

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

di

MEDIOLANUM VITA SpA

MEDIOLANUM ASSICURAZIONI SpA

26 aprile 2006

in Basiglio Milano Tre

tra

la Direzione Mediolanum Vita SpA e Mediolanum Assicurazioni SpA

Benedetti Danilo, Gusmini Antonio, Frasconi Loris, Vincenzo Alò (in rappresentanza di

Mediolanum Vita S.p.A e Mediolanum Assicurazioni S.p.A.)

e le

Rappresentanze Sindacali Aziendali

FISACCGIL RSA nelle persone di: sig.ra Silvana Bonamico, sig. Antonio Danelli e sig. Diego Cagiano
(competenza Territoriale Fisac Cgil Milano Lombardia)

FNA RSA nella persona di sig. Carlino Scarpa

3

si è stipulato il seguente Contratto Integrativo Aziendale, di seguito denominato C.I.A., in attuazione di quanto previsto dall'Art.80 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato in data 18 Luglio 2003.

Fisac Cgil

PREMESSA

Le Parti confermano il reciproco impegno volto al rafforzamento delle relazioni sindacali attraverso gli strumenti di informazione nonché di confronto previsti dalle norme delle Leggi vigenti e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Si ritiene fondamentale il valore partecipativo ed il coinvolgimento dei Dipendenti alla vita dell'Impresa, nell'interesse ed intento comuni di valorizzare le risorse umane e il miglioramento della qualità globale della professionalità e del Servizio.

Le parti, con la formulazione di questo Cia, garantiscono la salvaguardia delle peculiarità del contratto assicurativo all'interno del Gruppo Banca Mediolanum e riconoscono ai lavoratori, destinatari dello stesso, il merito di aver concorso al buon andamento e allo sviluppo delle Compagnie fino a questo momento.

in materia di area contrattuale e occupazione

Le OO.SS in occasione del rinnovo del presente Cia sottolineano la necessità di riflessione in materia di Area contrattuale, considerando che negli sviluppi più recenti, legati all'organizzazione del lavoro, le unità produttive della Compagnia Vita, sono occupate anche da personale appartenente ad altre tipologie contrattuali.

5

I contenuti sopra detti, nell'intento di recepire la materia già discussa a livello nazionale, con il fine di salvaguardare ed incrementare il numero dei dipendenti assicurativi all'interno del Gruppo Mediolanum.

ART. 1 DECORRENZA E SCADENZA

Il presente contratto ha decorrenza dal 26/04/2006 e scadrà il 31/12/2007. Si intenderà tacitamente rinnovato per un uguale periodo qualora non venga disdetto da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza. Gli adeguamenti economici e le polizze previsti dal presente C.I.A. (fatte salve decorrenze indicate specificatamente), avranno effetto a partire dal 01 gennaio 2006. Nell'eventualità in cui condizioni economico/normative oggetto del presente contratto debbano essere modificate anche per cause non direttamente riconducibili alla volontà delle parti, queste ultime si impegnano a riunirsi per concordare contenuti e modalità delle medesime.

ART. 2 SFERA DIAPPLICAZIONE

Il presente contratto si applica al Personale della MEDIOLANUM VITA S.p.A e della MEDIOLANUM ASSICURAZIONI S.p.A., in servizio alla data di stipula e/o assunti durante il periodo di vigenza del medesimo.

6

In materia di Area Contrattuale ed inquadramento si ritiene di specificare che: nell'eventualità si creassero significative strutture aventi caratteristiche di CallCenter all'interno anche di una delle due Compagnie, il Personale addetto rientrerà comunque nel Ccnl dei Dipendenti da Imprese di Assicurazioni. Il presente Contratto non si applica al Personale Dirigente.

Entro il termine e con le modalità stabilite dalla Legge, il presente Cia sarà depositato, a cura dell'Azienda, presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano, presso l'Inps e presso l'Inail.

ART. 3 INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

Fermo restando quanto previsto dall'Art.10 del C.C.N.L., l'Impresa si dichiara disponibile ad incontrare le R.S.A. con cadenza semestrale per fornire informazioni in merito:

- 1) ai processi di ristrutturazione organizzativa e all'andamento generale dell'Azienda.
- 2) Nuovi prodotti immessi sul mercato e ipotesi di sviluppo
- 3) Eventuali chiarimenti richiesti in tema di bilancio e con l'occasione l'Azienda si impegna a rendere disponibile la relazione della Società di revisione incaricata della certificazione allegata al bilancio ed eventuale consolidato.
- 4) Semestralmente la Direzione Risorse Umane, su richiesta scritta delle RSA, invierà alle stesse l'elenco dei servizi autorizzati ad effettuare lavoro straordinario ed un elenco di sintesi con indicazione cumulativa delle ore effettivamente prestate all'interno dei suddetti servizi.
- 5) darà informativa annuale sui livelli occupazionali: numero complessivo dei dipendenti distinto per sesso, area professionale, posizione organizzativa (livello);
- 6) darà informativa annuale sulle previsioni di nuove assunzioni (tutte le tipologie);
- 7) darà informativa annuale sul costo del lavoro (divisa per sesso)
- 8) darà informativa annuale sulle attività eventualmente date in appalto (Legge del 23/10/60 N. 1369); con indicazione della durata dei relativi contratti.
- 9) darà informativa su eventuali rilevanti modifiche della configurazione societaria
- 10) consegnerà per la parte quotata in borsa la relazione semestrale predisposta per la Consob. Per la parte della Compagnia non quotata in borsa rassegnerà entro il 1 ° semestre informazioni sull'andamento del semestre stesso;
- 11) Numero delle visite effettuate per la medicina preventiva e per l'assistenza sanitaria.
- 12) Il numero di anticipazioni del T.F.R. concesse ai sensi del presente CIA nell'anno precedente, specificando il numero delle richieste pervenute, il numero delle richieste esaudite, l'importo complessivo

anticipato, nonché il numero di anticipazioni concedibili nell'anno successivo;

13) Informazione sul numero dei prestiti concessi ai sensi del presente Cia.

L'Azienda fornirà informazioni circa gli eventuali interventi con conseguenze in tema di livelli occupazionali, cambiamenti di mansioni, rientri in un processo di ristrutturazione e di quelli indicati nel CCNL art. 14, fermo 7

restando quanto previsto dall'art. 10 del CCNL, l'Azienda darà comunicazione in via preventiva sulla mobilità

interna del personale alle RSA. Confronto annuale sulla Politica delle Risorse Umane relativamente agli aspetti di sviluppo e valorizzazione della performance ed articolazione per funzioni aziendali.

TRASFERIMENTO DI SEDE

Nell'ipotesi di trasferimento di sede, **quattro mesi prima**, l'Azienda si impegna a promuovere un incontro con le O.O.S.S., relativamente ai trasporti e all'assegnazione dei dipendenti alle varie sedi, con l'obiettivo di realizzare un accordo che preveda soluzioni delle rispettive esigenze.

Il confronto dovrà avvenire con incontri da effettuarsi nel più breve tempo possibile.

ART. 4 ROTAZIONE DELLE MANSIONI

Con riferimento agli art. 97 e 98 del C.C.N.L. si conviene quanto segue : nel caso di nuove assunzioni per le quali sia previsto un inquadramento in posizione organizzativa 1 e 2 area B (2-3-4-5 livello), la Compagnia esaminerà in via preventiva le richieste di tutto il personale in servizio che intenda essere adibito a mansioni diverse da quelle svolte e le accoglierà compatibilmente con le specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive e con le capacità professionali del dipendente interessato, al fine di favorire i trasferimenti interni e la riqualificazione professionale.

In relazione al 1° comma dell'art.98 del CCNL, il termine di 5 anni di adibizione viene ridotto a 4 (quattro). (Gli impiegati inquadrati nell'Area professionale B, posizione organizzativa 1 e nell'Area professionale C, anche al fine di favorire l'accrescimento delle proprie capacità professionali, possono richiedere, dopo 5 anni di adibizione alle medesime mansioni, di essere utilizzati in altre mansioni nell'ambito dell'Area professionale e nella posizione organizzativa di appartenenza).

Nel caso in cui si verificasse una situazione di parità fra lavoratori/trici richiedenti con riguardo alle condizioni di Legge, verrà considerata e valutata dall'Azienda con priorità la richiesta del lavoratore/trice con il requisito di maggiore anzianità di servizio aziendale. L'Azienda fornirà informazioni sulle posizioni vacanti e darà informativa annuale sul numero dei passaggi a mansioni inerenti ad una posizione organizzativa inferiore a quella di inquadramento, nei limiti di cui all'art.90 del CCNL;

La rotazione delle mansioni, la ricomposizione delle stesse, la partecipazione ai corsi di formazione per accrescere la propria professionalità nonché l'anzianità, potranno costituire titolo preferenziale per il passaggio di

livello.

INQUADRAMENTO

I
temp
i
previ
sti
nell'
Art.
121
del
CCN
L per
la
matu
razio
ne,
da
parte
del
pers
onal
e
inqu
adrat
o
nelle
Aree
8

Professionali C, D e E, del trattamento economico dell'area professionale viene portato da 19 a 17 anni.

