l'utile lordo dell'esercizio è inferiore a 1,20 ML di euro il Premio non viene erogato.

Quando l'utile lordo è pari o superiore a 1,20 ML di euro viene erogato un premio lordo annuo articolato secondo le seguenti fasce di utile lordo:

da 1,20 ML di euro a meno di 1,40 ML di euro di utile lordo	€ 210,00 lordi (£ 406.616)
da 1,40 ML di euro a meno di 1,60 ML di euro di utile lordo	€ 240,00 lordi
da 1,60 ML di euro a meno di 1,80 ML di euro di utile lordo	€ 270,00 lordi
da 1,80 ML di euro a meno di 2,00 ML di euro di utile lordo	€ 300,00 lordi
da 2,00 ML di euro a meno di 2,20 ML di euro di utile lordo	€ 330,00 lordi
da 2,20 ML di euro a meno di 2,40 ML di euro di utile lordo	€ 360,00 lordi
da 2,40 ML di euro a meno di 2,60 ML di euro di utile lordo	€ 390,00 lordi
da 2,60 ML di euro a meno di 2,80 ML di euro di utile lordo	€ 420,00 lordi
da 2,80 ML di euro e oltre di utile lordo	€ 430,00 lordi (£ 832.596)

h. h. Il Premio Variabile viene eventualmente corrisposto a tutti i dipendenti sotto forma di una cifra lorda erogata come una tantum in una unica soluzione con la retribuzione del mese di settembre.

- i. i. Il Premio Variabile viene eventualmente corrisposto ai dipendenti in servizio alla data di erogazione e viene calcolato in dodicesimi in ragione della presenza in servizio effettivo nell'anno di riferimento, nel 2001 per il Premio 2002, nel 2002 per il Premio 2003 e nel 2003 per il Premio 2004. Non sono considerati servizio effettivo i periodi di assenza non retribuita.
- j. j. La cifra erogata non comporta l'accantonamento al TFR ed è onnicomprensiva di tutti gli istituti contrattuali e di Legge.

Art. 26

SISTEMA INCENTIVANTE PER IL PERSONALE INQUADRATO NELLA SEZIONE SECONDA DELLA DISCIPLINA SPECIALE PARTE TERZA DEL CCNL

A partire dall'1/1/2002, per gli operatori inquadrati nella sezione seconda della disciplina speciale parte terza del CCNL è previsto un sistema incentivante così strutturato:

a - ADDETTI ALLA VENDITA OPERANTI ATTRAVERSO IL CANALE TELEFONICO

Ad ogni operatore addetto alla vendita operante attraverso il canale telefonico verrà riconosciuto, in proporzione all'orario di lavoro, un sistema incentivante al raggiungimento del volume dei premi di portafoglio relativi a polizze rinnovate, previsto per ciascun trimestre per il canale telefonico in base agli scaglioni riportati nella tabella allegata.

Il volume dei premi di portafoglio verrà comunicato dall'Impresa ai lavoratori ed ai rappresentanti sindacali aziendali entro l'inizio di ciascun trimestre, illustrando le principali variabili che ne hanno determinato l'importo complessivo.

Al raggiungimento dei premi totali di rinnovo previsti per ciascuno scaglione verrà corrisposto ad ogni operatore addetto alla vendita del canale telefonico una retribuzione lorda su base trimestrale in base alla citata tabella allegata:

b - ADDETTI ALLA VENDITA OPERANTI ATTRAVERSO IL CANALE INTERNET

Ad ogni operatore addetto alla vendita operante attraverso il canale Internet verrà riconosciuto, in proporzione all'orario di lavoro, un sistema incentivante al raggiungimento dei premi di portafoglio relativi a polizze rinnovate, previsto per ciascun trimestre per il canale Internet in base agli scaglioni riportati nella tabella allegata.

Il volume dei premi di portafoglio verrà comunicato dall'Impresa ai lavoratori ed ai rappresentanti sindacali aziendali entro l'inizio di ciascun trimestre, illustrando le principali variabili che ne hanno determinato l'importo complessivo.

Al raggiungimento dei premi totali di rinnovo previsti per ciascuno scaglione verrà corrisposto ad ogni operatore addetto alla vendita del canale Internet una retribuzione lorda su base trimestrale in base alla citata tabella allegata

Art. 27

TRATTAMENTO PROVVISORIO

A partire dall'1/1/2002, secondo quanto previsto dall'art. 171 del CCNL, al personale inquadrato nella sezione seconda della disciplina speciale parte terza del ccnl e ai coordinatori di gruppo della centrale operativa sarà applicato un trattamento provvisorio, secondo quanto previsto nella specifica tabella consegnata alle OO.SS.AA.

Tale trattamento provvisorio annulla e sostituisce integralmente quanto previsto nell'Accordo sulla centrale operativa del 15-3-2000 alle specifiche voci "compensi provvisori" e "coordinatore".

Art. 28

RIMBORSI SPESE

a a - RIMBORSO DELLE SPESE DI TRASPORTO

Per i dipendenti in trasferta è ammesso il rimborso a piè di lista delle spese per:

- • il biglietto aereo,
- • il biglietto ferroviario di 1^a classe, l'eventuale supplemento rapido e l'eventuale prenotazione obbligatoria,
- • il pedaggio autostradale,
- • il trasporto in nave,
- • il trasporto in taxi,
- • l'utilizzo dell'autovettura personale,
- • il parcheggio.

b b - RIMBORSO CHILOMETRICO

Al dipendente ammesso all'uso dell'autovettura personale per servizio spetta un rimborso per ciascun chilometro effettivamente percorso.

A partire dall'1/1/2002 l'importo per il rimborso chilometrico sarà calcolato con riferimento a un modello di autovettura e a una fascia di percorrenza come da tabelle ACI.

Per il calcolo del valore del rimborso chilometrico saranno considerati il 100% dei costi "proporzionali" e il 40% dei costi "non proporzionali" con riferimento al modello e alla percorrenza scelti, indicati nelle tabelle ACI.

Il modello di riferimento sarà:

- ■ per il personale che effettua per servizio fino a 25.000 chilometri annui
la FIAT BRAVA 100 1.6 16V SX con 15.000 km di percorrenza
- ■ per il personale che effettua per servizio oltre 25.000 chilometri annui
la FIAT BRAVA 100 1.6 16V SX con 30.000 km di percorrenza

Il riferimento per il personale che effettua per servizio oltre 25.000 chilometri annui entrerà in vigore a partire dall'1/1/2004. Fino a tale data il riferimento per il rimborso sarà uguale per tutti indifferentemente dai chilometri effettuati.

I valori dei rimborsi chilometrici saranno aggiornati annualmente con riferimento alle citate

tabelle ACI.

Nel corso del primo semestre del 2002, tenuto conto dell'uscita dalla produzione del modello indicato, le parti si incontreranno per definire un nuovo modello di auto di riferimento che non dovrà comunque comportare un aumento dei costi del rimborso, naturalmente per il solo 2002.

Le spese diverse dal rimborso chilometrico ma relative all'uso dell'autovettura personale saranno rimborsate secondo le disposizioni in vigore, in base ai giustificativi di spesa presentati.

Tutte le spese devono essere autorizzate dal responsabile diretto.

Fino al 31/12/2001 per i dipendenti con una percorrenza fino a 25.000 km il rimborso delle spese è pari a £ 573 per ciascun chilometro. Per i dipendenti con una percorrenza annua superiore ai 25.000 km il rimborso è pari a £ 602 per ciascun chilometro. Dall'1/1/2002 il rimborso chilometrico per tutti sarà di £ 608, fino ai successivi aggiornamenti e all'introduzione della seconda fascia di riferimento a partire dall'1/1/2004.

c c - RIMBORSO A PIÈ DI LISTA DELLE SPESE PER PASTI E PER PERNOTTAMENTI

Per i dipendenti in trasferta è ammesso il rimborso a piè di lista per il consumo dei pasti e per i pernottamenti dovuti ad esigenze di servizio entro i seguenti limiti, salvo i casi eccezionali convalidati, di volta in volta, dal diretto responsabile:

- • per le trasferte che comportino pernottamento e consumo dei due pasti (pranzo e cena): limite massimo di € 47,62 (£ 92.205) più il rimborso del pernottamento in alberghi fino a tre stelle o equivalente;
- • per le trasferte che non comportino pernottamento: limite massimo di € 47,62 (£ 92.205) nel caso di pranzo e cena; limite massimo di € 26,96 o (£ 52.201) nel caso di un solo pranzo o sola cena.

In merito al limite massimo per i due pasti di € 47,62 (£ 92.205) viene confermata la possibilità di compensazione nel giorno, consistente nel poter superare il limite di € 26,96 (£ 52.201) per un pasto purché l'altro sia di importo tale che complessivamente non venga superato il valore di € 47,62 (£

92.205).

Fino al 31/12/2001 il limite massimo per i due pasti è di £ 89.500 e il limite massimo per un solo pasto è di £ 50.700.

Gli importi dei rimborsi suindicati verranno aggiornati annualmente con riferimento alle voci "pasto ristorante" e "camera d'albergo" riportate nei bollettini ISTAT.

Le spese saranno rimborsate secondo le disposizioni in vigore ed entro i limiti fiscali vigenti per i rimborsi giornalieri di pernottamenti e pasti sulla base dei giustificativi di spesa presentati e autorizzati dal diretto responsabile.

d d - PICCOLE SPESE NON DOCUMENTATE

Per i dipendenti inviati in trasferta o in missione che utilizzano il rimborso a piè di lista, è previsto un importo per le piccole spese non documentabili pari a:

- • € 2,85 (£ 5.518) nel caso di trasferta senza pernottamento
- • € 8,27 (£ 16.012) nel caso di trasferta con pernottamento

Gli importi per le piccole spese di trasferta sono corrisposti in busta paga sulla base delle registrazioni mensili.

e e - CONTRIBUTO ALLOGGIO PER TRASFERIMENTI

Per i trasferimenti di residenza che avvengano per iniziativa dell'Impresa, ad integrazione di quanto previsto dagli artt. 62 e 130 del CCNL, l'Impresa riconoscerà al dipendente trasferito i seguenti contributi:

- • nel 1° anno il 100% della eventuale differenza di affitto della casa;
- • nel 2° anno il 75% della eventuale differenza di affitto della casa;
- • nel 3° anno il 50% della eventuale differenza di affitto della casa;
- • nel 4° anno il 25% della eventuale differenza di affitto della casa.

