



CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

MEDIOLANUM VITA Spa

MEDIOLANUM ASSICURAZIONI Spa

04 Ottobre 2010

in Basiglio Milano Tre Sede

tra

la Direzione Mediolanum Vita SpA e Mediolanum Assicurazioni SpA

Danilo Benedetti, Antonio Gusmini, Loris Frasconi, Vincenzo Alò
(in rappresentanza di Mediolanum Vita S.p.A e Mediolanum Assicurazioni S.p.A.)

e le

Rappresentanze Sindacali Aziendali

FISAC-CGIL Silvana Bonamico

SNFIA (Sindacato Nazionale Funzionari Imprese Assicuratrici) Diego Cagiano

FNA Massimo Nivor Perego

si è stipulato il seguente Contratto Integrativo Aziendale, di seguito denominato C.I.A., in attuazione di quanto previsto dall'Art. 84 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato in data 17 SETTEMBRE 2007.

ART. 1	DECORRENZA E SCADENZA.....	PAGINA	3
ART. 2	SFERA DI APPLICAZIONE (AREA CONTRATTUALE).....	PAGINA	3
ART. 3	INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE (TRASFERIMENTO DI SEDE).....	PAGINA	4
ART. 4	ROTAZIONE DELLE MANSIONI (INQUADRAMENTO).....	PAGINA	5
ART. 5	VIDEOTERMINALI ED ERGONOMIA (VISITA OCULISTICA).....	PAGINA	5
ART. 6	DIRITTO E CONTRIBUTI ALLO STUDIO.....	PAGINA	6
ART. 7	FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.....	PAGINA	6
ART. 8	RIMBORSO TRASFERTE.....	PAGINA	7
ART. 9	TARIFFE DIPENDENTI (POLIZZE) (R.E., MEDICAL FIVE, ODONTOIATRICA).....	PAGINA	7
ART. 10	FORME PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI (POLIZZA SANITARIA, VISITE MEDICHE)...	PAGINA	8
ART. 11	PART TIME.....	PAGINA	14
ART. 12	FRAZIONAMENTO ASPETTATIVA.....	PAGINA	16
ART. 13	INFERMERIA E PRONTO SOCCORSO.....	PAGINA	16
ART. 14	SERVIZIO MENSA (TICKET RESTAURANT).....	PAGINA	16
ART. 15	FONDO PICCOLI PRESTITI (ANTICIPI SULLO STIPENDIO).....	PAGINA	17
ART.16	GRANDI PRESTITI (ALLEGATI E CRITERI).....	PAGINA	17
ART. 17	ORARIO DI LAVORO (REGOLAMENTAZIONE SCIOPERO).....	PAGINA	20
ART.18	BANCA ORE.....	PAGINA	21
ART. 19	FERIE E PERMESSI (RIDUZIONE ORARIO, CHIUSURE AZIENDALI).....	PAGINA	22
ART. 20	PREMIO DI PRODUZIONE AZIENDALE.....	PAGINA	23
ART. 21	FONDO PENSIONE.....	PAGINA	24
ART. 22	ANTICIPAZIONI SUL T.F.R.....	PAGINA	25
ART. 23	PARI OPPORTUNITA'	PAGINA	25
ART. 24	AGIBILITA' SINDACALE	PAGINA	26
ART. 25	MOBBING LAVORATIVO.....	PAGINA	26
ART. 26	FUMO PASSIVO.....	PAGINA	27
ART. 27	TUTELA DELLA PRIVACY.....	PAGINA	27
ART. 28	FUNZIONARI.....	PAGINA	27
ART.29	FIGLI DEI DIPENDENTI	PAGINA	28
ART. 30	FESTIVITA' CADENTI LA DOMENICA.....	PAGINA	28
ART. 31	TUTELE PER I PORTATORI DI HANDICAP.....	PAGINA	29
ART.32	UNA TANTUM (EVENTUALE CARENZA CONTRATTUALE).....	PAGINA	29
	ALLEGATI	PAGINA	30

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 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.

AREA CONTRATTUALE

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.

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

ART. 1 DECORRENZA E SCADENZA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale ha decorrenza dal 1 gennaio 2008 e scadrà il 31 dicembre 2011.