ART. 5 VIDEOTERMINALI ED ERGONOMIA

L'Azienda adotterà tutti gli accorgimenti necessari affinché l'installazione dei videotermini venga effettuata in modo ergonomicamente corretto.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art.49 della DL.626\94, tutti i Dipendenti , saranno sottoposti una volta all'anno a visita medica specialistica oftalmica, a carico dell'Azienda. Qualora, a seguito di queste visite, venisse accertata una sopravvenuta alterazione della funzione visiva, la spesa relativa alla dotazione di dispositivi speciali di correzione, legati all'utilizzo lavorativo (1 paio d'occhiali limitatamente alle lenti con esclusione della montatura, o 1 fornitura di lenti a contatto con esclusione di quelle usa e getta), sarà a totale carico dell'Azienda previo consegna della fattura con l'allegata documentazione completa che attesti dell'avvenuta alterazione della

funzione visiva.

L'Azienda si attiverà annualmente entro il 01 ottobre per l'effettuazione di tale visita medica specialistica. Nel caso in cui l'Azienda, per sopraggiunti motivi, non sia in grado di garantire per tutti i dipendenti la sottoposizione alla visita medica entro la data sopra indicata, una volta all'anno comunque, il dipendente ha facoltà di effettuare una visita oculistica, privatamente, che verrà rimborsata dall'Azienda entro un limite massimo di euro 110.

Nel caso in cui, a giudizio del medico del lavoro, per un lavoratore/trice sia accertata la sopravvenuta inidoneità all'uso di apparecchiature videoterminali, l'Azienda si adoparerà per adibire quel lavoratore

Fisac Cgil

Fisac Cgil

/trice
ad
una
man
sion
e
che
non
com
porti
un
uso
signif
icativ
o
delle
stess
e. Ad
integ
razio
ne di
quan
to
previ
sto
dall'a
rt. 50
del
vige
nte
CCN
L, è
facolt
à
della
lavor
atric
e
richie
dere
l'eso
nero
total
e
dall'u
tilizz
o del
vide
o-
termi
nale
nel
perio
do di
gravi
danz
a. 9

L'Azienda si impegna a rispettare e perseguire le linee guida per l'uso del videoterminale (indicazioni fondamentali per lo svolgimento dell'attività al VTM al fine di prevenire l'insorgenza dei disturbi muscoloscheletrici, dell'affaticamento visivo e della fatica mentale che possono essere causati dall'uso dello stesso) contenute ed espresse dal Decreto del Ministero del Lavoro in data 2 ottobre 2000.

In materia di ergonomia le parti applicano i principi sanciti e disciplinati dalla legge 626/94.

ART. 6 DIRITTO E CONTRIBUTI ALLO STUDIO

Si considerano lavoratori studenti, i dipendenti che seguono corsi di studio e conseguono titoli presso istituti statali, parificati o legalmente riconosciuti, di tipo medio superiore o universitario compresa la laurea breve. La Compagnia conviene di concedere, in aggiunta a quanto previsto dalla Legge 20/05/70 N.300, ai dipendenti studenti delle scuole medie superiori giorni 15 di permesso retribuito anche non continuativi per la preparazione ad esami.

Per corsi di laurea: 3 giorni per la preparazione a ciascun esame ivi compreso il giorno di effettuazione dell'esame medesimo, più 20 giorni per la preparazione della tesi. In ogni caso i permessi fruiti verranno considerati ferie se il dipendente non proverà, con idonea documentazione, di aver sostenuto la prova d'esame. Viene riconosciuto un contributo per tasse d'iscrizione: per i dipendenti studenti della scuola media superiore, per ogni anno scolastico, fino a euro 280;

I contributi di cui sopra saranno erogati solo in caso di iscrizione all'anno scolastico. Per i dipendenti studenti universitari, per ogni anno accademico, fino a euro 670 (compreso fuori corso). Qualora lo studente non dovesse superare almeno due esami nel corso dell'anno accademico, l'anno successivo non verrà erogato alcun contributo. Si intendono acquisiti tutti i diritti compresi nella Legge sui Congedi Parentali. L'azienda si impegna a considerare l'opportunità di attivare corsi di formazione professionale specifica in termini di formazione continua dei propri dipendenti.

ART. 7 FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Con riferimento all' Art. 66 del CCNL l' Azienda concorda sulla rilevanza della formazione e dell'addestramento professionale quale strumento per giungere ad una maggiore qualificazione del personale. L'Azienda conferma la sua disponibilità alla divulgazione ed organizzazione dei Corsi professionali previsti dal CCNL o altri ed a favorire la partecipazione dei dipendenti, in relazione alle attitudini personali e alle obiettive esigenze aziendali. La partecipazione ai suddetti corsi sarà motivo preferenziale per passaggi a mansioni di categoria superiore per processi di mobilità.

Nel caso in cui le Compagnie promuovessero corsi professionali interni o esterni, questi si dovranno intendere con un costo a totale carico della stessa. Le R.S.A. saranno informate sui criteri e le modalità di partecipazione ai corsi. I corsi potranno essere tenuti anche durante l'orario di lavoro e, salvo casi eccezionali, quelli organizzati dall'Azienda saranno tenuti fuori dall'orario di lavoro per non più del 40% del tempo. I corsi di istruzione ed aggiornamento professionale e di formazione si terranno nel rispetto della Legge n.903 (del 9.12.. 1977).

Gli interventi formativi saranno programmati in quantità tali da rispondere agli obiettivi indicati nell'art.66 del vigente C.C.N.L e nel rispetto della Legge sulle Pari Opportunità (Legge n. 125 del 10.4.91). Potranno partecipare ai corsi i dipendenti che ne faranno richiesta, compresi i lavoratori a tempo parziale. L'Azienda si impegna a favorire e sviluppare un addestramento per un corretto ed efficiente utilizzo degli strumenti informatici.

Si ritiene che nel corso dell'intera tranche contrattuale verranno effettuate attività di formazione e di addestramento professionale per un numero complessivo non inferiore a 300 giornate uomo. Ai partecipanti ai corsi di formazione sarà rilasciato un attestato di partecipazione. Le Rsa potranno segnalare particolari necessità di interventi formativi riscontrate tra i lavoratori. L'azienda si dichiara disponibile ad ottemperare a quanto previsto dall'allegato 15 in materia di formazione professionale dal C.C.N.L.

ART. 8 RIMBORSO TRASFERTE

Con decorrenza dal 01/05/2006, al personale interno e al personale esterno (si identifica in detto personale il dipendente che di norma svolge la sua attività professionale fuori dalla propria sede di lavoro : Assistenti Commerciali, Liquidatori Sinistri, Ispettori Amministrativi) inviato in missione per una giornata intera, viene riconosciuto il rimborso a piè di lista:

VITT
O: In
attua
zione
della
deleg
a
previ
sta
dall'a
rt4

dell'al
legat
o
Regol
amen
to di
Grup
po si
stabili
sce
quant
o
segu
e: per
trasfe
rte
che
comp
ortino
il
cons
umo
di un
pasto
, rimbo
rso
della
spes
a
docu
ment
ata
, con il
limite
massi
mo di
euro
43.
11

Per trasferte che comportino il consumo di due pasti nella giornata, rimborso della spesa documentata, con il limite complessivo di euro 85, con l'intesa che il 2° pasto verrà rimborsato solo in presenza di pernottamento. In alternativa, il dipendente potrà optare (in via continuativa) a scelta da effettuare all'inizio di ogni anno, per la corresponsione di una diaria per un pasto giornaliero pari a euro 30. Per due pasti giornalieri la diaria sarà di euro 60. SPESE TELEFONICHE: L'Azienda erogherà il rimborso delle spese di ricarica telefonica concordate ed approvate dal responsabile. Qualora dovessero insorgere delle consistenti modifiche del prezzo dei carburanti, le Parti si incontreranno per gli eventuali adeguamenti del rimborso chilometrico il cui riferimento sarà costituito dalla tabella AClin vigore al momento dell'aggiornamento.

Al personale con mansioni esterne che usa la propria autovettura per ragioni di servizio viene riconosciuto un prestito di euro 15.000 per acquisto di una nuova macchina, rimborsabile in tre anni e mezzo (42 rate), con interessi legali.

Al personale interno inviato in trasferta per ragioni di servizio, viene riconosciuto un riposo compensativo pari alle ore di viaggio che impiega per raggiungere il luogo di servizio e per ritornare in sede e/o nella propria abitazione, a condizione che tali ore di viaggio non rientrino nell'arco delle ore lavorative.

Le disposizioni di cui agli Art.61 e 134 del C.C.N.L. sono limitate e valide al solo territorio nazionale. Le Parti si impegnano ad incontrarsi per adeguare le cifre in base all'andamento di mercato.

La Società rimborserà, per ogni sinistro, sia al personale esterno che al personale interno che effettua delle trasferte con la propria autovettura, i danni non risarciti da terzi comunque originati e sofferti. Tale garanzia coprirà integralmente i danni sofferti dall'autovettura con valore commerciale non superiore a euro 25.000.

I rimborsi per macchine di valore commerciale superiore saranno riconosciuti in misura proporzionale tra il tetto massimo della polizza e l'effettivo valore dell'autovettura.

Tale garanzia è operante solo ed esclusivamente da quando verranno comunicati alla Direzione del Personale gli estremi di identificazione dell'autovettura utilizzata.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto si richiamano le disposizioni previste all'interno del Regolamento di Gruppo allegato.

ART. 9 TARIFFE DIPENDENTI (POLIZZE)
--

12

Per le polizze sottoscritte dai dipendenti verranno applicate le tariffe adottate dalla Società ridotte del 35%. Il pagamento delle polizze personali dei dipendenti e loro familiari avverrà con trattenuta mensile sullo stipendio.