Oltre tale periodo nulla è dovuto.

Art. 29
PRESTITI

a a - PRESTITI PERSONALI

La disponibilità massima complessiva per i prestiti personali stabilita per l'intera durata del presente CIA è di € 200.000,00 (£ 387.254.000).

I lavoratori potranno chiedere:

- un prestito di ammontare non superiore a € 3.980,00 (£ 7.706.354), rimborsabile in 24 rate mensili, trattenute sulle retribuzioni di ogni mese con esclusione della 13^o e 14^o mensilità; fino al 31/12/2001 l'ammontare massimo del prestito è di £ 7 ML;
- un prestito di ammontare non superiore a € 7.670,00 (£ 14.851.190) la cui motivazione dovrà essere specificamente documentata, rimborsabile in 36 rate mensili trattenute sulle retribuzioni di ogni mese con esclusione della 13^a e 14^a mensilità; fino al 31/12/2001 l'ammontare massimo del prestito è di £ 13,5 ML.

A partire dall'1/1/2002, il tasso di interesse del prestito sarà il tasso "Euribor 12 mesi tasso 365" al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'accensione di ogni prestito superiore a € 1.032,00 (£ 1.998.230) richiede la copertura di una polizza vita per il debito residuo.

Sono consentiti più prestiti fino ad un massimo di tre nell'arco di 20 anni di attività lavorativa, ma non può essere richiesto un ulteriore prestito personale se non sono decorsi almeno due anni dall'estinzione del prestito precedente.

Dopo 20 anni di attività lavorativa è prevista la ricostruzione integrale del diritto ai prestiti personali.

Qualora il prestito venga erogato per un importo inferiore all'ammontare massimo, il numero delle rate per la restituzione del prestito verrà concordato con il lavoratore entro il massimo di 24 o 36 rate mensili come previsto ai punti precedenti.

Nel caso che il richiedente sia già beneficiario di un mutuo concesso dalla Compagnia per l'acquisto, costruzione e/o ristrutturazione della prima casa, il prestito sarà erogato in una misura per cui la rata di restituzione del debito complessivo, fra mutuo e prestito, non superi:

- • il 30% della retribuzione annua netta del nucleo familiare del dipendente che ha acceso un mutuo tipo A in base all'art. 30 del presente CIA;
- • il 20% della retribuzione annua netta del nucleo familiare del dipendente che ha acceso un mutuo tipo B in base all'art. 30 del presente CIA.

b b - PRESTITO AUTO

Al personale fino al 6° livello retributivo che per motivi di lavoro è autorizzato in via ordinaria all'uso dell'auto, è concesso un prestito di ammontare non superiore a € 9.200,00 (£ 17.813.684). Tale prestito viene elevato ad ammontare non superiore a € 11.300,00 (£ 21.879.851) per i 7° livelli. Fino al 31/12/2001 l'ammontare massimo del prestito è di £ 16,5 ML per il personale fino al 6° livello retributivo e di £ 19,8 ML per i funzionari.

A partire dall'1/1/2002 il tasso di interesse del primo prestito sarà il tasso "Euribor 12 mesi tasso 365" al 31 dicembre dell'anno precedente, ridotto del 20%.

Nel caso di un successivo prestito dopo l'estinzione naturale o anticipata del primo, verrà applicato il tasso "Euribor 12 mesi tasso 365" al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'accensione di ogni prestito superiore a € 1.032,00 (£ 1.998.230) richiede la copertura di una polizza vita per il debito residuo.

Il piano di ammortamento potrà prevedere un massimo di 48 rate, trattenute sulle retribuzioni mensili con esclusione della 13^a e 14^a mensilità.

Qualora il prestito venga erogato per un importo inferiore all'ammontare massimo, il numero delle rate per la restituzione del prestito verrà concordato con il lavoratore entro il massimo di 48 rate mensili previste al paragrafo precedente.

Ai lavoratori che abbiano già beneficiato di un prestito è consentito di rinnovare la richiesta, purché lo stesso sia già stato restituito integralmente.

Il lavoratore ha facoltà di estinguere anticipatamente il prestito auto e quindi di accenderne in successione uno nuovo.

c c - ANTICIPO SULLO STIPENDIO

I lavoratori potranno richiedere un anticipo sulla retribuzione mensile fino a un massimo di € 259,00 (£ 501.493), ma non prima del decimo giorno dalla liquidazione della retribuzione del mese precedente.

L'anticipazione sullo stipendio può essere richiesta per un massimo di 3 volte all'anno.

Art. 30
MUTUI CASA

a a - La disponibilità massima complessiva per mutui casa stabilita per l'intera durata del presente CIA è di € 500.000,00 (£ 968.135.000).

b b - Ai dipendenti fino al 6° livello retributivo con almeno 4 anni di anzianità aziendale e ai dipendenti di 7° livello retributivo con almeno 3 anni di anzianità aziendale interessati all'acquisto o alla costruzione o alla ristrutturazione della prima casa di abitazione è consentito di richiedere un

mutuo casa.

c c - Il mutuo ipotecario verrà erogato al tasso "Euribor 12 mesi tasso 365" al 31 dicembre dell'anno precedente.

Nel caso di acquisto o costruzione della prima casa l'ammontare massimo del mutuo ipotecario non potrà superare il 50% del valore dell'immobile acquistato o costruito e comunque la rata mensile per la sua restituzione non potrà superare il 30% o il 20% di un dodicesimo della retribuzione documentata netta annua percepita dal nucleo familiare al momento della stipula del contratto di mutuo in base alle condizioni di cui all'allegato n° 2.

Nel caso di ristrutturazione della prima casa l'ammontare massimo del mutuo ipotecario non potrà superare l'importo delle spese di ristrutturazione.

d d - In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro sulla quota di capitale ancora da restituire verrà applicato il tasso "Euribor 12 mesi tasso 365" al 31 dicembre dell'anno precedente aumentato del 40%.

e e - Per i dipendenti che si collochino in quiescenza e che abbiano in essere un contratto di mutuo il piano di ammortamento rimarrà identico a quello dei dipendenti in servizio.

f f - Nell'ambito delle disponibilità definite al punto a) del presente articolo verrà data priorità ai dipendenti con sentenza di sfratto esecutivo.

Art. 31

ANTICIPAZIONE DEL T.F.R.

L'anticipazione del TFR è regolata dall'art. 1 della L. n. 297 del 29 maggio 1982 e successive modificazioni e integrazioni.

Ad integrazione di quanto previsto dalla Legge possono chiedere l'anticipazione, nella misura massima del 70% del trattamento lordo maturato, i dipendenti fino al 6° livello retributivo che, in costanza di rapporto di lavoro, hanno compiuto quattro anni di anzianità aziendale e i dipendenti di 7° livello retributivo con almeno tre anni di anzianità aziendale (con esclusione dei soli periodi di

aspettativa non retribuita previsti dagli artt. 36 e 37 CCNL).

Il dipendente può usufruire di una cifra anche inferiore al 70%. In ogni caso l'entità della cifra non potrà essere superiore all'importo della spesa documentata.

Qualora alla prima anticipazione non sia stata esaurita la quota del 70%, è possibile effettuare un'ulteriore anticipazione fino al raggiungimento del 70% massimo previsto. La quota residua rispetto al 70% verrà calcolata sul trattamento spettante alla data della seconda erogazione e secondo le condizioni successivamente specificate. Come già visto l'erogazione complessiva non può comunque superare il 70% del TFR accantonato alla data della 2^a richiesta.

I dipendenti che intendono richiedere l'anticipazione devono fare pervenire richiesta scritta motivata alla Direzione aziendale.

La richiesta di anticipazione dovrà essere presentata prima del perfezionamento dell'atto di compravendita.

Per quanto attiene all'anticipazione del TFR per spese sanitarie (punto a dell'Art. 1 della L. 297/82), si precisa che le richieste avanzate possono riguardare il solo dipendente o i familiari che sono a carico del dipendente e comunque i genitori, i figli ed il coniuge o il convivente come da documentazione anagrafica.

E' necessario esibire da parte del dipendente in via preventiva una dichiarazione della AUSL e, in via posticipata, la documentazione rilasciata dall'Ospedale o dalla Casa di Cura a testimonianza della avvenuta prestazione sanitaria entro e non oltre 12 mesi dalla erogazione.

Le terapie o gli interventi, mentre debbono essere riconosciuti o prescritti dalle competenti strutture pubbliche, possono essere effettuati anche da medici privati o presso cliniche private o convenzionate. Permane, ovviamente, l'obbligo della documentazione delle spese sostenute.

Per quanto attiene all'anticipazione del TFR per acquisto della 1^a casa (punto b dell'Art. 1 della L. 297/82) si precisa che:

- • le richieste avanzate possono riguardare il solo dipendente od un figlio maggiorenne (salvo emancipazione o affidamento da parte del Tribunale) del dipendente o entrambi i

coniugi dipendenti della Compagnia,

- • il possesso delle condizioni richieste deve risultare da una dichiarazione di responsabilità sottoscritta dal dipendente con allegato il certificato di residenza.

Se l'acquisto è effettuato per un figlio, sarà questi a non dover essere proprietario della casa in cui abita e a dover andare ad abitare nella casa che si intende acquistare, come risulterà dalla dichiarazione di responsabilità del dipendente.