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 dalla data di stipula.

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 DI APPLICAZIONE

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.

In materia di Area Contrattuale ed inquadramento si ritiene di specificare che: nell'eventualità si creassero significative strutture aventi caratteristiche di Call Center all'interno anche di una delle due Compagnie, il

Personale addetto rientrerà comunque nella Prima Parte del 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 informazione circa gli eventuali interventi con conseguenze in tema di livelli occupazionali, cambiamenti di mansioni, rientranti in un processo di ristrutturazione di quelli indicati nel CCNL art. 15, fermo 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 4 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 tempi previsti nell'art.121 del CCNL per la maturazione, da parte del personale inquadrato nelle Aree Professionali C, D, e E, del trattamento economico dell'area professionale viene ridotto 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 dal Decreto legislativo 81/2008 in materia salute e sicurezza, tutti i Dipendenti saranno sottoposti una volta all'anno a visita medica specialistica oftalmica, a carico dell'Azienda.

Qualora, a seguito di questa visita, 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 e/o estetico), sarà a totale carico dell'Azienda, previo consegna della fattura con l'allegata documentazione completa che attesti dell'avvenuta alterazione della funzione visiva rilasciata dal medico oculista.

Il dipendente ha facoltà di effettuare, una sola volta all'anno, una visita oculistica che verrà rimborsata dall'Azienda entro un limite massimo di euro 130.

Nel caso in cui, a giudizio del medico , per un lavoratore/trice sia accertata la sopravvenuta inidoneità all'uso di apparecchiature videotermini, l'Azienda si adopererà per adibire quel/quella lavoratore/trice ad una mansione che non comporti un uso significativo delle stesse.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 50 del vigente CCNL, è facoltà della lavoratrice richiedere l'esonero totale dall'utilizzo del video-terminale nel periodo di gravidanza.

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 e successivo Decreto Lgs 81/2008 art.176.

ART. 6 DIRITTO 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.

I 3 giorni su citati valgono per una sola volta per ciascun esame del piano di studi.

Nel caso in cui per lo stesso esame si usufruisca più volte dei 3 giorni verranno considerati giorni di ferie.

Viene riconosciuto un contributo per tasse d'iscrizione :

- per i Dipendenti studenti della Scuola media superiore, per ogni anno scolastico, fino a euro 300 ;

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 700 (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 attiva 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. 125/91).

Potranno partecipare ai corsi i dipendenti che ne faranno richiesta, compresi le lavoratrici/i part time.

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 giorni complessivi per tutto il personale assicurativo.

Ai partecipanti ai corsi di formazione sarà rilasciato un attestato di partecipazione.

Le Rsa potranno segnalare particolari necessità di interventi formativi riscontrate tra i Dipendenti.

ART. 8 RIMBORSO TRASFERTE

Il presente Istituto viene disciplinato recependo la Procedura Generale "Gestione delle Trasferte" emessa dall'Uff. Organizzazione e Procedure tecniche del Gruppo Mediolanum in data 12 dicembre 2003 e successive modifiche.

Le Parti si incontreranno per eventuali verifiche congiunte.

L'Azienda è a disposizione per la consultazione della suddetta procedura che sarà consultabile presso l'ufficio Garu.

ART. 9 TARIFFE DIPENDENTI (POLIZZE)

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

Polizza Rimborso spese sostenute per prestazioni Odontoiatriche: dal 01/01/2010

- Polizza riservata ai soli Dipendenti in servizio in forma di "libro matricola ad adesione" ;
Il premio lordo annuo per assicurato è fissato in euro 2 a carico del Dipendente.

- Massimale per persona e per anno assicurato:

dal 01/01/2010: 800 €

dal 01/01/2011: 850 €

di questo ammontare il 75% può essere utilizzato per spese sostenute dai familiari a carico (Mod D23) risultanti dallo Stato di famiglia (in caso di variazioni, il Dipendente avrà cura di consegnare la documentazione aggiornata all' Uff. Garu).