Attualmente Mediolanum Assicurazioni S.p.a. commercializza i seguenti prodotti:

NAUTILUS FAMILY

Copertura per Incendio, Furto, Responsabilità civile della famiglia.

NAUTILUS HOSPITAL

Copertura per interventi chirurgici, Invalidità Permanente da Malattia, diaria da ricovero e convalescenza da Malattia.

NAUTILUS DISABILITY

Copertura da infortunio per Invalidità Permanente caso morte, Diaria da Ricovero.

NAUTILUS MEDICAL:

Coperture per Rimborso Spese Sanitarie

Tariffa adottata dalla società ridotta in funzione del numero delle persone assicurate e più precisamente: riduzione del 35% per 1 persona assicurata; riduzione del 38% per 2 persone assicurate; riduzione del 41% per 3 persone assicurate; riduzione del 44% per 4 persone assicurate; riduzione del 47% per 5 o più persone assicurate.

Ai dipendenti cessati per quiescenza saranno conservate le condizioni assicurative per quelle polizze che già detenevano in costanza di rapporto di lavoro.

Alle polizze assunte con le condizioni sopra indicate non sarà riconosciuta alcuna forma provvigionale.

Polizza Rimborso spese sostenute per prestazioni Odontoiatriche in vigore dal 01/01/06:

Polizza riservata ai soli dipendenti in servizio in forma di "libro matricola ad adesione";

Massimale per persona e per anno assicurato:

01/01/2006: 670

01/01/2007: 700

di questo ammontare il 50% può essere utilizzato per spese sostenute dai famigliari risultanti dallo stato di famiglia (consegna annuale dell'autocertificazione o stato di famiglia valido 5 anni se non sopraggiungono variazioni sullo stato di famiglia stesso).

13

Del massimale sopra indicato, il premio lordo annuo per assicurato è fissato in euro 32 a carico del dipendente.

ART. 10 FORME PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI

Per le polizze infortuni professionali ed extra professionali, invalidità permanente da malattia, polizza sanitaria verranno assicurati tutti i dipendenti in forza a partire dal 01 gennaio.

I tempi determinati verranno assicurati solo per le polizze infortuni professionali ed extra professionali e caso morte.

L'accensione delle sopra indicate polizze verrà attuata mediante la Cassa di assistenza dei dipendenti della Mediolanum Spa, Mediolanum Vita Spa e Partner Life Spa.

POLIZZA SANITARIA

Dal 01 gennaio 2006 viene istituita una nuova polizza con la Compagnia Unisalute i cui beneficiari sono tutti i dipendenti a tempo indeterminato ed i familiari fiscalmente a carico. (Vedere allegato 1)

POLIZZA INFORTUNI PROFESSIONALI ED EXTRAPROFESSIONAL E IPM

i massimali delle polizze vengono così definiti:

CASO MORTE = euro 125.000

I.P.I. = euro 150.000

I.P.M.= euro 90.000

Si specifica che per gli infortuni extra-professionali non verrà applicata la franchigia. Se nel corso della vigenza contrattuale dovessero essere necessarie delle verifiche, le stesse verranno discusse con il presidente in carica e le RSA.

14

VISITE MEDICHE

Per gli accertamenti diagnostici, si raccomanda, di attivarsi tramite la polizza sanitaria Unisalute in corso.

ELETTROCARDIOGRAMMA:

A tutto il personale verrà riconosciuto dietro presentazione di regolare ricevuta, un rimborso pari al 100% della spesa sostenuta per elettrocardiogramma. Tale rimborso non potrà essere erogato comunque per più di una volta all'anno.

VISITA UROLOGICA:

A tutto il personale maschile verrà riconosciuto dietro presentazione di regolare ricevuta, un rimborso pari al 100% della spesa sostenuta per visita urologica nonché altra visita specialistica e/o altri accertamenti diagnostici conseguenti. Tale rimborso non potrà essere erogato comunque per più di una volta all'anno.

PAP TEST E MAMMOGRAFIA:

A tutto il personale femminile senza limite di età verrà riconosciuto dietro presentazione di regolare ricevuta, un rimborso pari al 100% della spesa sostenuta per "Pap test" e visita senologica, ecografia al seno e/o mammografia, ecografia pelvica e M.O.C. , nonché altra visita specialistica conseguente. Tale rimborso non potrà essere erogato comunque per più di una volta all'anno.

ESAMI DEL SANGUE E DELLE URINE:

Tutto il Personale dipendente che abbia compiuto il 40° anno di età potrà usufruire di una prestazione standard in forma di prelievo e analisi del sangue e delle urine. L'importo massimo rimborsato dall'Azienda, dietro presentazione di documentazione, è pari a euro 35.

TARIFFE GRANDI CLIENTI AUTO

15

GARANZIE PREVISTE

R.C. veicoli a motore e natanti sconto pari al 15%

Incendio/Furto veicoli a motore:

Autovetture: nessuno scoperto e franchigia di euro 103(fissa)

Motocicli/Ciclomotori: scoperto del 15% (minimo euro 155)

Eventi sociopolitici e naturali: sconto del 12,50 % e franchigia di euro 155 (fissa)

Protezione Legale: sconto del 40%

Assistenza: 4 euro

Infortuni Guidatore: sconto del 35 %

La presente convenzione grandi clienti auto per i dipendenti rimane in vigore fino al 31/12/2002.

ART. 11 PART-TIME

Vedere allegato n. 2

In riferimento al D.L. n. 61 del 25/2/2000, le parti condividono l'importanza del principio di non discriminazione tra lavoratori/lavoratrici con orario full-time e lavoratori/lavoratrici con orario part-time , sotto tutti gli aspetti ed i profili caratterizzanti il lavoro in Azienda.

Le parti con il presente accordo intendono definire le richieste di Part Time del personale in servizio a Tempo Pieno.

Modalità di presentazione delle domande

La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro dovrà essere presentata almeno 30 gg. prima della decorrenza richiesta che dovrà coincidere con il 1 ° del mese. Le risposte verranno date al richiedente entro e non oltre 30 gg. dalla data di presentazione della domanda.

Causali per la trasformazione a tempo parziale

Nel rispetto della normativa vigente, saranno considerate prioritarie quelle richieste per cui sussistono i sotto indicati motivi e precisamente:

- Assistenza a familiari anche portatori di handicap o affetti da gravi patologie (rif. Legge 104/92)
- necessità di accudire figli in età scolare (fino al completamento delle scuole medie inferiori)
- rilevanti e fondati motivi personali
- gravi patologie
- completamento degli studi da parte del dipendente

Condizioni durata dei rapporti di lavoro a tempo parziale

Il personale in servizio può richiedere una prestazione lavorativa a tempo parziale sulla base delle causali sopraindicate.

La riduzione potrà essere orientativamente al 50% o al 75% anche verticale, salvo casi particolari che saranno vagliati con la Direzione Risorse Umane. Il totale dei dipendenti ammessi a fruire della riduzione d'orario non potrà, comunque, superare il 10% del personale in servizio.

Le richieste di trasformazione di lavoro a tempo parziale potranno essere accolte compatibilmente con le esigenze tecniche organizzative e produttive aziendali. Fermo restando le condizioni sopra indicate l'azienda

si riserva il diritto di esaminare casi eccezionali.

Qualora sorgessero problemi in sede di applicazione delle disposizioni relative al part-time o si verificassero richieste da parte del personale escluso dalla presente disposizione, le Parti si incontreranno per ricercare le soluzioni opportune.

Disciplina economica

La retribuzione del lavoratore a tempo parziale è calcolata sulla base dello stipendio contrattuale in misura proporzionale al rapporto tra le ore di lavoro settimanali convenute per la prestazione di lavoro a tempo parziale ed il numero di ore settimanali previste dal C.C.N.L. Gli assegni familiari, i quali sono versati dall'inps, per il part time di almeno di 24 ore in misura piena. Per prestazione di orario inferiore, invece si applica il principio della riparametrazione.

Non è previsto l'erogazione del buono mensa, salvo che l'orario a tempo parziale stabilito nell'accordo di trasformazione non preveda espressamente l'intervallo per il pranzo.

Lavoro supplementare

(solo per il part-time orizzontale)

Per
quant
o
attien
e
l'istitu
to del
lavor
o
suppl
emen
tare
in
mater
ia di
part-
time
orizz
ontal
e si
richia
ma
quant
o

Le parti si riservano la reciproca possibilità di convocare degli incontri per analizzare eventuali situazioni inerenti l'istituto in oggetto. E'ammesso nella misura del 10% dell'orario fissato per il tempo parziale con riferimento a periodi non superiori ad un mese ed a utilizzare nell'arco di piu'di una settimana. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del dipendente interessato.

Modalità di riconversione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

In riferimento alle modalità di riconversione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno si richiama quanto previsto dalla normativa vigente.

L'Azienda in caso di difficoltà organizzative presenti alla conclusione del periodo prefissato, potrà differire tale conversione sino al superamento di dette difficoltà e comunque sino ad un tempo massimo di ulteriori mesi tre.

Inoltre, l'Azienda potrà definire per ragioni organizzative il cambiamento d'ufficio del dipendente, garantendo l'assegnazione di mansioni non inferiori a quelle prestate durante il rapporto di lavoro a tempo pieno. Il passaggio a tempo parziale e la eventuale riconversione a tempo pieno non costituiscono novazione del rapporto di lavoro.