Viene accettata anche la documentazione che giustifica le spese sostenute o da sostenere per la costruzione della prima casa di abitazione su terreno già di proprietà del dipendente.

La documentazione da produrre, in relazione alla richiesta di cui al punto b) dell'Art. 1 della Legge per ottenere il versamento dell'anticipazione, oltre alla dichiarazione, è la seguente:

- • compromesso notarile con impegno a produrre il rogito entro 12 mesi dall'erogazione,
- • rogito.

Per i soli soci di cooperativa di abitazione:

- • atto di assegnazione di alloggio attestante l'impegno economico assunto, autenticato dal Notaio, con impegno a produrre il rogito entro 24 mesi dall'erogazione,
- • rogito.

Per i dipendenti che intendono costruire una abitazione su terreno di loro proprietà:

- • licenza di costruzione rilasciata dal Comune e intestata al dipendente,
- • copia della domanda di accatastamento, da consegnare entro 12 mesi dalla fine dei lavori.

L'anticipazione viene erogata nel periodo di tempo che intercorre tra la presentazione della documentazione citata e l'effettuazione del rogito.

Se le documentazioni di spesa, prodotte entro i termini previsti, giustificheranno un importo inferiore all'anticipazione del TFR erogata, ci sarà un conguaglio a carico del dipendente.

Oltre che nelle ipotesi già disciplinate dalla Legge 297, l'anticipazione del trattamento di fine rapporto può essere concessa anche nei casi previsti dalla Legge n. 53 dell'8/3/2000 sui congedi parentali.

Art. 32

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Fermo quanto previsto dall'art. 83 del vigente CCNL e dagli specifici accordi collettivi in materia, a partire dal 2002 per gli iscritti al Fondo Pensione dipendenti Gruppo Unipol l'Impresa verserà un proprio contributo al Fondo pari al 3,45% della retribuzione annua lorda.

A partire dal 2003 l'Impresa incrementerà il proprio contributo dello 0,20% per un totale del 3,65% della retribuzione annua lorda.

La retribuzione annua lorda di riferimento è determinata convenzionalmente come riportato nell'allegato 19 del CCNL.

Ad integrazione dell'art. 83 del CCNL, i lavoratori iscritti al Fondo Pensione sia prima che dopo il 28/4/93 possono prelevare una somma pari ad un massimo del 6% della retribuzione annua lorda dalla quota annua di accantonamento del TFR. Per i lavoratori di prima occupazione, di cui al 3° comma dell'art. 8 del D.lgs. 124/93, sarà versato ogni anno l'intero accantonamento annuale del TFR, posteriore all'iscrizione dei lavoratori predetti al Fondo medesimo.

IV. PARTE ASSICURATIVA

Art. 33

COPERTURE SANITARIE

Le garanzie comprese nel presente articolo valgono per i dipendenti inquadrati nella disciplina speciale parte prima del CCNL - Aree professionali B, C, D, E, per i dipendenti inquadrati nella disciplina speciale parte seconda del CCNL (produttori) e per i dipendenti inquadrati nella disciplina speciale parte terza del CCNL (call center). Sono esclusi dalle garanzie i Funzionari - Area professionale A (7° livello retributivo), per i quali vale quanto previsto dal CCNL e dal successivo art. 34, e i lavoratori assunti a tempo determinato.

Le garanzie hanno effetto a partire dall'1/1/2002 e scadono il 31/12/2004, ad eccezione di quanto previsto nelle singole coperture. Tali garanzie sono comprensive di quanto definito dall'art. 84 del CCNL.

a a - RICOVERI PER GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI

In caso di ricovero in istituto di cura per "grandi interventi chirurgici" compresi nell'elenco di cui all'allegato n° 3 viene rimborsato fino a € 28.500,00 (£ 55.183.695) per anno assicurativo, per dipendente o per dipendente e nucleo familiare secondo le condizioni riportate nell'allegato n°4.

Fino al 31/12/2001 il massimale rimborsabile sarà di £ 46.000.000.

Questa garanzia assicura il dipendente o il dipendente e i familiari fiscalmente a carico. Per familiari fiscalmente a carico si intendono le persone per le quali vengono effettuate le detrazioni IRPEF.

b b - RICOVERI PER INTERVENTI CHIRURGICI

Vengono rimborsate per il solo dipendente e secondo le condizioni riportate nell'allegato n° 5 le spese relative al ricovero in istituto di cura e per interventi da chiunque prestati anche in regime di attività libero professionale che comporti intervento chirurgico non previsto nell'elenco dei grandi interventi di cui all'allegato n° 3.

Il limite massimo per le spese di cui sopra è di € 3.400,00 (£ 6.583.318) per anno assicurativo e per dipendente.

Fino al 31/12/2001 il limite massimo è di £ 5.500.000

c c - VISITE SPECIALISTICHE ED ESAMI DIAGNOSTICI

Vengono rimborsati per il solo dipendente e secondo le condizioni di cui all'allegato 6, le spese relative a:

- • gli onorari medici per visite specialistiche anche non tradizionali, purché effettuate da medici con l'applicazione di uno scoperto del 20%;
- • gli onorari medici per esami ed accertamenti diagnostici con l'applicazione di uno scoperto del 20% con un minimo non indennizzabile di € 20,66 (£ 40.003);
- • i ticket sanitari relativi alle prestazioni riportate nell'allegato 6.

Il limite massimo per le spese di cui sopra sarà di € 700,00 (£ 1.355.389) per anno assicurativo e per dipendente.

Fino al 31/12/2001 il massimale rimborsabile sarà di £ 1.200.000.

d d - CURE ODONTOIATRICHE ED ORTODONTICHE

Per cure odontoiatriche ed ortodontiche viene rimborsato l'80% dell'importo di fattura per dipendente e secondo le condizioni riportate nell'allegato n° 7.

Per le stesse cure viene rimborsato al dipendente che abbia aderito alla copertura del nucleo familiare il 50% dell'importo di fattura per i familiari fiscalmente a carico. Per familiari fiscalmente a carico si intendono le persone per le quali vengono effettuate le detrazioni IRPEF.

Le variazioni di carico familiare potranno essere effettuate entro e non oltre la data di scadenza annuale della polizza.

Il massimale per anno assicurativo e per dipendente sarà di € 1.000,00 (£ 1.936.270).

Fino al 31/12/2001 il massimale rimborsabile è di £ 1.760.000.

Il massimale per anno assicurativo e per il complesso delle prestazioni riferite al nucleo familiare è di € 1.453,00 (£ 2.813.400) fino ai primi 2 carichi familiari e aumenta di € 156,00 (£ 302.058) per ciascuno dei carichi familiari successivi.

Fino al 31/12/2001 il massimale rimborsabile è di £ 2.680.000 fino ai primi 2 carichi familiari ed aumenta di £ 300.000 per ciascuno dei carichi familiari successivi.

e e - CASI DI MALATTIA CHE RISOLVONO IL RAPPORTO DI LAVORO

L'assicurazione garantisce al solo dipendente la liquidazione di una somma pari a due volte la retribuzione annua lorda nel caso in cui questi risolva il rapporto di lavoro per il raggiungimento del massimo periodo di comporto previsto dal CCNL a causa di malattia (sia per invalidità permanente sia per morbosità), a condizione che il fatto morboso abbia avuto inizio dopo il periodo di prova secondo le condizioni riportate nell'allegato n° 8.

Art. 34

COPERTURE SANITARIE PER I FUNZIONARI

Le garanzie comprese nel presente articolo valgono per i Funzionari - Area professionale A (7° livello retributivo).

Le garanzie hanno effetto a partire dall'1/1/2002 e scadono il 31/12/2004 ad eccezione di quanto previsto nelle singole coperture.

a - VISITE SPECIALISTICHE ED ESAMI DIAGNOSTICI

Vengono rimborsati per il solo dipendente e secondo le condizioni di cui all'allegato 6, le spese relative a:

- • gli onorari medici per visite specialistiche con l'applicazione di uno scoperto del 20%;
- • gli onorari medici per esami ed accertamenti diagnostici con l'applicazione di uno scoperto del 20% con un minimo non indennizzabile di € 20,66 (£ 40.003);
- • i ticket sanitari relativi alle prestazioni riportate nell'allegato 6.

Il limite massimo per le spese di cui sopra sarà di € 738,00 (£ 1.428.967) per anno assicurativo e per dipendente.

Fino al 31/12/2001 il massimale rimborsabile è di £ 1.300.000.

b b - CURE ODONTOIATRICHE ED ORTODONTICHE

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL per le cure odontoiatriche ed ortodontiche il massimale per anno assicurativo e per dipendente sarà elevato di € 200,00 (£ 387.254) e di € 50,00 (£ 96.813) per i primi due carichi familiari.

Fino al 31/12/2001 l'incremento del massimale è di £ 200.000.

c c - CASI DI MALATTIA CHE RISOLVONO IL RAPPORTO DI LAVORO

L'assicurazione garantisce al solo dipendente la liquidazione di una somma pari a due volte la retribuzione annua lorda nel caso in cui questi risolva il rapporto di lavoro per il raggiungimento del massimo periodo di comparto previsto dal CCNL a causa di malattia (sia per invalidità permanente sia per morbilità), a condizione che il fatto morboso abbia avuto inizio dopo il periodo di prova secondo le condizioni riportate nell'allegato n° 8.

Nota a verbale

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, per i grandi interventi chirurgici il funzionario può richiedere un anticipo sulla liquidazione, anche su presentazione di preventivo, fino alla concorrenza delle spese effettivamente sostenute e documentate, purché nei limiti del massimale di polizza, previa esibizione di certificazione medica provvisoria dell'Istituto di Cura in cui si attesti il ricovero nonché la

natura della malattia o dell'infortunio. Tale anticipo viene corrisposto a condizione che non sorgano contestazioni sulla risarcibilità delle spese di ricovero; al termine si procederà al conguaglio, attivo o passivo, in base alle spese effettivamente sostenute.