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 INFORTUNI PROFESSIONALI ED EXTRA-PROFESSIONALI - IP

I massimali delle polizze vengono così definiti:

Si confermano per l'anno 2010

CASO MORTE = euro 125.000

I.P.I. = euro 150.000

I.P.M.= euro 90.000

dal 1 gennaio 2011

CASO MORTE = euro 156.000
I.P.I. = euro 187.000
I.P.M.= euro 112.000

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.

POLIZZA SANITARIA UNISALUTE

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 (Mod D23).

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, day-hospital, 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.**
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.

- **Day-hospital**

- **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

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 (TAC)
 Risonanza Magnetica Nucleare
 Scintigrafia
 Elettromiografia
 Dialisi
 Chemioterapia
 Cobaltoterapia

- **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 - dal 1 gennaio 2011: 10.000,00

C) Accertamenti diagnostici

La Società Unisalute 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 - dal 1 gennaio 2011: € 1.500,00

Dal 1 gennaio 2011 si includono due visite specialistiche su base annua (Ortopedica e Dermatologica) rientranti nel massimale degli accertamenti diagnostici per il Dipendente e i familiari a carico.

VISITE SPECIALISTICHE ORTOPEDICHE E DERMATOLOGICHE

La Società Unisalute provvede al pagamento delle spese per visite specialistiche ortopediche e dermatologiche

conseguenti a malattia o a infortunio con l'esclusione delle visite in età pediatrica effettuate per il controllo di routine legato alla crescita.

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

I documenti di spesa (fatture e ricevute) debbono riportare l'indicazione della specialità del medico la quale, ai fini del rimborso, dovrà risultare attinente alla patologia denunciata.

Nel caso di utilizzo di strutture sanitarie e di personale convenzionato con la Società, le spese per le prestazioni erogate all'Assicurato vengono liquidate direttamente dalla Società alle strutture medesime con applicazione di una franchigia di € 35,00 per ogni visita specialistica da versare direttamente al momento dell'effettuazione della prestazione alla struttura stessa.

Nel caso in cui l'Assicurato si rivolga a strutture sanitarie o a personale non convenzionato con la Società, le spese sostenute vengono rimborsate con l'applicazione di uno scoperto del 20% con il minimo non indennizzabile di € 56,00 per ogni visita specialistica.

Nel caso in cui l'Assicurato si avvalga del Servizio Sanitario Nazionale, la Società rimborsa integralmente i tickets sanitari a carico dell'Assicurato.

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 + 051.6389046

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;
- centri medici 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.

Spese di spedizione della documentazione

Dal 1 gennaio 2011 sarà possibile per il personale dipendente di Mediolanum Vita e Mediolanum Assicurazioni utilizzare per la spedizione della documentazione delle spese mediche verso Unisalute la struttura dell'Ufficio Posta di Gruppo, con spesa a carico azienda.

Il servizio riguarda soltanto ed esclusivamente la spedizione di plichi o buste regolarmente sigillate.

VISITE MEDICHE

ELETTROCARDIOGRAMMA :

A tutto il personale verrà riconosciuto dietro presentazione di regolare ricevuta, un rimborso pari al 100% della spesa sostenuta per elettrocardiogramma.

Tale rimborso, a carico Azienda, 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 nell'ambito di applicazione delle condizioni previste dalla Polizza Sanitaria Unisalute.

Tale rimborso, a carico Azienda, 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, a carico Azienda, non potrà essere erogato comunque per più di una volta all'anno.

ESAMI DEL SANGUE E DELLE URINE:

dal 1 gennaio 2010

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.

Dietro presentazione di documentazione, l'Azienda rimborsa fino all'ammontare di 80 € per anno solare.

TARIFFE GRANDI CLIENTI AUTO

L'Azienda, stante l'uscita della Compagnia dal settore RC Auto, si impegna ad attivare dei contatti con le società del settore al fine di istituire, durante la vigenza del presente contratto, delle convenzioni rispetto al ramo RC Auto.

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

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 saranno versati 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 quanto attiene l'istituto del lavoro supplementare in materia di part-time orizzontale si richiama quanto previsto dalla normativa vigente.

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 e da 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 discutere 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 e nel caso di uscite anticipate, il dipendente che usufruisce di un part time verticale, potrà recuperare gli stessi, fino ad un massimo di tre ore mensili, entro l'ultimo giorno lavorativo del mese in cui questi si verificano.