In caso di accumulo di ritardi sull'orario di entrata da parte del dipendente, che usufruisce di un part time verticale, è possibile il recupero degli stessi fino a un massimo di tre ore mensili da effettuarsi entro l'ultimo giovedì lavorativo del mese in cui il ritardo/i si verificano. Si precisa che questo istituto non è applicabile in caso di entrata in anticipo con possibilità di uscita anticipata.

Il lavoratore a tempo parziale orizzontale non usufruirà dell'orario elastico salvo eventuali ritardi dovuti a causa di forza maggiore, che potranno essere recuperati di norma il venerdì. Una copia fac simile della lettera sarà inclusa in coda al presente cia nella sezione modulistica ed ogni sua eventuale variazione sarà concordata tra le parti firmatarie del presente Cia. Per quanto non disciplinato dal presente articolo viene espressamente richiamato la disciplina contenuta nel D.Lgs n. 276/2003.

ART.12 FRAZIONAMENTO ASPETTATIVA

In riferimento all' Art. 37 del Ccni Il dipendente in servizio effettivo da almeno tre anni ha diritto ad un'aspettativa della durata massima di due mesi, da usufruire in un'unica soluzione oppure con frazionamento sino a tre periodi, ciascuno dei quali non può comunque essere inferiore a 15 giorni di calendario. Con riferimento all'art. 39 del C.C.N.L. l'aspettativa potrà essere richiesta trascorsi almeno due anni dal termine della precedente. Inoltre si conviene di concedere la possibilità di aspettativa non retribuita in presenza di grave ed accertata malattia di un figlio fino al compimento del nono anno, dietro presentazione di certificato medico; tale concessione è da considerarsi permesso non retribuito (Art.3 L.53/2000).

Per i casi eccezionali, non in linea con quanto indicato dal CCNL e dal presente articolo, le Parti esamineranno comunque la possibilità di accogliere eventuali richieste.

Con riferimento alla Legge sui Congedi Parentali si conviene inoltre quanto segue: in caso di lutto in famiglia al lavoratore sono riconosciuti 3 giorni lavorativi di congedo. La casistica del grado di parentela include i parenti fino al secondo grado ed i conviventi. Per quanto attiene agli affini non conviventi il diritto al permesso è riconosciuto solo in caso di affini di 1° grado. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni della Legge sui Congedi Parentali e regolamentazioni in materia.

ART. 13 INFERMERIA E PRONTO SOCCORSO

L'Azienda si impegna a mantenere un locale attrezzato ad uso infermeria e pronto soccorso (comprensivo di generi somministrabili di primo intervento) nella sua sede di Direzione, nonché a garantire la presenza di un medico.

In caso di emergenza che richiedano intervento, l'Azienda si far carico di chiamare un'ambulanza e di sostenerne l'onere. A tal fine l'Azienda ha provveduto a istituire un numero interno il 3.3333 contattabile da tutti i dipendenti.

ART. 14 SERVIZIO MENSA

L'Azienda si impegna a sviluppare e a mantenere in funzione la mensa aziendale. Nel caso in cui l'Azienda per sopravvenuti motivi abbia la necessità di aumentare il contributo a carico del dipendente per il servizio mensa, le parti si impegnano ad incontrarsi preventivamente.

19

Il valore del Ticket Restaurant è così stabilito:

Per tutto il Personale di Sede, con decorrenza:

01 aprile 2006: 5 euro

Per il personale esterno, che non può usufruire del servizio mensa, con decorrenza:

01 aprile 2006: 12 euro

L'azienda provvederà, contestualmente alla prossima partenza del progetto selfweb, ad emettere automaticamente i tickets conteggiati spettanti, unendoli mensilmente al cedolino paga mensile.

ART. 15 FONDO PICCOLI PRESTITI

Il Fondo Prestiti Aziendali viene elevato ad euro 140.000 I dipendenti con almeno tre anni di anzianità possono accedere ai piccoli prestiti con le seguenti modalità:

- L'Azienda concederà prestiti individuali alternativamente di euro 2.500-5.000-7.500 e fino ad esaurimento del monte istituito;

- tale prestito sarà rimborsato a scelta in 12-24-36 rate mensili, con l'applicazione dell'interesse legale a scalare.

All'atto della richiesta da parte del dipendente sarà reso disponibile preventivamente il relativo piano di ammortamento.

Il prestito verrà concesso per le seguenti motivazioni:

- a) trasloco;
- b) decesso di un componente del nucleo familiare;
- c) formazione di un nuovo nucleo familiare;
- d) motivi di salute (anche del coniuge e dei figli come da stato di famiglia);
- e) ristrutturazione abitazione (dimora abituale);
- f) acquisto mobilio (dimora abituale);
- g) in caso di separazione legale;
- h) acquisto auto motivato (tramite auto dichiarazione), che potrà avere un ammontare totale, di tutte le erogazioni concesse, pari al massimo al 60% del Fondo Piccoli Prestiti.

Le richieste motivate e supportate dalla relativa documentazione e ante post ove possibile, dovranno essere indirizzate alla Direzione del Personale.

Casi e motivi particolari verranno esaminati di volta in volta da una commissione paritetica istituita allo scopo. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale residuo importo verrà trattenuto dalle competenze spettanti. Il prestito sarà ripetibile solo dopo un anno dalla sua estinzione salvo casi eccezionali. Sarà data comunque precedenza ai dipendenti che non hanno usufruito del prestito stesso. L'Azienda si riserva di valutare, in caso di necessità comprovata del Dipendente, la concessione di un acconto sullo stipendio alle seguenti condizioni:

- l'importo non dovrà essere superiore a al 70% della retribuzione netta mensile
- gli acconti non potranno essere concessi più di una volta all'anno.

ART. 16 GRANDI PRESTITI

Si conviene di elevare il tetto della convenzione per l'acquisto della prima casa con istituti convenzionati ad euro 310.000 alle condizioni precedenti. Il limite individuale di richiesta sarà di euro 78.000 con rientro al massimo in anni 15. I benefici previsti decadranno in concomitanza della risoluzione del rapporto di lavoro salvo che quest'ultimo si risolva per quiescenza. La commissione paritetica stabilirà i criteri di assegnazione.

EROGAZIONE MUTUO PER ACQUISTO PRIMA CASA

1) Le Società faciliteranno i loro Dipendenti all'acquisto della prima abitazione, per uso proprio o della propria famiglia convivente; si includono i Dipendenti già proprietari, essi stessi o il coniuge convivente, di una prima casa non idonea al nucleo familiare; in caso di separazione legale viene concessa la possibilità di accedere al mutuo per riacquistare la quota di spettanza dell'ex coniuge.

Per abitazione non idonea si intende:

- presenza di sovraffollamento (definito al punto 6 dei Criteri)
 - distanza dal luogo di lavoro superiore a 100 km
 - tempo medio di percorrenza di suddetta distanza, utilizzando i mezzi pubblici, superiore alle 2 ore.
- 2) L'accordo si applica ai Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, che abbiano almeno un anno e mezzo di effettivo servizio e non abbiano superato il 60°anno di età.
- 3) Sono esclusi dai benefici del presente accordo i Dipendenti che si trovino in una delle seguenti condizioni:
- risultino proprietari di abitazione essi stessi, il coniuge non legalmente separato o il convivente;
 - nel caso di coniugi/conviventi entrambi Dipendenti delle suddette Società, solo uno di essi potrà usufruire del finanziamento;
 - non erogazione da parte dell'Istituto convenzionato.

La domanda, corredata di tutta la documentazione (modulo di richiesta, stato di famiglia, Mod. UNICO frontespizio con quadro relativo agli immobili, etc.) atta alla formazione della graduatoria, dovrà essere presentata all'Ufficio del Personale.

Nella domanda, il richiedente dovrà dichiarare sotto la propria responsabilità, che non sussistano nei suoi confronti i casi di esclusione previsti al punto 3; qualora la dichiarazione dovesse rivelarsi non veritiera il mutuo agevolato dovrà essere estinto. Il richiedente a sua cura e spese potrà accendere un nuovo mutuo alle condizioni di mercato.

- 4) Trimestralmente (gennaio/marzo/giugno/settembre) si procederà alla compilazione della graduatoria sulla base dei punteggi indicati nell'allegato. In caso di parità di punteggio verrà preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio. La graduatoria verrà pubblicata previa consegna alle RSA entro 15 giorni dalla data della riunione e di essa si terrà conto per i finanziamenti da erogarsi nei limiti di cui sopra.
- 5) In caso di vendita dell'unità immobiliare, il mutuo dovrà essere estinto con il pagamento di tutte le rate residue. Il mutuo potrà essere trasferito su una nuova unità immobiliare sempre che conservi la caratteristica di prima casa.
- 6) Le domande devono essere effettuate da coloro che prevedono l'effettivo utilizzo del finanziamento entro il semestre successivo a quello di presentazione della domanda, allo scopo di non lasciare fondi inutilizzati, a danno di altri dipendenti.

Coloro che rientrano in graduatoria e per i quali è erogabile il finanziamento, se non avranno effettuato la richiesta di mutuo all'Istituto finanziatore, nel semestre successivo dalla data di comunicazione da parte della commissione saranno esclusi dalla graduatoria.

La nuova domanda di erogazione dovrà essere presentata a distanza di un anno.