Art. 35

COPERTURE INFORTUNI E MALATTIA

Le garanzie del presente articolo valgono per tutti i dipendenti, esclusi i lavoratori assunti a tempo determinato.

Le coperture assicurative comprese nel seguente articolo non sono cumulabili, ai fini della liquidazione dei sinistri, con analoghi trattamenti previsti da norme di Legge e/o CCNL.

Le garanzie hanno effetto a partire dall'1/1/2002 e scadono il 31/12/2004 ad eccezione di quanto previsto nelle singole coperture.

a a - INFORTUNI PROFESSIONALI

La polizza garantisce per il solo dipendente una copertura in caso di morte pari a 5 volte la retribuzione annua lorda ed in caso di invalidità permanente pari a 6 volte la retribuzione annua lorda del dipendente, secondo le condizioni riportate nell'allegato n° 9.

In caso di infortunio "in itinere" così come definito nell'Allegato 9 le somme citate sono da intendersi ridotte al 50%.

b b - INFORTUNI EXTRAPROFESSIONALI

La polizza garantirà per il solo dipendente una copertura in caso di morte pari a € 44.000,00 (£ 85.195.880) ed in caso di invalidità permanente pari a € 63.000,00 (£ 121.985.010), elevate a € 125.000,00 (£ 242.033.750) nel caso di invalidità superiore al 50%.

Fino al 31/12/2001 i massimali rimborsabili sono in caso di morte pari £ 77.000.000 ed in caso di invalidità permanente pari a £ 110.000.000, elevate a £ 220.000.000 nel caso di invalidità superiore al 50%.

La garanzia opera secondo le condizioni riportate nell'allegato n° 10.

Nella garanzia di invalidità permanente si applica una franchigia relativa del 5%.

c - INVALIDITÀ PERMANENTE DA MALATTIA

La polizza garantisce per il solo dipendente una copertura in caso di invalidità permanente da malattia superiore al 50% secondo le seguenti fasce di indennizzo:

- • Indennizzo di € 50.000,00 per invalidità permanente tra 51% e 55%,
- • Indennizzo di € 60.000,00 per invalidità permanente tra 56% e 60%,
- • Indennizzo di € 70.000,00 per invalidità permanente da 61% a 66%,
- • Indennizzo di € 80.000,00 (£ 154.901.600) per invalidità permanente superiore al 66%.

Il rimborso verrà effettuato secondo le modalità definite nell'allegato 11.

Art. 36

COPERTURA VITA

La copertura garantirà per ciascun dipendente un capitale pari a un dodicesimo della retribuzione lorda annua, per tanti anni quanti mancano al 65° anno di età, in caso di decesso durante il rapporto di lavoro, secondo le condizioni riportate nell'allegato n° 12.

Fino al 31/12/2001 la copertura garantisce per ciascun dipendente un capitale pari a un tredicesimo virgola cinque della retribuzione lorda annua.

La garanzia cessa automaticamente o al compimento del 65° anno di età o, prima di tale termine,

alla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 37

COPERTURA KASKO

I dipendenti che utilizzano l'auto per motivi di lavoro sono coperti da una polizza kasko così articolata.

a a - POLIZZA KASKO PER PERCORRENZE SUPERIORI A 10.000 KM

Per i dipendenti che nell'anno precedente abbiano ottenuto rimborsi per percorrenze superiori ai 10.000 km, la copertura kasko vale per tutti i giorni dell'anno.

La franchigia fissa a carico del dipendente sarà di:

- • € 44,00 (£ 85.195) fino a 14 HP
- • € 62,00 (£ 120.048) da 15 a 18 HP
- • € 82,00 (£ 158.774) oltre i 18 HP

Fino al 31/12/2001 la franchigia fissa a carico del dipendente è di:

- • £ 77.000 fino a 14 HP
- • £ 110.000 da 15 a 18 HP
- • £ 143.000 oltre i 18 HP

Le condizioni di polizza sono riportate nell'allegato n° 13.

b b - POLIZZA KASKO PER PERCORRENZE INFERIORI A 10.000 KM

Per i dipendenti che nell'anno precedente abbiano ottenuto rimborsi per percorrenze inferiori ai 10.000 km, la copertura kasko vale per tutti i casi in cui il lavoratore utilizza la propria autovettura per lavoro.

La franchigia fissa a carico del dipendente sarà di:

- • € 44,00 (£ 85.195) fino a 14 HP
- • € 62,00 (£ 120.048) da 15 a 18 HP
- • € 82,00 (£ 158.774) oltre i 18 HP

Fino al 31/12/2001 la franchigia fissa a carico del dipendente è di:

- • £ 77.000 fino a 14 HP
- • £ 110.000 da 15 a 18 HP
- • £ 143.000 oltre i 18 HP

Le condizioni di polizza sono riportate nell'allegato n° 14.

Art. 38

CRITERI DI ADESIONE E DI INTERRUZIONE DELLE COPERTURE

L'adesione dei dipendenti alle coperture di cui agli articoli 33, 34, 35 e 36 è automatica, salvo esplicita rinuncia del dipendente alle coperture di cui agli art. 33 e 34, rinuncia da comunicare per iscritto alla Direzione aziendale entro il 31 dicembre di ogni anno per l'anno successivo.

I dipendenti che intendono avvalersi della copertura di cui all'articolo 33 punto d) anche per il nucleo familiare dovranno darne comunicazione all'azienda tramite apposito modulo.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro la scadenza di tutte le coperture assicurative coincide con la data di cessazione del rapporto stesso.

La cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno non dà diritto ad alcun rimborso di premio.

Per i lavoratori collocati in quiescenza nel corso dell'anno le garanzie di cui agli articoli 33 e 34 (Coperture Sanitarie) restano valide fino alla prima scadenza annuale.

Art. 39

CONTRIBUTO DEI DIPENDENTI

I dipendenti partecipano al costo delle coperture con un contributo personale secondo la seguente articolazione

a a - DIPENDENTI INQUADRATI NELLE AREE PROFESSIONALI B, C, D, E (DAL 1° AL 6° LIVELLO RETRIBUTIVO)

Per i dipendenti inquadrati nelle Aree professionali B, C, D, E che usufruiscono delle coperture di cui

- • all'art. 33 punto b (Interventi Chirurgici)
- • all'art. 33 punto c (Visite Specialistiche ed Esami)
- • all'art. 33 punto d (Cure Odontoiatriche ed Ortodontiche)

il contributo annuo è di € 68,00 (£ 131.666).

Fino al 31/12/2001 il contributo annuo è di £ 120.000.

Per la copertura Vita di cui all'art. 36 il contributo annuo è di € 7,00 (£ 13.553).

Fino al 31/12/2001 il contributo annuo per la copertura Vita è di £ 12.000.

b b - DIPENDENTI INQUADRATI NELLE AREE PROFESSIONALI B, C, D, E (DAL 1° AL 6° LIVELLO RETRIBUTIVO) CON NUCLEO FAMILIARE A CARICO

Per i dipendenti inquadrati nelle Aree professionali B, C, D, E che, assieme alle coperture di cui al punto precedente, usufruiscono per i familiari a carico delle coperture di cui all'art. 33 punto d (Cure Odontoiatriche ed Ortodontiche) il contributo annuo è di € 153,00 (£ 296.249).

Fino al 31/12/2001 il contributo annuo è di £ 270.000.

c - FUNZIONARI - AREA PROFESSIONALE A (7° LIVELLO RETRIBUTIVO)

Per i Funzionari - Area professionale A (7° livello retributivo) che usufruiscono delle coperture di cui:

- • all'art. 34 punto a (Visite Specialistiche ed Esami)
- • all'art. 34 punto b (Cure Odontoiatriche ed Ortodontiche)

il contributo annuo è di € 28,00 (£ 54.215).

Fino al 31/12/2001 il contributo annuo è di £ 50.000.

Per la copertura Vita di cui all'art. 36 il contributo annuo è di € 7,00 (£ 13.553).

Fino al 31/12/2001 il contributo annuo per la copertura Vita è di £ 12.000.

c d - PERSONALE INQUADRATO NELLA DISCIPLINA SPECIALE PARTE TERZA DEL CCNL (CALL CENTER)

Per il personale inquadrato nella disciplina speciale parte terza del CCNL (call center) che usufruisce delle coperture di cui:

- • all'art. 33 punto b (Interventi Chirurgici)
- • all'art. 33 punto c (Visite Specialistiche ed Esami)
- • all'art. 33 punto d (Cure Odontoiatriche ed Ortodontiche)

il contributo annuo è di € 68,00 (£ 131.666).

Fino al 31/12/2001 il contributo annuo è di £ 120.000.

Per la copertura Vita di cui all'art. 36 il contributo annuo è di € 7,00 (£ 13.553).

Fino al 31/12/2001 il contributo annuo per la copertura Vita è di £ 12.000.

c e - PERSONALE INQUADRATO NELLA DISCIPLINA SPECIALE PARTE TERZA DEL CCNL (CALL CENTER) CON NUCLEO FAMILIARE A CARICO

Per il personale inquadrato nella disciplina speciale parte terza del CCNL (call center) che, assieme alle coperture di cui al punto precedente, usufruisce per i familiari a carico delle coperture di cui all'art. 33 punto d (Cure Odontoiatriche ed Ortodontiche) il contributo annuo è di € 153,00 (£ 296.249).

Fino al 31/12/2001 il contributo annuo è di £ 270.000.

d f - DIPENDENTI CON PERCORRENZE SUPERIORI A 10.000 KM

Per i dipendenti che usufruiscono della copertura kasko di cui all'art. 37 punto a) il premio è di € 15,00 (£ 29.044) più le tasse.