Si precisa che questo istituto non è applicabile in caso di entrata in anticipo con possibilità di uscita anticipata.

In caso di accumulo, per cause di forza maggiore, di ritardi sull'orario di entrata e nel caso di uscite anticipate autorizzate, il dipendente che usufruisce di un part time orizzontale, potrà recuperare gli stessi nella giornata di venerdì della settimana in cui questi si verificano e nel limite massimo di tre ore mensili.

Una copia fac simile (allegato n.1) della lettera di assegnazione part time 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 Ccnl 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 annui.

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 supervisione da parte del medico competente.

In caso di emergenza che richiedano intervento, l'Azienda si farà 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.

I palazzi del Gruppo sono stati dotati in via sperimentale di defibrillatori cardiaci.

ART. 14 SERVIZIO MENSA e BUONO PASTO

L'Azienda si impegna a sviluppare e a mantenere la convenzione con il servizio di 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.

Dal 1 Gennaio 2010, il valore economico del ticket restaurant è così definito:

Per tutto il Personale di Sede: 6 euro

Per il Personale esterno, che non può usufruire del servizio mensa: 15 euro

Il ticket matura, per le giornate dal lunedì al giovedì, in alternativa al servizio mensa per i dipendenti full time presenti che hanno effettuato almeno 4 ore e 15 minuti di prestazione ordinaria.

Per i dipendenti a tempo parziale si applicano le medesime disposizioni dei dipendenti full time riproporzionando il limite prestabilito per la percentuale part time di riferimento.

L'azienda provvederà automaticamente alla determinazione dei ticket spettanti e alla consegna degli stessi.

ART. 15 FONDO PICCOLI PRESTITI

Il Fondo Prestiti Aziendali viene elevato ad euro 150.000 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 accordato 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 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.

In caso di morte del Dipendente l'eventuale debito residuo resterà a carico della Società.

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.
- 4) 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.

- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) 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 post-partum, 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

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' DI SERVIZIO 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 DI SGOMBERO O SENTENZA DI SFRAATTO NON PER MOROSITA'

2 punti

8. ANZIANITA' DI GRADUATORIA

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.

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 self-web 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
-------------	---------------	---------------

Le timbrature di ingresso della mattina con badge-in tra le 09.31 e le 09.39 verranno automaticamente considerate come ritardo tollerato.

Si stabilisce un limite mensile di ritardo tollerato pari a 9 minuti.

Il superamento del limite mensile prestabilito comporterà la trattenuta per il totale dei minuti di ritardo effettuati nel corso del mese.

I ritardi tollerati non potranno essere giustificati.

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

Per coloro che effettuano l'intervallo mensa di 45 minuti e dovessero timbrare il rientro con un ritardo superiore ai 2 minuti, verrà d'ufficio considerata un'ora di pausa.

L'eventuale "ritardo" di 1 o 2 minuti, per coloro che effettuano una pausa di 45 minuti, verrà riportato automaticamente a monte ore.

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.
-------------	-------	--

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 è quantificato in a 10 ore mensili, eventuali variazioni verranno concordate tra le Parti.

I permessi retribuiti e non retribuiti, previsti da norme di Legge (art. 4 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 flessibile vigente.

I permessi in ingresso verranno quindi conteggiati come "inizio" dall'ultimo orario utile di ingresso (es. per dipendente full time: dalle 09.30) e come "fine", dall'orario di uscita fino alla copertura dell'orario ordinario giornaliero e comunque non oltre le 18.15.

Fanno eccezione i permessi per visita medica per i quali, se effettuati in ingresso, verranno conteggiati come "inizio" dall'orario abituale* di ingresso del dipendente, se effettuati in uscita, dall'orario di badge out fino alla copertura dell'orario ordinario giornaliero e comunque non oltre le 18.15.