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA GRADUATORIA MUTUI-CASE

1. REDDITO

Si considera reddito netto quello risultante da certificato rilasciato dall'azienda a ciascun dipendente, al fine dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, nell'anno precedente a quello in cui viene presentata la domanda nel caso in cui i coniugi o conviventi lavorino entrambi in azienda, si considera il reddito maggiore.

Con riferimento al reddito personale il punteggio viene calcolato in misura inversamente proporzionale a quello percepito dal Funzionario, classe ultima, arrotondato al milione. Vale a dire che ciascun milione che il lavoratore percepisce in meno rispetta a detta tabella, costituisce un punto in graduatoria. Nei casi di sospensione o di riduzione della retribuzione (astensione obbligatoria per puerperio, astensione facoltativa postpartum, congedo straordinario senza assegni etc.) si considera reddito quello che sarebbe spettato se non vi fossero state le anzidette variazioni.

2. CONIUGE A CARICO O PROSSIMO MATRIMONIO Si intendono quelli riportati sullo stato di famiglia.

1 punto

3. FIGLI A CARICO Si intendono quelli Riportati sullo stato di famiglia.

1 figlio: 2 punti

2 figli: 4 punti

3 o più figli: 5 punti

22

4. FAMILIARI A CARICO OLTRE AI PRECEDENTI. Si intendono quelli riportati sullo stato di famiglia.

1 punto per familiare con un massimo di due punti.

5. ANZIANITA'DISERVIZIO IN AZIENDA. Computabile ai fini dell'indennità di anzianità escluse le anzianità convenzionali.

Fino a dieci anni di anzianità 1 punto

Oltre 10 anni e sino a 20 anni di anzianità 2 punti

Oltre 20 anni di anzianità 3 punti

6. SOVRAFFOLLAMENTO NEL CASO DI ABITAZIONE IN AFFITTO

Quando il rapporto stanze-nucleo familiare più conviventi a carico sia inferiore ad uno (con un massimo di tre stanze) : 1 punto

(Si intende stanze utili e cioè escluso servizi e cucina)

7. ORDINANZA DISGOMBERO O SENTENZA DISFRATTO NON PER MOROSITA' 2 punti

8. ANZIANITA'DIGRADUATORIA

Per ogni anno di permanenza in graduatoria per coloro che hanno presentato regolarmente la domanda e non hanno raggiunto il punteggio necessario per l'assegnazione del mutuo, escluso l'anno di presentazione della prima domanda:

1 punto con un massimo di 3 punti.

9. COMPROPRIETA'E USUFRUTTO

Nessuna penalizzazione è prevista in caso di comproprietà con usufrutto a favore di terzi, escluso il caso in cui l'usufruttuario sia il coniuge o il convivente.

10. PER L'ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI DI CUI AL PUNTO NUMERO 2 E SUCCESSIVI SI CONSIDERA LA SITUAZIONE IN ATTO ALLA DATA DELL'ANNO IN CUI VIENE PRESENTATA LA DOMANDA.

La Società si impegna a comunicare preventivamente la disponibilità di appartamenti in locazione. Verrà istituita una commissione paritetica per l'assegnazione, stabilendone i criteri.

23

ALLOGGI DI PROPRIETA' DELLE SOCIETA'

Fatte salve le norme vigenti in materia, le Società si impegnano a tenere conto delle richieste del personale. Le notifiche, che per Legge devono essere affisse nei pubblici albi, saranno esposte anche nelle bacheche aziendali(a cura dell'azienda).

Per l'assegnazione degli alloggi si terrà conto dei criteri in calce indicati:

- 1 -essere in possesso di lettera di sfratto.
- 2 - costituzione di un nuovo nucleo familiare.
- 3 - variazione numerica del nucleo familiare.
- 4 - anzianità di servizio.

Le Parti verificheranno ogni 6 mesi lo stato di applicazione delle disposizioni di cui sopra.

Inoltre l'Ufficio Tecnico delle Società si accerterà che gli alloggi assegnati ai dipendenti siano in stato di abitabilità.

I Dipendenti affittuari sono esonerati dal versamento del deposito cauzionale.

ART. 17 ORARIO DI LAVORO

Ai Dipendenti sarà garantita l'opportunità di visualizzare giornalmente tramite selfweb la propria posizione

aggiornata in merito alle timbrature e al conseguente monte/banca ore.

Nella Sede Direzionale si applica il seguente orario:

dal Lunedì al Giovedì

8,00-9,30 12,30-13,30 16,45-18,15

I Dipendenti della Sede potranno scegliere di effettuare la pausa pranzo di un ora o di 45 minuti a partire dalle ore 12.00 con rientro massimo alle 15.00.

E' data facoltà di effettuare un intervallo mensa di 45'. A coloro i quali dovessero timbrare il rientro con un ritardo superiore ai 2 minuti, verrà d'ufficio considerata un'ora di pausa.

Il permesso sindacale si considera orario normale di lavoro.

Il Venerdì potrà essere così regolamentato: 8,00 -9,30
12,30 possibilità di uscita, ma senza l'utilizzo del servizio mensa.

24

8,00-9,30	13,30: possibilità di uscita e utilizzo della mensa
8,00-9,30	12,30 - (intervallo mensa di 30'-fruibile dalle 12,00 alle 14,30)

permanenza minima fino alle 14,00 e possibilità di recupero Monte ore fino alle ore 17,00 -

Estensione della tolleranza ritardo sulla timbratura della pausa del venerdì : 2 minuti

A coloro i quali dovessero timbrare il rientro della pausa del venerdì con un ritardo superiore ai 2 minuti, verranno d'ufficio considerati 45 minuti di pausa.

Il Monte Ore viene elevato a 10 ore mensili con decorrenza dalla data di stipula del presente contratto.
Eventuali variazioni verranno concordate tra le Parti.

I permessi retribuiti e non retribuiti, previsti da norme di Legge (art4 L.53/2000 e decreto N.278 del 21-07-2000), contratto e/o accordo integrativo aziendale, sono legati alle timbrature del *badge* sia in entrata che in uscita; se tali permessi coincidono con l'entrata o l'uscita si farà riferimento rispettivamente per l'ora di inizio o di termine del permesso stesso, all'orario ufficiale rigido della Società.

Regolamentazione orario sciopero:

- se lo sciopero avviene in entrata la fascia di orario normale di lavoro per tutti i Lavoratori, sarà solo in

entrata, con il ripristino della flessibilità nel turno pomeridiano;

- se lo sciopero avviene in uscita, la fascia di flessibilità per tutti i Lavoratori, sarà solo in entrata, con il ripristino dell'orario normale di lavoro nel turno pomeridiano;
- se lo sciopero avviene nella fascia di rigidità, per tutti i Lavoratori l'orario flessibile varrà sia in entrata che in uscita.

Controversie:

Qualora dovessero sorgere problemi di interpretazione della normativa dell'orario flessibile o di disfunzioni inerenti il funzionamento del sistema, le Parti concordano di riunirsi per trovare una soluzione comune.

ART. 18 BANCA DELLE ORE

Con riferimento a quanto contenuto nell'Art. 115 del CCNL, le parti convengono di attuare modalità

25

applicative compatibili con le esigenze organizzative del Gruppo e contestualmente attenersi con scrupolo senza disattendersi alle regolamentazioni concordate a livello nazionale. A partire dalla stipula del presente contratto qualora per comprovate esigenze di gestione di picchi di lavoro, il personale potrà essere autorizzato a compiere ore di straordinario e le relative ore saranno convogliate nella costituita Banca delle Ore. Il personale, in regime di orario flessibile e con un saldo positivo del monte ore, a cui venga richiesta la prestazione di orario straordinario, avrà facoltà di prestare detta attività anche nella fascia di flessibilità in quanto l'eccedenza mensile del Monte-Ore verrà computata nella Banca delle Ore. Il computo delle ore di straordinario dopo le fasce di flessibilità viene computato di mezz'ora in mezz'ora. Le prime 50 ore di lavoro straordinario effettuate nelle giornate feriali, danno origine alla Banca delle Ore, senza maggiorazione economica o di tempo da cui vengono poi detratti permessi retribuiti da fruire ad ore intere o a mezze giornate o giornate intere.

Per assicurare il *report* delle ore cumulate nella Banca delle Ore verrà riportato mediante selfweb la situazione progressiva delle ore maturate, delle ore fruite e quindi delle ore residue.

ART. 19 FERIE E PERMESSI

Al compimento del quinto anno solare dalla data di assunzione il Dipendente matura 25 giorni di ferie.

Per quanto concerne la giornata di venerdì, sarà consentito l'utilizzo di 2 venerdì all'anno come ½ giornata di ferie, unitamente ad 1ora di permesso.

Nel caso delle lavoratrici in maternità la distribuzione delle ferie verrà concordata con l'Azienda, che in relazione a esigenze organizzative/produttive, si riserva la possibilità di definire il piano di smaltimento ferie.

OTTO ORE ANNUE DI PERMESSO RETRIBUITO: APPLICAZIONE (Art.39 CcnIDel CCNL 18/12/99)

Ogni anno, entro il mese di gennaio, verranno via via concordate le date per collocare la riduzione di orario di 8 ore previste dal Ccnl sulla base delle caratteristiche del calendario dell'anno in corso.

Ove il calendario non dovesse offrire date di interesse, si procederà a valutare soluzioni diverse, inclusa l'acquisizione di una giornata di ferie per ciascun Dipendente, da poter utilizzare comunque entro l'anno in corso senza possibilità di riporto all'anno successivo.