Art. 40

FONDO PENSIONE E CASSA DI ASSISTENZA

Il trattamento di previdenza previsto dal CCNL e dal presente CIA viene attuato tramite il "Fondo Pensione dipendenti Gruppo Unipol" costituito nelle forme indicate dall'art. 83 e dall'Allegato 19 del CCNL e dagli accordi del 17/11/1988 e del 28/11/1996 e successive modifiche ed integrazioni.

Il trattamento di assistenza previsto dal CCNL e dal presente CIA viene attuato tramite la "Cassa di Assistenza dei dipendenti delle imprese assicurative del Gruppo Unipol" costituita nelle forme indicate dall'accordo del 17/11/1988, del 12/4/1994 e del 28/11/1996 e successive modifiche ed integrazioni.

V. PARTE

PERSONALE INQUADRATO NELLA DISCIPLINA SPECIALE PARTE TERZA DEL CCNL
(CALL CENTER)

Art. 41

PERSONALE INQUADRATO NELLA DISCIPLINA SPECIALE PARTE TERZA DEL CCNL
(CALL CENTER)

Al personale inquadrato nella disciplina speciale parte terza del CCNL non si applicano i seguenti articoli:

- • Art. 7 punto a, b e d
- • Artt. 18, 19, 20, 21, 22 e 23.

Entro il mese di Febbraio di ogni anno, su richiesta delle OO.SS.AA., si effettuerà un incontro per valutare il trattamento economico del personale inquadrato nella sezione seconda della disciplina speciale parte terza del CCNL, di cui agli artt. 26 e 27 del presente CIA, verificando eventuali scostamenti rispetto alle previsioni.

Entro il mese di Febbraio di ogni anno, su richiesta delle OO.SS.AA., si effettuerà un incontro per valutare l'andamento dell'attività di vendita di polizze assicurative attraverso il canale Internet, stante la natura sperimentale del servizio.

VI. DECORRENZA E DURATA

Art. 42

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale, ha decorrenza dalla data di stipula, salvo quanto diversamente previsto nei vari articoli, e avrà scadenza il 31 dicembre 2004.

Tale Contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta scritta da notificare con preavviso di almeno sei mesi e salvo diverse disposizioni derivanti da Leggi, da Accordi Interconfederali o dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto.

per l'Azienda

per la FISAC/CGIL

per la UILCA/UIL

per la FIBA/CISL

per la FNA

per lo SNFIA

Bologna, 3 Dicembre 2001

Fisac Cgil

A L L E G A T I

al

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Allegato n. 1

(art. 6 - punto a)

ORARIO DI LAVORO DELLA CENTRALE OPERATIVA

Fermo restando quanto previsto in tema d'orario e turni di lavoro dall'art. 166 del CCNL, a partire dall'1/1/2002 nella centrale operativa saranno effettuati i seguenti turni di lavoro:

Per il personale full-time

turno A	Dalle ore	8,15	alle ore	14,15	dal lunedì al sabato
turno B1	Dalle ore	14,10	alle ore	20,10	dal lunedì al sabato
turno B2	Dalle ore	14,10	alle ore	20,10	dal lunedì al venerdì
	Dalle ore	8,15	alle ore	14,15	sabato mattina
turno C	Dalle ore	9,15	Alle ore	17,50	dal lunedì al giovedì
	Dalle ore	9,20	Alle ore	17,50	venerdì
					con un intervallo d'ore 1,10

Per il personale part-time a 30 ore (Turni dal lunedì al sabato su 5 giorni settimanali)

turno A	Dalle ore	8,15	alle ore	14,15	dal lunedì al sabato
turno B1	Dalle ore	14,10	alle ore	20,10	dal lunedì al sabato
turno B2	Dalle ore	14,10	alle ore	20,10	dal lunedì al venerdì
	Dalle ore	8,15	alle ore	14,15	sabato mattina

Per il personale part-time a 25 ore (Turni dal lunedì al sabato su 5 giorni settimanali)

turno A	Dalle ore	8,15	alle ore	13,15	dal lunedì al sabato
turno B	Dalle ore	9,00	alle ore	14,00	dal lunedì al sabato
turno C	Dalle ore	14,00	alle ore	19,00	dal lunedì al sabato
turno D	Dalle ore	15,10	alle ore	20,10	dal lunedì al sabato

Al personale della Centrale Operativa verrà fornito un calendario trimestrale dei turni di lavoro.

A partire dall'1/1/2002 la suddetta disciplina relativa all'orario di lavoro nella centrale operativa

annulla e sostituisce integralmente quella prevista nell'Accordo sulla centrale operativa del 15/3/2000 alla specifica voce ORARIO DI LAVORO.

Allegato n. 2

(art. 30)

REGOLAMENTO PER I MUTUI PRIMA CASA

FORME DI CONCESSIONE

- 1) 1) La concessione di un mutuo decennale o quindicennale da parte della Compagnia potrà essere effettuata una sola volta.
- 2) 2) La concessione del mutuo è subordinata alla possibilità di iscrizione di ipoteca di 1° grado a favore della Compagnia e non potrà essere erogato in sostituzione di mutui già in essere.
- 3) 3) L'immobile dovrà essere assicurato con polizza incendio e RCD.
- 4) 4) I beneficiari del mutuo non potranno risultare proprietari di altri immobili di qualsiasi genere e natura e in qualsiasi località situati il cui valore, dimostrato da idonea certificazione, sia superiore all'80% del capitale richiesto; capitale richiesto che, in ogni caso, non potrà essere superiore al 50% del valore dell'immobile.
Eventuali dichiarazioni false saranno motivo di risoluzione del contratto di mutuo con oneri a carico del mutuatario, oltre i provvedimenti disciplinari del caso.
- 5) 5) Il mutuo sarà concesso ai soli dipendenti con esclusione dei familiari per:
 - a) a) Acquisto 1^a casa.
 - b) b) Costruzione 1^a casa a seguito di regolare licenza e/o concessione edilizia.
 - c) c) Ristrutturazione 1^a casa a seguito di regolare licenza e/o concessione edilizia.

Nell'ipotesi a) il mutuo sarà stipulato contestualmente all'acquisto.

Nell'ipotesi b), previo accoglimento della richiesta, il mutuo sarà erogato a fronte della dimostrazione della avvenuta esecuzione dei lavori ed entro i termini stabiliti dalla concessione edilizia.

Nell'ipotesi c) il mutuo potrà essere stipulato all'inizio o al termine della ristrutturazione.

- 6) 6) Le richieste di mutuo devono essere indirizzate alla Direzione aziendale che accoglierà o respingerà in modo motivato le domande, provvedendo all'istruzione della pratica relativa a:
- • documentazione
 - • capienza del fondo
 - • capitale massimo mutuabile in rapporto alla retribuzione netta e comunque non superiore al 50% del valore dell'immobile per l'individuazione del quale varrà, come da disposizioni ISVAP, una perizia giurata.
- 7) 7) Le domande verranno catalogate per ordine di presentazione. La richiesta è ritenuta impegnativa solo nel momento in cui il dipendente avrà consegnato alla Funzione di competenza tutta la documentazione necessaria.
Per un'eventuale graduatoria di priorità sarà privilegiato il caso di dipendente con sentenza di sfratto esecutivo.
- 8) 8) Nel caso di accoglimento della domanda di mutuo, l'erogazione, una volta espletati gli aspetti formali peritali e finanziari, avverrà il primo giorno utile del mese successivo alla stipula del contratto di mutuo e della iscrizione di ipoteca di 1° grado.
- 9) 9) Entro il mese di gennaio di ogni anno la Direzione aziendale comunicherà ai dipendenti mutuatari il tasso di interesse applicato per quell'anno e le quote mensili di rimborso che verranno effettuate direttamente dalla busta paga.
- 10) 10) Ogni anno, in tempo utile per la denuncia dei redditi, l'Impresa rilascerà la quietanza di avvenuto pagamento da utilizzarsi per il riconoscimento dell'onere deducibile nella dichiarazione dei redditi.

FORME DI ESTINZIONE

I mutui potranno essere estinti nei seguenti modi A e B, in alternativa fra loro:

MUTUO tipo A

- 1) A.1) Ferma restando la possibilità di avvalersi delle norme di legge regolanti le anticipazioni del TFR in quanto compatibili con la presente disciplina, il mutuo sarà estinto attraverso un piano di ammortamento che utilizza il "metodo francese" cioè una parte di capitale crescente ed una parte di interessi a scalare.
- 2) A.2) Il valore della rata mensile per il mutuo di tipo A) non potrà essere superiore al 30% della retribuzione annua del nucleo familiare al netto di ogni trattenuta a qualsiasi titolo effettuata corrisposta al momento della stipulazione del mutuo diviso 12.
- 3) A.3) Gli interessi del mutuo sono variabili per cui ogni anno, dal mese di gennaio, sarà effettuato il relativo adeguamento della rata.

MUTUO tipo B

- 1) B.1) In alternativa alla possibilità di avvalersi delle norme di legge regolanti le anticipazioni del TFR è prevista la possibilità di accensione di Polizza Vita rivalutabile a premio puro, con integrazione, a copertura del capitale mutuato, di polizza temporanea caso morte. Tale polizza avrà una durata corrispondente alla durata del mutuo erogato ed il premio annuo sarà pari alla quota annuale di TFR medio netto riferito alla durata del mutuo. E' esclusa la quota destinata alla rivalutazione del TFR maturato negli anni precedenti.
- 2) B.2) Per la restituzione del mutuo di tipo B), che è congegnata con il "metodo francese" con una parziale ricapitalizzazione degli interessi, la rata mensile non potrà superare il 20% della retribuzione annua del nucleo familiare al netto di ogni trattenuta a qualsiasi titolo effettuata corrisposta al momento della stipulazione del mutuo diviso 12.