** Si intende per orario abituale la media dell'orario d'ingresso degli ultimi 30 giorni*

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 ORE

Con riferimento a quanto contenuto nell'Art. 115 del CCNL, le parti convengono di attuare modalità 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 self-web la situazione progressiva delle ore maturate, delle ore fruito 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 non più di 4 venerdì all'anno (come ½ giornata di ferie, unitamente ad 1 ora di permesso), due per semestre e non nello stesso mese a partire dal 2 settembre 2010

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

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

Ogni anno, entro il mese di gennaio, verranno 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.

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 mezza giornata. 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 i seguenti importi riferiti al 4 livello retributivo – 7 classe:

euro 3.600 da corrispondere per l'anno 2010 (con conguaglio rispetto alle somme già erogate) – (vedere allegato 2)

euro 3.800 da corrispondere per l'anno 2011 – (vedere allegato 3)

Vengono riconosciute ulteriori 100 euro per il Personale inquadrato al 6° livello e Funzionari

Tale premio verrà corrisposto in due soluzioni: 27 aprile e 27 ottobre a tutto il Personale, 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 giorni 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.

Il premio variabile viene erogato se il risultato dell'anno di riferimento è superiore o uguale ad almeno il 60% del risultato dell'anno precedente secondo il modello di cui all'allegato 6.

2. Una parte variabile, **PAP Variabile**, avente i seguenti importi riferiti al 4 livello retributivo – 7 classe:

euro 1.450 dal 2010 – (vedere allegato 4)

euro 1.450 dal 2011 con riparametrazione sia per livello che per classe – (vedere allegato 5)

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

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 ANIA-OOSS 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 01/01/2010 pari al 5,2 % e dal 01/01/2011 pari al 5,4% 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 01/01/2010 pari al 5,2% e dal 01/01/2011 pari al 5,4% 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 01/01/2010 tale contributo sarà del 5,2% e dal 01/01/2011 sarà del 5,4% 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.

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 a

5,2 % per l'anno 2010

5,4 % per l'anno 2011

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.

In riferimento all'evoluzione normativa riguardante la previdenza complementare, le parti concordano di istituire un tavolo tecnico per esaminare eventuali modifiche integrative 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 1 Gennaio di ogni anno, di euro 150.000.

Il Dipendente potrà elevare (facoltativo) il contributo a suo carico sino al 5,2% per l'anno 2010 e sino al 5,4% per l'anno 2011 della retribuzione annua prevista dal CCNL nazionale.

ART. 22 ANTICIPAZIONI SUL TFR

Fermo restando quanto previsto dalla L. 297 del 29/5/1982 e successive modifiche, 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.

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:

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

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

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

4) Impostare e proporre temi in materia a livello aziendale

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

In materia di Tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori

Le parti, dichiarano la loro piena adesione ai principi e ai dettati espressi nell'art. 25 del CCNL, in materia di tutela della dignità delle lavoratrici e 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
- pc dotato di office lotus, web e stampante
- libero accesso alla fotocopiatrice e fax

L'azienda si impegna a mantenere utilizzabile e visibile una bacheca sindacale per ciascun Palazzo di Mi3 City dove operino Dipendenti del Comparto Assicurativo.

Verrà istituita una casella e-mail su sistema interno di comunicazione Lotus Notes per le comunicazioni sindacali agli iscritti.

Eventuali comunicazioni rivolte a tutto il Personale con contratto assicurativo saranno concordate con autorizzazione dell'Uff. RU.

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 LAVORATIVO

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 riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo. La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna di esse.

Le parti si impegnano a vigilare sulla non insorgenza di atteggiamenti e/o comportamenti che si traducano in: violenze morali e persecuzioni psicolo-giche quelle azioni (comportamenti, parole, atti, gesti, scritti), comunque e da chiunque attivate nell'ambito lavorativo, che mirano esplicitamente ad arrecare offesa alla personalità, alla dignità e all'integrità psico-fisica del lavoratore, nonché a metterne in pericolo l'impiego o a degradare il clima lavorativo. Tali azioni sono quelle svolte con carattere sistematico, duraturo ed intenso, capace di compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore.

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.

L'Azienda si dichiara libera dal fumo.

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 e l'azienda si impegna a fornire gli aggiornamenti formativi in materia.