26

PERMESSI NON RETRIBUITI altre estensioni

Per ricoveri e in caso di malattia di familiari (nucleo familiare convivente del Dipendente), i dipendenti potranno usufruire di permessi non retribuiti per un massimo di 5 giorni l'anno, fruibili anche a mezzogiornate. La richiesta di tali permessi dovrà essere documentata, entro tre giorni dalla fruizione, con certificato di degenza del congiunto o documento equipollente.

CHIUSURE AZIENDALI CONCORDATE

Le parti si incontreranno entro il 31 gennaio di ogni anno, ed eccezionalmente anche in corso d'anno ove sussistano ragioni obiettive per concordare le eventuali chiusure aziendali, considerando anche la chiusura di singole unità produttive. Le Parti stipuleranno un accordo, con valenza annuale. Sarà cura dell'Azienda informare per tempo il personale dipendente delle eventuali chiusure aziendali concordate con le OO.SS. Sarà comunque l'Uff. Gestione Risorse Umane a convocare le Rsa per eventuali necessità o contemplazione di chiusure aziendali.

ASSENZE PROLUNGATE PER MALATTIA (periodo di comporto)

Con riferimento al contenuto dell'art. 44 del CCNL, l'Impresa si impegna a comunicare al dipendente interessato, a mezzo lettera raccomandata a/r, nella tempistica stabilita dallo stesso Ccnl, il sopraggiungere della scadenza del periodo di comporto a lui spettante.

ART. 20 PREMIO DI PRODUZIONE AZIENDALE

Coerentemente con quanto previsto nell' Art. 85 del C.C.N.L., le parti concordano di introdurre, nelle erogazioni economiche a livello aziendale, dei meccanismi di misurazione dei risultati conseguiti nei programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività, comunque legati ai risultati economici aziendali.

Il premio aziendale di produttività sarà quindi costituito da:

1. Una parte fissa, **PAP fisso**, avente come base di riparametrazione l'importo annuo lordo legato a AREA PROFESSIONALE B POSIZIONE ORGANIZZATIVA 1 – (4 °livello retributivo 7° classe) di:
 - **euro 3.193** da corrispondere per l'anno **2006**;
 - **euro 3.356** a corrispondere per l'anno **2007**;

vedere allegato 3

27

Tale premio verrà corrisposto in due soluzioni: 27 aprile e 27 ottobre a tutto il personale dipendente, con esclusione del personale in maternità facoltativa e aspettativa non retribuita che alla data del 31 marzo e del 30 settembre di ogni anno sia assente per un periodo continuativo superiore a 60 gg di calendario.

PAP VARIABILE

Per quanto riguarda la parte variabile del premio di produzione, coerentemente con quanto previsto dal

C.C.N.L., le parti concordano che verranno individuati e comunicati parametri di produttività entro il mese di Marzo di ogni anno.

2. Una parte variabile, PAP variabile, avente come base di riparametrazione l'importo annuo lordo, legato a AREA PROFESSIONALE B POSIZIONE ORGANIZZATIVA 1 – (4° LIVELLO RETRIBUTIVO) 7° classe, di euro **1.000 per l'anno 2006** elevato a euro **1.200 nell'anno 2007**.

vedere allegato 4

Tale premio verrà corrisposto in unica soluzione in data il 27 luglio a tutto il personale dipendente, con la sola esclusione del personale in maternità facoltativa e aspettativa non retribuita da almeno 60 gg di calendario alla data 30 giugno di ogni anno.

ART. 21 FONDO PENSIONE

Le parti concordano, come integrazione e per gli anni 2005-2006, il versamento (a luglio 2006) a favore dei dipendenti iscritti al

Fisac Cgil

fondo pensione, di un importo pari allo 0,8% a carico Azienda (i conteggi verranno effettuati sui minimi tabellari di giugno 2006). Le parti concordano che solo relativamente per questa integrazione, ed in via eccezionale, sarà facoltà del dipendente decidere se versare la quota a suo

A seguito ed in ottemperanza alle disposizioni di legge ed accordi (CCNL e CIA) in materia (D.L. 124/93 e successive integrazioni e/o modifiche, D. LGS 47/2000, accordo ANIAOOSS 1996 e accordo su "Cassa Previdenza"1989), le parti convengono il trattamento di previdenza integrativa.

Disposizioni per i dipendenti:

A) DISPOSIZIONI PER I DIPENDENTI ISCRITTI ALLA DATA DEL 28/04/93 A FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI COSTITUITE PRIMA DEL 15/11/92 (VECCHI ISCRITTI)

Per i dipendenti in oggetto il contributo a carico dell'Azienda (comprensivi del contributo minimo stabilito dal C.C.N.L. e del contributo stabilito nella contrattazione aziendale) è dal 01/01/2007 pari al 5% della retribuzione annua prevista dall' allegato 13 del C.C.N.L.

Il contributo minimo a carico dei dipendenti è pari alla metà del contributo a carico dell'Azienda.

Dal 1/1/2002 i vecchi iscritti potranno sottoscrivere l'adesione di trasferire il TFR maturando al fondo pensione.

B) DISPOSIZIONI PER I DIPENDENTI ISCRITTI SUCCESSIVAMENTE ALLA DATA DEL 28/04/93 A FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI COSTITUITE PRIMA DEL 15/11/92 MA NON DI PRIMA OCCUPAZIONE(NUOVI ISCRITTI)

Per i dipendenti in oggetto il contributo a carico dell'Azienda (comprensivi del contributo minimo stabilito dal C.C.N.L. e del contributo stabilito nella contrattazione aziendale) è dal 01/01/2007 pari al 5% della retribuzione annua prevista dall'allegato 13 del C.C.N.L.

Il contributo minimo a carico dei dipendenti è pari alla metà del contributo a carico dell'Azienda.

Ogni dipendente verserà al Fondo Pensione, una quota del TFR pari al contributo versato dall'Azienda al Fondo Pensione.

C) DISPOSIZIONI PER I DIPENDENTI ISCRITTI SUCCESSIVAMENTE ALLA DATA DEL 28/04/93 A FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI COSTITUITE PRIMA DEL 15/11/92 MA DI PRIMA OCCUPAZIONE(NUOVI ISCRITTI)

Per i dipendenti di prima occupazione, di cui al 3° co. art.8 D.L.124/93, dal 01/01/2007 tale contributo sarà elevato al 5% della retribuzione annua prevista dall' all. 19 del C.C.N.L.

Il contributo minimo a carico del dipendente è pari alla metà del contributo a carico dell'Azienda.

Ogni dipendente dovrà versare al Fondo Pensione, una quota pari all'intero accantonamento annuo del TFR.

29

D) DISPOSIZIONI FINALI

Per i dipendenti che faranno richiesta di iscrizione al Fondo Pensione successivamente alla data di assunzione a tempo indeterminato si conviene che il contributo a carico dell'Azienda, decorrerà dalla data di effettiva iscrizione nella misura pari al 5 % per l'anno 2007.

Il contributo minimo a carico del dipendente è pari alla metà del contributo a carico dell'Azienda.

Ogni dipendente dovrà versare al Fondo Pensione, una quota del TFR pari al contributo versato dall'Azienda.

Alla luce delle novità normative che potranno scaturire prossimamente, le parti concordano comunque di incontrarsi *ad hoc* per esaminare eventuali modifiche da apportare al presente accordo in materia di previdenza integrativa.

Fermo restando a totale carico delle Società il pagamento del premio relativo alla convenzione per la copertura del caso morte verrà garantito un Capitale minimo garantito, per tutti i dipendenti effettivamente in servizio alla data del 1Gennaio di ogni anno, di euro **150.000**.

Il Dipendente potrà elevare il suo contributo sino al 5% (facoltativo) della retribuzione annua prevista dal CCNL nazionale.

ART. 22 ANTICIPAZIONI SUL TFR

Fermo restando quanto previsto dalla L. 297 del 29/5/1 982, si conviene sulla possibilità di accedere per due volte al T.F.R. (sempre nel limite del 70% dell'importo maturato) qualora dovessero verificarsi le seguenti casistiche:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e/o interventi straordinari per il dipendente per il coniuge e per i figli risultanti da stato di famiglia. Spese sanitarie estese ad interventi chirurgici per dipendenti, senza limiti di

anzianità, e familiari (coniuge, figli e genitori conviventi risultanti da stato di famiglia).

Tale estensione si applica anche per spese sostenute relative agli ausili sanitari destinati ai familiari portatori di handicap.

- b) ristrutturazione della prima casa di proprietà (previa presentazione della documentazione rilasciata dagli Enti competenti).
- c) per riscatto di casa in affitto di proprietà di Enti Pubblici;
- d) per acquisto prima casa anche tramite cooperativa.
- e) spese funerarie per il coniuge o parenti in linea diretta col lavoratore.

30

ART. 23 PARI OPPORTUNITA'

In ottemperanza all'Art. 49 del C.C.N.L., le parti concordano di costituire una Commissione Paritetica per le pari opportunità.

La suddetta commissione opererà in collegamento con l'analoga Commissione Mista Nazionale, promuovendo e adattando i comportamenti in linea anche con la Direttiva 76/207/CEE e Legge N.125 del 20/04/91, relative all'attuazione del principio della parità di trattamento fra le donne e gli uomini per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, comprese le successive disposizioni.

La Commissione dovrà, più specificatamente:

Monitorare la continua assenza di ostacoli culturali o organizzativi all'interno dell'Azienda rispetto al genere di appartenenza sessuale.