- 3) B.3) Il capitale liquidato in caso di decesso dell'assicurato e/o alla scadenza della polizza dovrà mediamente corrispondere al debito residuo di mutuo ed essere finalizzato all'estinzione dello stesso. Pertanto il beneficio del richiamato contratto di assicurazione sarà comunque vincolato dall'Ente erogante.
- 4) B.4) Essendo sia gli interessi del mutuo che i rendimenti della polizza variabili, dal mese di gennaio di ogni anno, sarà effettuato il relativo adeguamento della rata.
- 5) B.5) Ogni anno, e per la durata del mutuo, verrà prelevata dal fondo individuale di TFR la quota lorda che, riportata al netto, come al punto precedente, corrisponderà al premio di polizza relativo all'anno.
- 6) B.6) In caso di cessazione del rapporto di lavoro il debitore ha la possibilità di estinguere il mutuo residuo anche nella forma prevista al punto A).

Allegato n. 3
(art. 33 - punto a)

RICOVERI PER «GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI»

ELENCO «GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI»

NEUROCHIRURGIA

- ▪ Interventi di neurochirurgia per via craniotomica o transorale
- ▪ Interventi di cranioplastica
- ▪ Intervento sulla ipofisi per via transfenoidale
- ▪ Asportazione tumori dell'orbita
- ▪ Asportazione di processi espansivi del rachide (intra e/o extramidollari)
- ▪ Interventi per ernia del disco e/o per mielopatie di altra natura a livello cervicale per via anteriore o posteriore
- ▪ Interventi per ernia del disco dorsale e/o per mielopatie di altra natura per via posteriore, laterale o transtoracica
- ▪ Interventi sul plesso brachiale

OCULISTICA

- ▪ Interventi per neoplasie del globo oculare
- ▪ Interventi di enucleazione del globo oculare

OTORINOLARINGOIATRIA

- ▪ Asportazione di tumori maligni del cavo orale
- ▪ Asportazione di tumori parafaringei, dell'ugola (int. di ugulotomia) e delle corde vocali (int. di cordectomia)
- ▪ Interventi demolitivi del laringe (int. di laringectomia totale o parziale)
- ▪ Asportazione di tumori maligni del seno etmoidale, frontale, sfenoidale e mascellare
- ▪ Ricostruzione della catena ossiculare
- ▪ Intervento per neurinoma dell'ottavo nervo cranico
- ▪ Asportazione di tumori glomici timpano–giugulari
- ▪ Riduzione fratture mandibolari con osteosintesi
- ▪ Fratture del condilo e dell'apofisi coronoide mandibolare – trattamento chirurgico e ortopedico
- ▪ Fratture dei mascellari superiori – trattamento chirurgico e ortopedico
- ▪ Chirurgia della sordità otosclerotica
- ▪ Timpanoplastica

CHIRURGIA DEL COLLO

- ▪ Tiroidectomia totale con svuotamento laterocervicale mono o bilaterale
- ▪ Intervento per gozzo retrosternale con mediastinotomia

CHIRURGIA DELL'APPARATO RESPIRATORIO

- ▪ Interventi per tumori tracheali, bronchiali, polmonari o pleurici
- ▪ Interventi per fistole bronchiali
- ▪ Interventi per echinococcosi polmonare
- ▪ Pneumectomia totale o parziale
- ▪ Interventi per cisti o tumori del mediastino

CHIRURGIA DELLA MAMMELLA

- ▪ Mastectomia totale o parziale con svuotamento del cavo ascellare per neoplasia maligna

CHIRURGIA CARDIOVASCOLARE

- ▪ Interventi sul cuore per via toracotomica
- ▪ Interventi sui grandi vasi toracici per via toracotomica
- ▪ Interventi sull'aorta addominale per via laparotomica
- ▪ Endarterectomia della a. carotide e della a. vertebrale
- ▪ Decompressione della a. vertebrale nel forame trasversario
- ▪ Interventi per aneurismi: resezione e trapianto con protesi
- ▪ Asportazione di tumore glomico carotideo

CHIRURGIA DELL'APPARATO DIGERENTE

- ▪ Interventi di resezione (totale o parziale) dell'esofago
- ▪ Interventi con esofagoplastica
- ▪ Interventi per mega-esofago
- ▪ Resezione gastrica totale
- ▪ Resezione gastro-digiunale
- ▪ Intervento per fistola gastro-digiunoclica
- ▪ Colectomie totale, emicolectomie e resezioni rettocoliche per via laparotomica (con o senza colostomia)
- ▪ Interventi per amputazione del retto-ano
- ▪ Interventi per megacolon per via anteriore addominoperineale
- ▪ Exeresi di tumori dello spazio retroperitoneale
- ▪ Drenaggio di ascesso epatico
- ▪ Interventi per echinococcosi epatica
- ▪ Resezioni epatiche
- ▪ Reinterventi per ricostruzione delle vie biliari
- ▪ Interventi chirurgici per ipertensione portale
- ▪ Interventi per pancreatite acuta o cronica per via laparotomica
- ▪ Interventi per cisti, pseudocisti o fistole pancreatiche per via laparotomica
- ▪ Interventi per neoplasie pancreatiche

UROLOGIA

- ▪ Nefroureterectomia radicale
- ▪ Surrenalectomia
- ▪ Interventi di cistectomia totale
- ▪ Interventi ricostruttivi vescicali con o senza ureterosigmoidostomia
- ▪ Cistoprostatovescicolectomia
- ▪ Interventi di prostetectomia radicale per via perineale, retropubica o trans–sacrale
- ▪ Interventi di orchietomia con linfadenectomia per neoplasia testicolare

GINECOLOGIA

- ▪ Isterectomia radicale per via addominale o vaginale con linfo-adenectomia
- ▪ Vulvectomy radicale allargata con linfadenectomia inguinale e/o pelvica
- ▪ Intervento radicale per tumori vaginali con linfadenectomia

ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA

- ▪ Interventi per costola cervicale
- ▪ Interventi di stabilizzazione vertebrale
- ▪ Interventi di resezione di corpi vertebrali
- ▪ Trattamento delle dismetrie e/o delle deviazioni degli arti inferiori con impianti esterni
- ▪ Interventi demolitivi per asportazione di tumori ossei
- ▪ Interventi di protesizzazione di spalla, gomito, anca o ginocchio
- ▪ Splenectomia

TRAPIANTI DI ORGANO

- ▪ Tutti

Allegato n. 4
(art. 33 - punto a)

RICOVERI PER «GRANDI INTERVENTI» CHIRURGICI
(estratto delle condizioni di polizza)

Questa garanzia assicura il dipendente o il dipendente e i familiari fiscalmente a carico, in caso di grandi interventi chirurgici, intendendosi per tali quelli indicati nell'elenco riportato nell'allegato 3 e resi necessari da malattia o da infortunio.

Per familiari fiscalmente a carico si intendono quelli per i quali vengono effettuate le detrazioni IRPEF.

La garanzia assicura il rimborso delle spese per:

- • accertamenti diagnostici (compresi i relativi onorari medici) effettuati nei novanta giorni precedenti il ricovero;
- • onorari del chirurgo e di ogni altro componente l'équipe operatoria, diritti di sala operatoria, materiale d'intervento ed apparecchi protesici o terapeutici applicati durante l'intervento;
- • assistenza medica e infermieristica, cure, trattamenti fisioterapici rieducativi, medicinali ed esami post-intervento riguardanti il periodo di ricovero;
- • rette di degenza;
- • esami, medicinali, prestazioni mediche, chirurgiche, infermieristiche, trattamenti fisioterapici rieducativi e cure termali (escluse le spese alberghiere) effettuati nei novanta giorni successivi alla cessazione del ricovero e resi necessari dalla malattia o infortunio che ha determinato il ricovero stesso;
- • trasferimento dell'Assicurato con qualunque mezzo di trasporto all'istituto di cura in Italia e all'estero e viceversa.

Nel caso di trapianti di organi o di parte di essi conseguente a malattia o infortunio è altresì compreso in garanzia il rimborso delle spese sostenute per prestazioni sanitarie rese necessarie per il prelievo sul donatore. Nel caso di donazioni da vivente, la garanzia assicura il rimborso delle spese sostenute per le prestazioni effettuate durante il ricovero relative al donatore a titolo di accertamenti diagnostici, assistenza medica ed infermieristica, intervento chirurgico (onorari del chirurgo e dell'equipe operatoria e materiale di intervento, cure, medicinali e rette di degenza).

Il dipendente può richiedere un anticipo sulla liquidazione, anche su presentazione di

preventivo, fino alla concorrenza delle spese effettivamente sostenute e documentate, purché nei limiti del massimale di polizza, previa esibizione di certificazione medica provvisoria dell'Istituto di Cura in cui si attesti il ricovero nonché la natura della malattia o dell'infortunio. Tale anticipo viene corrisposto a condizione che non sorgano contestazioni sulla risarcibilità delle spese di ricovero; al termine si procederà al conguaglio, attivo o passivo, in base alle spese effettivamente sostenute.

Il massimale previsto per il rimborso delle spese di cui sopra sarà di € 28.500,00 (£ 55.183.695) per anno assicurativo, per dipendente o per dipendente e nucleo familiare.

Fino al 31/12/2001 il massimale è di £ 46.000.000.

Per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni generali di polizza.

Allegato n. 5
(art. 33 - punto b)

RICOVERI PER INTERVENTI CHIRURGICI
diversi da quelli indicati nell'elenco «grandi interventi»
(estratto delle condizioni di polizza)

Questa garanzia assicura il solo dipendente, in caso di ricovero in istituto di cura che comporta interventi chirurgici per parto cesareo, malattia o infortunio diversi da quelli indicati nell'elenco riportato nell'Allegato n° 3.

Vengono rimborsate le spese sotto riportate in caso di ricovero in istituto di cura e per interventi da chiunque prestati anche in regime di attività libero professionale.