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 s' 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 FESTIVITA' CADENTI LA DOMENICA

La Società pur confermando di aver correttamente gestito l'Istituto atteso che, gli indennizzi relativi alle festività e semi festività, civili e religiose, cadenti di domenica erano da intendersi già ricompresi nel trattamento economico riconosciuto, al solo fine di evitare contenziosi eventuali, e come condizione di miglior favore, offre a titolo puramente transattivo, al personale assunto con contratto a tempo indeterminato in servizio al 01/01/2007, quanto segue:

A) a partire dal 01 gennaio 2007, una giornata di permesso annua, compensativa di tutte le festività e semifestività, civili e religiose, cadenti di domenica che matureranno in futuro.

Questa giornata potrà essere usufruita con le modalità previste per le festività abolite.

Nel caso di assunzione o dimissioni in corso d'anno, tale giornata di permesso verrà conteggiata se il servizio effettivamente prestato sarà superiore a 6 mesi.

In caso di part time, sia verticale che orizzontale, la giornata di permesso verrà riproporzionata.

B) relativamente alle festività e semi festività, civili e religiose, cadenti di domenica maturate in passato e fino al 31/12/2006, 11 giorni da fruire secondo le seguenti modalità:

1. 2 giorni di permesso (da fruire obbligatoriamente)

2. 2 giorni la cui valorizzazione economica verrà versata nel fondo pensione (Vedere tabella A)

3. 7 giorni sotto forma di Una Tantum in busta paga (Vedere tabella B). Si dà possibilità ai dipendenti di esercitare, entro e non oltre il 23/02/07, l'opzione che permette di versare l'Una Tantum all'interno del fondo pensione.

Le giornate sono state quantificate in via forfettaria come da tabelle sotto indicate salvaguardando i livelli e le anzianità di servizio.

Tabella A "Fondo pensione"					
	livello 7	livello 6	livello 5	livello 4	livello 3
anzianità					
<10	230,50	193,51	181,21	170,32	155,50
11-15	242,03	203,19	190,27	178,83	163,28
16-20	251,25	210,93	197,52	185,64	169,50
>20	258,16	216,74	202,96	190,75	174,16

Tabella B "UNA TANTUM"					
	livello 7	livello 6	livello 5	livello 4	livello 3
anzianità					
<10	806,75	677,30	634,24	596,10	544,26
11-15	847,09	711,17	665,95	625,91	571,47
16-20	879,36	738,26	691,32	649,75	593,24
>20	903,56	758,58	710,35	667,64	609,57

Tali importi vengono riconosciuti al solo personale a tempo indeterminato in servizio al 01/01/2007 entro la fine del mese di marzo 2007. L'importo spettante si riferisce all'inquadramento e all'anzianità al 31 dicembre 2006. Per quanto attiene il personale Part time in via eccezionale gli importi verranno così distribuiti: 50% dei valori espressi riconosciuti totalmente + il restante 50% riproporzionato in base alla percentuale media di presenza, calcolata sul periodo che va dal 01/01/2002 al 31/12/2006.

Resta inteso che qualora le festività e le semi festività, civili e religiose, cadenti di domenica venissero regolamentate da norme successive al presente accordo e/o Contratto collettivo Nazionale di Lavoro quanto previsto dal punto A) andrà a decadere.

Con il presente trattamento si ritengono soddisfatti tutti gli aspetti inerenti l'istituto delle festività e le semi festività, civili e religiose, cadenti di domenica.

Le parti si riservano, comunque, la possibilità di incontrarsi nel 2010 per fare il punto sulla materia.

ART. 31 TUTELE PER I PORTATORI DI HANDICAP

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 bisogni 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 500 lorde (riparametrata al livello 4 - classe 7) sarà erogata in un'unica soluzione nella mensilità di settembre 2010 a tutto il Personale dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato ed in forza alla data del 31/08/2010.

Per il Personale part time l'importo sarà riproporzionato rispetto alla percentuale del part time.

Le Parti precisano che l'importo a titolo di una tantum sopra indicato è valido ai fini del computo del TFR.