Promuovere iniziative nel campo della informazione e prevenzione del fenomeno delle Molestie sessuali.

Individuare spazi professionali e organizzativi anche di rilievo che possano offrire opportunità di carriera.

Impostare e proporre temi in materia a livello aziendale

DICHIARAZIONE DELLE PARTI *In materia di molestie sessuali*

Le parti, dichiarano la loro piena adesione ai principi e ai dettati espressi nell'art. 25 del CCNL, in materia di tutela della dignità dei lavoratori e in materia di molestie sessuali, ribadendo il loro impegno reciproco circa il vigilare costantemente e attentamente sull'eventuale insorgenza di qualunque tipo o forma di comportamento lesivo della dignità delle persone.

ART.24 AGIBILITA'SINDACALE

L'Azienda si impegna a mantenere un locale idoneo da adibire ad uso delle Organizzazioni Sindacali Aziendali nella Sede di Milano3 City.

Il locale sarà attrezzato di:

- arredo minimo standard (compreso armadi)
- telefono con linea esterna urbana, interurbana e telefonia mobile

-

31

- plocal work station
- libero accesso alla fotocopiatrice conincluso fax

L'azienda si impegna a mantenere utilizzabile e visibile una bacheca sindacale per ciascun Palazzo dove operino Dipendenti del Comparto Assicurativo.

ASSEMBLEA SINDACALE

Si conviene che le ore di Assemblea previste dalla Legge 20/5/70, n. 300, Statuto dei Lavoratori, non usufruite nel corso dell'anno potranno, dietro richiesta formale, fare cumulo, nella misura massima del 65% con quelle dell'anno successivo.

Tale riporto dovrà però essere utilizzato nell'anno successivo senza possibilità di ulteriori dilazione.

ART.25 MOBBING LAVORATI VO

L'Azienda promuove e favorisce un ambiente di lavoro che ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione, permette il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei dipendenti, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere e alle modalità per perseguirli. L'Azienda

Fisac Cgil

Fisac Cgil

nda
ricono
sce
che le
risors
e
uman
e
costit
uisco
no un
fattor
e di
fonda
ment
ale
impor
tanza
per il
propri
o
svilup
po.
La
gestio
ne
delle
risors
e
uman
e è
fonda
ta sul
rispet
to
della
perso
nalità
e
profe
ssion
alità
di
ciasc
una
di
esse.
Le
parti
si
impeg
nano
a
vigilar
e
sulla
non

Fisac Cgil

insorgenza di atteggiamenti e/o comportamenti che si traducono in: violenze morali e persecuzioni psicologiche quelle azioni (comportamenti, parole, atti, gesti, scritti) comunque e da chiunque attivate nell'ambito lavorativo, che mirano esplicitamente ad arrecare offesa alla

Fisac Cgil

personalità,
alla dignità
e all'integrità
psicofisica
del lavoratore,
nonché a mettere
in pericolo
l'impiego o
a degradare
il clima
lavorativo.
Tali azioni
sono quelle
svolte con
caratteristiche
sistematiche,
durature ed
intense,
capace di
compromettere
la salute
o la professionalità
o la dignità del

Gli atti e i comportamenti rilevanti che si caratterizzano per il contenuto vessatorio e per le finalità persecutorie, traducendosi in critiche, molestie, minacce, maltrattamenti verbali esasperati e in atteggiamenti che danneggiano la personalità del lavoratore. Ai sensi dell'art. 9 L. n. 300/70 le RsA esplicitano il diritto di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare i lavoratori da azioni e comportamenti vessatori e persecutori. Ai sensi della L. n. 626/94, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 18) ha il diritto di promuovere iniziative di carattere informativo e preventivo. In attesa di una disciplina legislativa specifica in tema di mobbing lavorativo e recependo i contenuti espressi nell'Art.51 del Ccnl , le parti svolgeranno la loro funzione di vigilanza nonché di intervento, nell'intento di favorire la valorizzazione della persona in un ambiente di lavoro ispirato alla tutela e alla inviolabilità della persona stessa, nonché ai principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

ART. 26 FUMO PASSIVO

L'Azienda in riferimento a quanto previsto dalla normativa vigente ha dato attuazione ai principi in essa espressi.

ART. 27 TUTELA DELLA PRIVACY

Le Parti concordano sul fatto che l'applicazione della normativa di cui alla legge 675/96 obbliga i lavoratori ad operare con la massima diligenza e li vincola al rispetto della riservatezza dei dati che trattano nell'espletamento della loro attività lavorativa.

L'Azienda si impegna ad adeguare le procedure interne alle leggi e norme che regolano la materia e dichiara che nell'ambito informatico il sistema adottato garantisce la riservatezza dell'accesso ai dati contenuti nei sistemi operativi elettronici; ogni singolo operatore ha la responsabilità della corretta gestione dell'attività affidata. L'azienda assicura comunque di osservare il pieno rispetto delle norme contenute nell'Art. 4 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori). Eventuali pronunce del Garante in materia ispireranno i comportamenti anche nel corso del contratto.

Il nuovo codice sulla privacy (Dlgs 196/2003) è in vigore dal primo gennaio 2004

ART. 28 FUNZIONARI

Si riconosce e si sottolinea l'importante ruolo dei funzionari e dei quadri nell'ambito della vita aziendale, anche sotto il profilo della professionalità connessa alle funzioni, e si intende, in ordine alle legittime aspettative della categoria, valorizzarne e svilupparne la crescita professionale. Saranno inoltre concessi permessi a quei funzionari che chiederanno di frequentare corsi di formazione, per propria scelta ed a proprie spese, che saranno valutati opportuni ed utili dall'Azienda per il perseguimento dei fini sopra esposti. L'Azienda fornirà informativa semestrale comprendente l'elenco nominativo aggiornato dei funzionari e quadri in servizio, suddivisi per grado di appartenenza.

ART. 29 FIGLI DEI DIPENDENTI

Le parti concordano che in caso di superamento dell'esame di laurea con un punteggio superiore o pari a 100/110, l'Azienda si impegna, compatibilmente con le esigenze aziendali, a proporre al figlio del dipendente la possibilità di usufruire di uno stage aziendale.

Altresì in caso di Diploma con punteggio superiore o pari ad 80/100, l'Azienda si impegna, compatibilmente con le esigenze aziendali, a proporre al figlio del dipendente la possibilità di usufruire di uno stage aziendale. In caso di decesso del lavoratore, durante il rapporto di lavoro, l'Azienda si impegna a far partecipare a degli assessment center, il coniuge o il figlio/a per valutare, compatibilmente con le esigenze aziendali, la possibilità di inserimento.

ART.30 FESTI VITA'CADENTI LA DOMENICA

Considerando le parti la necessità di intervenire in maniera risolutiva sulla materia espressa in istituto le stesse si impegnano ad incontrarsi nel mese di settembre 2006 al fine di raggiungere un accordo.

ART. 31 TUTELE PER I PORTATORI DIHANDICAP
--

L'Azienda è attiva nel ricercare all'interno della sua organizzazione di lavoro la mansione e la posizione di prestazione più adatta ai lavoratori stessi, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative. L'Azienda si impegna ad effettuare tirocini professionalizzanti in Azienda per soggetti portatori di handicap. In caso di comprovata necessità, l'Azienda concederà permessi a tutti i lavoratori che, affetti da patologie invalidanti, dovessero sottoporsi a terapie anche in via continuativa. Ai lavoratori con handicap e/o ai lavoratori che abbiano familiari a carico portatori di handicap e bisognosi di assistenza continua, saranno concessi permessi retribuiti per un massimo di 5 giorni all'anno oltre la normativa vigente. La tipologia di handicap e la necessità delle cure dovranno essere documentate dalle strutture pubbliche competenti. Si recepiscono i contenuti espressi nella **Legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate."**

(Pubblicata in G. U. 17 febbraio 1992, n. 39, S. O.)

ART. 32-UNA TANTUM

L'una tantum di euro 400 (livello 4.7) lorde sarà erogata in un'unica soluzione nella mensilità di maggio 2006 a tutto il personale dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato ed in forza alla data del 31/03/2006. Per il personale parttime l'importo sarà riproporzionato rispetto alla percentuale del parttime. Le parti precisano che l'importo a titolo di una tantum sopra indicato è valido ai fini del computo del TFR. Di seguito sono riportati gli importi per ciascun livello.

	1	2	3	4	5	6	7
Una Tantum	272,81	303,13	346,66	400,00	441,11	481,86	622,88

ALLEGATI E MODULISTICA

ALLEGATO N.1

Polizza Sanitaria Unisalute

Le condizioni sotto indicate sono da intendere valide per il singolo dipendente e il suo nucleo familiare fiscalmente a carico.

A) Area Ricovero

Ricovero con e senza intervento chirurgico, dayhospital, intervento chirurgico ambulatoriale

- In strutture sanitarie convenzionate con UniSalute
Pagamento diretto da parte di UniSalute alla casa di cura per le prestazioni erogate senza applicazione di franchigie o scoperti
- In strutture sanitarie private non convenzionate con UniSalute.
Rimborso delle spese sostenute con applicazione di uno scoperto del 20% con il minimo non indennizzabile di € 500,00.
- In strutture del Servizio Sanitario Nazionale o da esso accreditate in caso di ricovero a carico del S.S.N.