La garanzia assicura il rimborso delle spese per:

- • accertamenti diagnostici (compresi i relativi onorari medici) effettuati nei novanta giorni precedenti il ricovero;
- • onorari del chirurgo e di ogni altro componente l'equipe operatoria, diritti di sala

operatoria, materiale d'intervento ed apparecchi protesici o terapeutici applicati durante l'intervento;

- • assistenza medica e infermieristica, cure, trattamenti fisioterapici rieducativi, medicinali ed esami post-intervento riguardanti il periodo di ricovero;
- • rette di degenza;
- • esami, medicinali, prestazioni mediche, chirurgiche, infermieristiche, trattamenti fisioterapici rieducativi e cure termali (escluse le spese alberghiere) effettuati nei novanta giorni successivi alla cessazione del ricovero e resi necessari dalla malattia o infortunio che ha determinato il ricovero stesso;
- • trasferimento dell'Assicurato con qualunque mezzo di trasporto all'istituto di cura in Italia e all'estero e viceversa.

Il massimale previsto per il rimborso delle spese di cui sopra sarà di € 3.400,00 (£ 6.583.318) per anno assicurativo e per dipendente.

Fino al 31/12/2001, il massimale è di £ 5.500.000.

Per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni generali di polizza.

Allegato n. 6

(art. 33 - punto c, art. 34 - punto a)

VISITE SPECIALISTICHE ED ESAMI DIAGNOSTICI

(estratto delle condizioni di polizza)

Questa garanzia assicura il solo dipendente in caso di rimborso delle spese rese necessarie da malattia od infortunio per:

- 1 1 gli onorari medici di visite specialistiche anche non tradizionali, purché effettuati da medici (omeopatia, agopuntura, dietologia e chiropratica) con l'applicazione di uno scoperto del 20%;

2 2 gli onorari medici per esami ed accertamenti diagnostici con l'applicazione di uno scoperto del 20%, con un minimo non indennizzabile di € 20,66 euro (£ 40.003);

3 3 i ticket sanitari.

Nel caso in cui l'Assicurato si avvalga del Servizio Sanitario Nazionale, o di Istituti di Cura convenzionati, la Compagnia rimborsa integralmente i ticket sanitari a carico dell'Assicurato per le seguenti prestazioni:

- • Tomografia Assiale Computerizzata (TAC)
- • Risonanza Magnetica Nucleare (RMN)
- • Scintigrafia
- • Angiografia
- • Amniocentesi
- • Esami endoscopici
- • Laparoscopie addominali e pelviche
- • Mammografie
- • Ecografie
- • Termografie
- • Esami ematologici
- • Esami delle urine
- • Esami radiologici
- • Elettrocardiografie
- • Doppler
- • Elettroencefalografie
- • Telecuore.

Qualora invece l'Assicurato utilizzi strutture non convenzionate, le spese per le prestazioni sopra indicate sono rimborsate secondo quanto previsto al precedente punto 2.

Il limite massimo previsto per il rimborso delle spese di cui sopra sarà di € 700,00 (£ 1.355.389) per anno assicurativo e per dipendente.

Fino al 31/12/2001 il massimale per i dipendenti fino al 6° livello e i produttori è di £ 1.200.000 e il massimale per i funzionari è di £ 1.300.000.

La garanzia in esame non comprende le spese sostenute per:

- • visite odontoiatriche, ortodontiche;
- • esami ed accertamenti diagnostici di odontoiatria e ortodonzia.

Rimane stabilito che l'Assicurato non ha diritto, per una stessa spesa, ad ottenere due diversi rimborsi, sia in base alla presente garanzia che a quelle previste da altre coperture assicurative.

Il dipendente deve presentare idonea denuncia alla Compagnia entro tre giorni dalla visita, analisi od esame diagnostico, oppure dal momento in cui ne abbia avuto la possibilità.

Per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni generali di polizza.

Allegato n. 7
(art. 33 - punto d)

CURE ODONTOIATRICHE ED ORTODONTICHE (estratto delle condizioni di polizza)

Questa garanzia assicura il dipendente o il dipendente e i familiari fiscalmente a carico in caso di rimborso delle spese, a seguito di infortunio e/o malattia, per cure odontoiatriche ed ortodontiche, acquisto e ribasamento di protesi odontoiatriche, fino alla concorrenza dell'80% dell'importo di fattura per i dipendenti e del 50% per i familiari fiscalmente a carico.

Per familiari fiscalmente a carico si intendono quelli per i quali vengono effettuate le detrazioni IRPEF.

Il limite massimo previsto per i rimborsi delle spese di cui sopra sarà di € 1.000,00 (£ 1.936.270) per anno assicurativo e per dipendente.

Fino al 31/12/2001 il massimale rimborsabile è di £ 1.760.000.

Il massimale per anno assicurativo e per il complesso delle prestazioni riferite al nucleo familiare sarà di € 1.453,00 (£ 2.813.400) fino ai primi due carichi familiari e aumenta di € 156,00 (£. 302.058) per ciascuno dei carichi successivi.

Fino al 31/12/2001 il massimo rimborsabile è di £ 2.680.000 fino ai primi due carichi familiari ed aumenta di £ 300.000 per ciascuno dei carichi familiari successivi.

Per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni generali di polizza.

Allegato n. 8

(art. 33 - punto e, art. 34 - punto c)

CASO DI MALATTIA CHE RISOLVE IL RAPPORTO DI LAVORO (estratto delle condizioni di polizza)

Questa garanzia assicura al solo dipendente la liquidazione di una somma pari a due volte la retribuzione annua lorda nel caso in cui questi risolva il rapporto di lavoro per il raggiungimento del massimo periodo di comporto previsto dal C.C.N.L. a causa di malattia (sia per I.P. sia per morbilità) a condizione che il fatto morboso abbia avuto inizio dopo il periodo di prova.

L'Impresa ha la facoltà di accertare l'esistenza della malattia e di controllarne il decorso nei modi di cui all'art. 5 della Legge 20/5/1970 n° 300 (Statuto dei Lavoratori).

In caso di divergenza sulla natura, sulla durata e sulle conseguenze di tale malattia le Parti si obbligano a conferire mandato ad un collegio medico arbitrale secondo la usuale procedura prevista dalle Condizioni Generali di Assicurazione, con deroga relativa alle spese ed alle competenze di spettanza del terzo medico che restano comunque a carico della Società.

Nel caso di cessazione del rapporto per eccessiva morbilità il capitale erogato è assorbente della indennità sostitutiva di preavviso.

Per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni generali di polizza.

Allegato n. 9
(art. 35 - punto a)

INFORTUNI PROFESSIONALI (estratto delle condizioni di polizza)

Questa garanzia assicura

- • in caso di morte: la liquidazione di una somma corrispondente a 5 volte la retribuzione annua lorda;
- • in caso di invalidità permanente: la liquidazione fino ad una somma corrispondente a 6 volte la retribuzione annua lorda.

La garanzia comprende gli infortuni "in itinere" subiti dal dipendente mentre compie il tragitto per via ordinaria dall'abitazione al luogo di lavoro e viceversa, ma comunque durante il tempo necessario a compiere tale percorso.

In caso di infortuni "in itinere" le somme sopra citate sono ridotte del 50%.

Agli effetti assicurativi per retribuzione si intende tutto quanto, al lordo delle ritenute, il dipendente effettivamente riceve in compenso delle sue prestazioni.

Pertanto si precisa che l'assegno per il nucleo familiare, avendo natura strettamente previdenziale, non va calcolato nella retribuzione, mentre per quanto concerne il rimborso a forfait delle spese di trasferta, vanno calcolate nella misura del 40%. Per il personale addetto alla produzione le provvigioni sono considerate retribuzioni.

Per la liquidazione dell'indennità è considerata retribuzione annua dell'infortunato quella percepita nel trimestre precedente a quello in cui si è verificato l'infortunio moltiplicata per quattro più 1/12 di tredicesima e quattordicesima. Non vanno comunque conteggiate eventuali forme occasionali e non continuative di erogazioni economiche.

Si precisa che, relativamente al caso di morte, poiché non esiste altra polizza cumulativa che copre gli stessi assicurati per il caso morte dovuto a qualsiasi evento, ai fini della presente garanzia verrà liquidata una somma pari all'importo previsto dalla polizza (5 volte la retribuzione lorda) detratto quanto corrisposto dalla polizza vita.

Nella copertura assicurativa sono compresi gli infortuni derivanti da tumulti popolari ed eruzioni vulcaniche, gli avvelenamenti e le infezioni in genere.

Il grado di invalidità permanente conseguente ad un infortunio indennizzabile ai sensi della presente assicurazione, quando risulti aggravato da invalidità preesistenti, deve essere rapportato alla capacità generica dell'assicurato a qualsiasi lavoro proficuo ridotta per effetto delle preesistenti invalidità.

Il rapporto è espresso da una frazione in cui il denominatore indica il grado di capacità generica al lavoro preesistente e il numeratore la differenza tra questa ed il grado di capacità generica residuo dopo l'infortunio.

Per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni generali di polizza.

Allegato n. 10

(art. 35 - punto b)

INFORTUNI EXTRAPROFESSIONALI (estratto delle condizioni di polizza)

Questa garanzia assicura

- • in caso di morte: la liquidazione sarà di € 44.000,00 (£ 85.195.880);
- • in caso di invalidità permanente: la liquidazione sarà fino ad una somma di € 63.000,00 (£ 121.985.010);
- • in caso di invalidità permanente superiore al 50%: la liquidazione sarà fino ad una somma di € 125.000,00 (£ 242.033.750).

Fino al 31/12/2001 tali massimali sono:

- • in caso di morte di £ 77.000.000;
- • in caso di invalidità permanente di £ 110.000.000;
- • in caso di invalidità permanente superiore al 50% di £ 220.000.000.

Non si fa luogo ad indennizzo per Invalidità Permanente quando questa è di grado non superiore al 5% della invalidità totale. Se invece l'Invalidità Permanente supera il 5% sarà corrisposto l'indennizzo totale.