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa degli importi per livello e classe di anzianità

UNA TANTUM 2010							
liv/cl	1	2	3	4	5	6	7a
1	292,35	324,83	360,93	416,49	462,30	501,36	586,85
2	301,39	334,88	372,09	429,37	476,60	516,87	605,00
3	310,71	345,24	383,60	442,65	491,34	532,86	623,71
4	320,32	355,92	395,46	456,34	506,53	549,34	643,00
5	330,23	366,92	407,69	470,45	522,20	566,33	662,88
6	340,44	378,27	420,30	485,00	538,35	583,84	683,39
7	350,97	389,97	433,30	500,00	555,00	601,90	704,52
8	361,50	401,67	446,30	515,00	571,65	619,95	725,66
9	372,35	413,72	459,69	530,45	588,80	638,55	747,43
10	383,52	426,13	473,48	546,36	606,46	657,71	769,85
11	395,02	438,91	487,68	562,75	624,66	677,44	792,94
12	406,87	452,08	502,31	579,64	643,40	697,76	816,73
13	419,08	465,64	517,38	597,03	662,70	718,70	841,23

ALLEGATI E MODULISTICA

ALLEGATO N. 1

Lettera Part Time

Gent.ma Sig.ra
 xxxxxxxxxxxxxxxx
 SEDE

Milano 3 City, xxxxx

Facciamo seguito ai colloqui intercorsi concernenti la trasformazione del Suo rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi dei d.lgs. 61/2000 e 100/2001, per precisare le condizioni del nuovo contratto:

- decorrenza : xxxxxxxxxxxxxxxx
- inquadramento : xxxxxxxxxxxxxxxx
per le Imprese Assicuratrici
- mansioni : xxxxxxxxxxxxxxxx
- orario di lavoro : xxxxxxxxxxxxxxxx

Tale articolazione potrà essere variata per esigenze aziendali e per accordo fra le parti.

Il trattamento economico ricavato dal riproporzionamento rispetto al trattamento per il tempo pieno è così articolato:

- Stipendio : € xxxxx.= (per 14 mensilità)
- Ex indennità mensa : € xxxxx.= (per 14 mensilità)

TOTALE LORDO MENSILE : € xxxxxxxxxxxxx.= (per 14 mensilità)

Pertanto il Suo trattamento economico lordo annuo, sarà complessivamente di € xxxxxxxxxxxxx.= più il premio annuo previsto dagli accordi vigenti.

Resta inteso che tutti gli istituti legali e contrattuali in vigore e di futura introduzione (ad esempio: ferie, festività, ratei di 13ma mensilità e 14ma mensilità, T.F.R., riduzione orario etc.) saranno compensati sulla base della retribuzione di cui sopra e comunque riproporzionati alla effettiva prestazione.

Lei dichiara di essere disponibile allo svolgimento dell'attività così come concordata e di essere integralmente compensata per le proprie prestazioni dal trattamento economico sopra indicato intendendosi la retribuzione precedente superata da quanto pattuito con la presente.

Il Suo rapporto di lavoro per quanto non espressamente disciplinato dalla presente, sarà regolato dalle norme del C.C.N.L. per le Imprese di Assicurazione.

In segno di accordo e accettazione su tutto quanto precede, voglia cortesemente restituirci copia della presente da Lei sottoscritta.

MEDIOLANUM VITA S.P.A.
Direzione Risorse Umane

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

ALLEGATO N. 2-3-4-5

Struttura PAP (all.2-3)

dal 2010 PAP							
liv/cl	1	2	3	4	5	6	7a
7	2.527,01	2.807,78	3.119,76	3.600,00	3.996,00	4.433,66	5.172,55

dal 2011 PAP							
liv/cl	1	2	3	4	5	6	7a
7	2.667,39	2.963,77	3.293,08	3.800,00	4.218,00	4.674,42	5.454,36

Per il PAP fisso ai livelli 6 e 7 sono state aggiunte 100 euro

Struttura PAPV (all. 4-5)

DAL 2010 PAPV							
liv/cl	1	2	3	4	5	6	7a
7	965,05	1.072,28	1.261,50	1.450,00	1.595,00	1.754,50	2.472,09