36

Rimborso delle eccedenze di spese nel limite dei massimali assicurati

- Spese sostenute nei 100 giorni precedenti il ricovero per visite specialistiche e accertamenti diagnostici correlati al ricovero.
Frase da utilizzare solo in caso di prodotto senza Visite e Accertamenti : "La presente garanzia è prestata in forma esclusivamente rimborsuale".
- Tutte le spese per prestazioni sanitarie sostenute durante il ricovero
- Retta di degenza
Non sono comprese in garanzia le spese voluttuarie
- Accompagnatore
- Assistenza infermieristica individuale
- Spese sostenute nei 100 giorni successivi al ricovero nel caso di ricovero con o senza

intervento chirurgico per prestazioni sanitarie , trattamenti terapeutici e riabilitativi, medicinali, cure termali correlati al ricovero

I trattamenti fisioterapici e rieducativi sono compresi nel solo caso di ricovero con intervento chirurgico

PARTO

In strutture convenzionate le spese per le prestazioni erogate sono liquidate direttamente

a) Parto cesareo

Sia in strutture sanitarie convenzionate sia non convenzionate limite di €5.000,00 per anno assicurativo e persona/nucleo

b) Parto non cesareo e aborto

Sia in strutture sanitarie convenzionate sia non convenzionate limite di €4.000,00 per anno assicurativo e persona/nucleo

- Indennità sostitutiva

In assenza di spese o di richiesta di rimborso, né per il ricovero né per altra prestazione ad esso connessa, avrà diritto a un'indennità di €70,00 per ogni giorno di ricovero per un periodo non superiore a 90 giorni per ricovero.

- Dayhospital

- In caso di trapianto

Spese sostenute per il prelievo sul donatore sia deceduto sia vivente

- Trasporto sanitario

- Rimpatrio della salma

Massimale annuo assicurato per singolo/nucleo familiare

€250.000

37

B) Alta specializzazione

- Angiografia
- Artrografia
- Broncografia
- Cisternografia

- Cistografia
- Clisma opaco
- Colangiografia
- Colangiografia percutanea
- Colecistografia
- Dacriocistografia
- Defecografia
- Discografia
- Fistelografia
- Flebografia
- Fluorangiografia
- Galattografia
- Isterosalpingografia
- Linfografia
- Mammografia
- Mielografia
- Pneumoencefalografia
- Retinografia
- Rx esofago, Rx tubo digerente
- Scialografia
- Splenoportografia
- Tomografia torace, Tomografia in genere,
- Tomografia logge renali, Tomoxerografia
- Urografia
- Vesciculodeferentografia

Tomografia Assiale Computerizzata (T A C)

Risonanza Magnetica Nucleare

Scintigrafia

Elettromiografia

- In strutture sanitarie convenzionate con UniSalute
Pagamento diretto da parte di UniSalute alla struttura per le prestazioni erogate senza applicazione di franchigie o scoperti
- In strutture sanitarie private non convenzionate con UniSalute
Rimborso delle spese sostenute con applicazione di scoperto 20% con il minimo non indennizzabile di € 50,00 per ogni accertamento diagnostico o ciclo di terapia
- In strutture del Servizio Sanitario Nazionale o da esso accreditate
Rimborso integrale dei tickets sanitari nel limite del massimale assicurato

Massimale annuo assicurato per persona o per singolo/nucleo familiare

€ 5.000,00

C) Accertamenti diagnostici

La Società provvede al pagamento delle spese per accertamenti diagnostici per malattia (presunta o accertata) e/o infortunio con l'esclusione degli accertamenti odontoiatrici e ortodontici.

Per l'attivazione della garanzia è necessaria una prescrizione medica contenente il quesito diagnostico o la patologia che ha reso necessaria la prestazione stessa.

- In strutture sanitarie convenzionate con UniSalute
Pagamento diretto da parte di UniSalute alla struttura per le prestazioni erogate senza applicazione di franchigie o scoperti
- In strutture sanitarie private non convenzionate con UniSalute
Rimborso delle spese sostenute con applicazione di scoperto del 20 % con il minimo non indennizzabile di € 56,00 per ogni accertamento diagnostico

- In strutture del Servizio Sanitario Nazionale o da esso accreditate
Rimborso integrale dei tickets sanitari nel limite del massimale assicurato

Massimale annuo assicurato per persona o per singolo/nucleo familiare

€ 1.000,00

39

D) Servizi di consulenza

In Italia

I seguenti servizi di consulenza vengono forniti dalla Centrale Operativa di UniSalute telefonando al numero verde 800-0166__dal lunedì al venerdì dalle 8.30 alle 19.30. Dall'estero occorre comporre il prefisso internazionale dell'Italia + 0516389046

a) Informazioni sanitarie telefoniche

La Centrale Operativa attua un servizio di informazione sanitaria in merito a:

- strutture sanitarie pubbliche e private: ubicazione e specializzazioni;
- indicazioni sugli aspetti amministrativi dell'attività sanitaria (informazioni burocratiche, esenzione tickets, ecc.);
- assistenza diretta e indiretta in Italia e all'estero;
- centrimedici specializzati per particolari patologie in Italia e all'estero;
- farmaci: composizione, indicazioni e controindicazioni.

b) Prenotazione di prestazioni sanitarie

c) servizio di fax assistito

Nel caso di prestazioni non previste dal piano sanitario è possibile richiedere, alla Centrale Operativa di UniSalute, l'applicazione delle tariffe concordate presso le strutture convenzionate con UniSalute.

ALLEGATO N. 3-4

Struttura PAP e PAPV

PAP dal 2006							
liv/cl	1	2	3	4	5	6	7a
7	2.241,40	2.490,44	2.767,16	3.193,12	3.544,36	3.843,86	4.499,24
PAP dal2007							
liv/cl	1	2	3	4	5	6	7a
7	2.355,70	2.617,45	2.908,27	3.355,96	3.725,12	4.039,89	4.728,69
DAL2006PAPV							
liv/cl	1,00	2	3	4	5	6	7a
7	665,55	739,50	870,00	1.000,00	1.100,00	1.210,00	1.704,89
DAL2007 PAPV							
liv/cl	1,00	2	3	4	5	6	7a
7	798,66	887,40	1.044,0	1.200,00	1.320,00	1.452,00	2.045,87

MODELLO PER IL CALCOLO DEL PAPV

Totale Raccolta Danni e Vita

Criteria: Totale Produzione (nuova + portafoglio) Mediolanum Assicurazioni + Totale Produzione (nuova + Portafoglio) /100 Mediolanum Vita

N.B.:La produzione di Med. Vita viene divisa per 100 per ponderare le due raccolte

	Chiusura* 2004	Obiettivo <i>Almeno il60% anno prec.</i>
MED VITA/100	23.059,0 58%	13.835,40 58%
MED ASS	16.637,81 42%	9.982,68 42%
TOTALE	39.696,8 100%	23.818,08 100%

PAPV

* Per dato di chiusura si intende quello precedente rispetto all'annodierogazione del PAPV (es. PAPV erogato nel 2005 dato di chiusura bilancio 2004; PAPV erogato nel 2006 dato di chiusura bilancio 2005 ecc.)

LEGGE SUI CONGEDI PARENTALI (sintesi)

ASTENSIONE OBBLIGATORIA

- Diritto della lavoratrice a modificare il periodo: anziché due mesi prima del parto e tre mesi dopo, la lavoratrice può scegliere di astenersi un mese prima e quattro mesi dopo (salvo casi particolari).
- Diritto, in caso di parto prematuro, di usufruire anche del periodo compreso tra la data presunta del parto e la data effettiva.
- Diritto del padre all'astensione post partum e alla tutela del posto di lavoro fino a un anno di vita del bambino.

ASTENSIONE FACOLTATIVA

- Estensione del periodo massimo da sei a dieci mesi, di cui non più di sei per ciascun genitore. Per il padre è prevista la possibilità di elevare il suo limite a sette mesi (il limite complessivo sale quindi a 11 mesi).
- L'astensione può essere richiesta da ciascun genitore indipendentemente dal fatto che l'altro abbia un suo autonomo diritto.
- Diritto a percepire l'indennità economica a carico dell'Inps (30%) fino al terzo anno di vita del bambino (fino a un massimo di sei mesi complessivi) e, se il reddito individuale è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione, anche nel periodo compreso tra il terzo e l'ottavo anno.
- Diritto alla copertura previdenziale, sia pure in misura ridotta, per i periodi utilizzati dopo il terzo anno di vita del bambino.

PERMESSI PER MALATTIA DEL BAMBINO

- Diritto a permessi dopo il terzo anno di vita del bambino per complessivi cinque giorni lavorativi l'anno in favore di ciascun genitore.
- Diritto alla copertura previdenziale, sia pure in misura ridotta, per i permessi utilizzati dopo il terzo anno di vita del bambino.
- Diritto alla sospensione delle ferie in caso di malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero.

RIPOSI GIORNALIERI

- Estensione del diritto al padre anche nell'ipotesi in cui la madre non sia lavoratrice dipendente
- Diritto al raddoppio dei permessi in caso di parto plurimo. In questo caso le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.
- Diritto alla copertura previdenziale per tutti i riposi usufruiti.

PERMESSI PER ESIGENZE FAMILIARI

- Diritto a tre giorni di permesso retribuito in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore/trice, risulti da certificazione anagrafica. (Legge n.53/2000).

MILANO 26aprile2006

Fisac Cgil