Per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni generali di polizza.

Allegato n. 11
(art. 35 - punto C)

INVALIDITÀ PERMANENTE DA MALATTIA (estratto delle condizioni di polizza)

La polizza garantisce per il solo dipendente una copertura in caso di invalidità permanente da malattia superiore al 50% secondo le seguenti fasce di indennizzo:

- • Indennizzo di € 50.000,00 per invalidità permanente tra 51% e 55%,
- • Indennizzo di € 60.000,00 per invalidità permanente tra 56% e 60%,
- • Indennizzo di € 70.000,00 per invalidità permanente da 61% a 66%,
- • Indennizzo di € 80.000,00 (£ 154.901.600) per invalidità permanente superiore al 66%.

A deroga delle condizioni generali di assicurazione la garanzia decorrerà dalle ore 24 del 31/12/2001.

A parziale deroga delle condizioni generali di polizza sono ricomprese tutte le malattie, malformazioni e stati patologici insorti anteriormente alla data di stipula, purché insorti durante il rapporto di lavoro con l'Impresa.

L'invalidità permanente viene accertata entro 6 mesi dalla data di denuncia della malattia, in base al giudizio medico sul grado di stabilizzazione della stessa.

Per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni generali di polizza.

Allegato n. 12

(art. 36)

COPERTURA VITA

(estratto delle condizioni di polizza)

Questa garanzia assicura, ad integrazione del TFR, il caso di morte del dipendente durante il rapporto di lavoro.

Il capitale assicurato per ciascun dipendente viene determinato nel modo seguente:

- 1) 1) viene rilevata la retribuzione del mese precedente il rinnovo della polizza;
- 2) 2) l'importo di cui al punto 1) viene moltiplicato per il numero delle mensilità percepite annualmente ed il risultato è diviso per 12.
Fino al 31/12/2001 l'importo di cui al punto 1) viene moltiplicato per il numero delle mensilità percepite annualmente ed il risultato è diviso per 13,5.
- 3) 3) viene determinato il numero degli anni mancanti all'età di quiescenza, effettuando la differenza tra 60 anni per le donne e 65 anni per gli uomini (età di quiescenza) e l'età assicurativa che il dipendente ha alla data d'effetto annuale della polizza;
- 4) 4) l'importo di cui al punto 2) viene moltiplicato per la differenza di anni ottenuta al punto 3) ed il risultato della moltiplicazione dà l'importo del capitale assicurato.

Per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni generali di polizza.

Allegato n. 13

(art. 37 - punto a)

KASKO PER PERCORRENZE SUPERIORI A 10.000 KM ANNUI

(estratto delle condizioni di polizza)

Questa garanzia assicura con una copertura kasko l'autovettura intestata al dipendente autorizzato all'uso dell'auto propria per percorrenze che superano i 10.000 km annui.

La garanzia è operante 24 ore su 24 sempreché alla guida del veicolo vi sia il dipendente o un familiare convivente.

La copertura assicurativa è valida anche quando, per casi particolari e per ragioni di lavoro, venga utilizzata una autovettura non intestata al dipendente, previa autorizzazione scritta data di volta in volta dal diretto responsabile e che dovrà essere allegata all'eventuale denuncia di sinistro.

La franchigia fissa e assoluta a carico del dipendente è di:

- • € 44,00 (£ 85.195) fino a 14 HP
- • € 62,00 (£ 120.048) da 15 a 18 HP
- • € 82,00 (£ 158.774) oltre i 18 HP

Fino al 31/12/2001 la franchigia fissa e assoluta a carico del dipendente è di:

- • £ 77.000 fino a 14 HP
- • £ 110.000 da 15 a 18 HP
- • £ 143.000 oltre i 18 HP

La garanzia cessa automaticamente alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di sinistri RCA attivi si mantiene l'attuale sistema di anticipazione per i danni alle autovetture dei dipendenti con possibilità di rivalsa.

Allegato n. 14

(art. 37 - punto b)

KASKO PER PERCORRENZE INFERIORI A 10.000 KM ANNUI

(estratto delle condizioni di polizza)

Questa garanzia assicura con una copertura kasko l'autovettura usata dal dipendente autorizzato all'uso dell'auto propria per percorrenze che non superano i 10.000 km annui e

purché non risultino intestate a nome del Contraente.

La garanzia è operante per i soli rischi conseguenti all'uso delle stesse autovetture per conto e su autorizzazione del Contraente purché guidate dai dipendenti.

La copertura assicurativa è valida anche quando, per casi particolari e per ragioni di lavoro, venga utilizzata una autovettura non intestata al dipendente, previa autorizzazione scritta data di volta in volta dal diretto responsabile e che dovrà essere allegata all'eventuale denuncia di sinistro.

La franchigia fissa e assoluta a carico del dipendente è di:

- • € 44,00 (£ 85.195) fino a 14 HP
- • € 62,00 (£ 120.048) da 15 a 18 HP
- • € 82,00 (£ 158.774) oltre i 18 HP

Fino al 31/12/2001 la franchigia fissa e assoluta a carico del dipendente è di:

- • £ 77.000 fino a 14 HP
- • £ 110.000 da 15 a 18 HP
- • £ 143.000 oltre i 18 HP

La garanzia cessa automaticamente alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di sinistri RCA attivi si mantiene l'attuale sistema di anticipazione per i danni alle autovetture dei dipendenti con possibilità di rivalsa.

Allegato n. 15

CURE IDROTERMALI

Come previsto dall'art. 38 del CCNL, vale quanto disposto dalla legge n. 638 dell'11/11/1983, dalla legge n. 412 del 30/12/1991 e dai relativi decreti attuativi.

I N D I C E

del

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

2001 - 2004

I N D I C E

I - PARTE GENERALE

Art. 1	Democrazia d'impresa	pag.	3
Art. 2	Partecipazione	"	4
Art. 3	Formazione Professionale	"	8
Art. 4	Pari Opportunità	"	10

II - PARTE NORMATIVA

Art. 5	Orario di lavoro	"	11
Art. 6	Orario di lavoro a turni	"	13
Art. 7	Orario di lavoro part-time	"	14

Art. 8	Lavoro Supplementare	"	17
Art. 9	Lavoro Straordinario	"	20
Art. 10	Permessi	"	22
Art. 11	Aspettative	"	25
Art. 12	Assemblee Sindacali	"	27
Art. 13	Ferie	"	28
Art. 14	Movimentazioni	"	29
Art. 15	Trasferimenti di sede	"	30
Art. 16	Sicurezza e salute nell'ambiente di Lavoro	"	31
Art. 17	Validità degli accordi	"	32

III - PARTE ECONOMICA

Art. 18	Una tantum	"	33
Art. 19	Premio Aziendale (PAP)	"	35
Art. 20	Premio Aziendale Variabile (PAV)	"	36
Art. 21	Premi Aziendali Individuali (PAI)	"	39
Art. 22	Riconoscimenti professionali	"	41
Art. 23	Indennità per i Funzionari	"	42
Art. 24	Assegno integrativo per il personale inquadrato nella disciplina speciale parte terza del CCNL	"	43
Art. 25	Premio variabile per il personale inquadrato nella sezione prima della disciplina speciale parte terza del CCNL	"	44
Art. 26	Sistema incentivante per il personale inquadrato nella sezione seconda della disciplina speciale parte terza del CCNL	"	47
Art. 27	Trattamento provvisorio	"	49
Art. 28	Rimborsi Spese	"	50
Art. 29	Prestiti	"	54
Art. 30	Mutui casa	"	57
Art. 31	Anticipazione del TFR	"	58
Art. 32	Previdenza integrativa	"	61

IV - PARTE ASSICURATIVA

Art. 33 Coperture sanitarie	"	62
Art. 34 Coperture sanitarie per i Funzionari	"	65
Art. 35 Coperture infortuni	"	67
Art. 36 Copertura vita	"	69
Art. 37 Copertura kasko	"	70
Art. 38 Criteri di adesione e di interruzione delle coperture	"	72
Art. 39 Contributo dei dipendenti	"	73
Art. 40 Fondo Pensione e Cassa di Assistenza	"	76

V - PARTE PERSONALE INQUADRATO NELLA DISCIPLINA SPECIALE PARTE TERZA DEL CCNL (CALL CENTER)

Art. 41 Personale inquadrato nella disciplina speciale parte terza del CCNL (call center)	"	77
---	---	----

VI - DECORRENZA e DURATA

Art. 42 Decorrenza e durata	"	78
-----------------------------	---	----

A L L E G A T I

All. 1 (art. 6 - punto a) Orario di lavoro della Centrale Operativa	"	80
All. 2 (art. 30) Mutui casa	"	82
All. 3 (art. 33 - punto a) Elenco «Grandi Interventi Chirurgici»	"	86
All. 4 (art. 33 - punto a) Ricoveri per «Grandi Interventi Chirurgici»	"	90
All. 5 (art. 33 - punto b) Ricoveri per interventi chirurgici	"	92
All. 6 (art. 33 - punto c, art. 34 punto a) Visite specialistiche ed esami diagnostici	"	94

All. 7	(art. 33 - punto d) Cure odontoiatriche ed ortodontiche	"	96
All. 8	(art. 33 - punto e, art. 34 - punto c) Caso di malattia che risolve il rapporto di lavoro	"	97
All. 9	(art. 35 - punto a) Infortuni professionali	"	98
All. 10	(art. 35 - punto b) Infortuni extraprofessionali	"	100
All. 11	(art. 35 - punto c) Invalidità permanente da malattia	"	101
All. 12	(art. 36) Copertura vita ad integrazione del TFR	"	102
All. 13	(art. 37 - punto a) Kasko per percorrenze superiori a 10.000 km annui	"	103
All. 14	(art. 37 - punto b) Kasko per percorrenze inferiori a 10.000 km annui	"	104
All. 15	Cure idrotermali	"	106