DAL 2011 PAPV							
liv/cl	1	2	3	4	5	6	7a
1	803,86	893,18	1.050,79	1.207,81	1.328,59	1.461,45	2.059,18
2	828,72	920,80	1.083,29	1.245,16	1.369,68	1.506,65	2.122,87
3	854,35	949,28	1.116,80	1.283,67	1.412,04	1.553,25	2.188,52
4	880,77	978,64	1.151,34	1.323,38	1.455,71	1.601,28	2.256,21
5	908,01	1.008,90	1.186,95	1.364,31	1.500,74	1.650,81	2.325,99
6	936,10	1.040,11	1.223,66	1.406,50	1.547,15	1.701,87	2.397,93
7	965,05	1.072,28	1.261,50	1.450,00	1.595,00	1.754,50	2.472,09
8	994,00	1.104,44	1.299,35	1.493,50	1.642,85	1.807,14	2.546,25
9	1.023,82	1.137,58	1.338,33	1.538,31	1.692,14	1.861,35	2.622,64
10	1.054,53	1.171,70	1.378,48	1.584,45	1.742,90	1.917,19	2.701,32
11	1.086,17	1.206,85	1.419,83	1.631,99	1.795,19	1.974,71	2.782,36
12	1.118,75	1.243,06	1.462,42	1.680,95	1.849,04	2.033,95	2.865,83
13	1.152,32	1.280,35	1.506,30	1.731,38	1.904,51	2.094,96	2.951,81

ALLEGATO N.6

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* 2009	Obiettivo
		Almeno il 60% anno prec.
MED VITA/100	14.096,0	8.457,60
MED ASS	22.744,00	13.646,40
→	TOTALE 36.840,0	22.104,00

*Per dato di chiusura si intende quello precedente rispetto all'anno di erogazione del PAPV (es. PAPV erogato nel 2010 dato di chiusura bilancio 2009; PAPV erogato nel 2009 dato di chiusura bilancio 2008 ecc.)

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, purché la stabile convivenza con il lavoratore/trice, risulti da certificazione anagrafica.(Legge n.53/2000).

AUTOCERTIFICAZIONE (malattia del figlio)

Milano li

Spett.le MEDIOLANUM VITA SPA

MEDIOLANUM ASSICURAZIONI SPA

Ufficio del Personale

Io sottoscritto/a ai fini di quanto previsto dalla L.53/2000 art.3 comma 4, in relazione all'astensione dal lavoro per malattia del figlio/a, da me richiesta per il periodo _____ - dichiaro, ai sensi dell'art.4 L. 15/68, che l'altro genitore non si avvale della facoltà di astensione dal lavoro nello stesso periodo da me richiesto per il medesimo motivo.

in fede

Modulo per la domanda di mutuo casa

Spett.le

Mediolanum Vita Spa
 Mediolanum Assicurazioni Spa
 Gestione RU

MILANO

Con riferimento a quanto previsto dal vigente Contratto Integrativo Aziendale chiedo di accedere all'assegnazione di un mutuo di €. _____ per l'acquisto della prima casa di abitazione.

Dichiaro sotto la personale responsabilità che non sussistono nei miei confronti casi di esclusione e che le informazioni sotto indicate corrispondono a verità.

COGNOME E NOME _____ **DATA DI NASCITA** _____

DATA DI ASSUNZIONE

		Riservato alla Commissione	
		Lit. _____	Punti _____
1	REDDITO FAMILIARE TOTALE (allegare Mod. 730)	Lit. _____	Punti _____
2	CONIUGE FISCALMENTE A CARICO NO <input type="checkbox"/>		Punti _____
3	FIGLI CONVIVENTI N° _____		Punti _____
4	ALTRI FAMILIARI CONVIVENTI		Punti _____
5	ANZIANITA' DI SERVIZIO: Data assunzione _____		Punti _____
6	ORDINE SGOMBERO/SENTENZA SFRATTO <input type="checkbox"/> (allegare documentazione)		Punti _____
7	SOVRAFFOLLAMENTO ABITAZIONE IN AFFITTO • componenti nucleo familiare • locali (esclusi servizi e cucina)	N° _____	Punti _____
8	PERMANENZA IN GRADUATORIA: 1a domanda anno _____		Totale _____

Il Dipendente

Autocertificazione per il giorno di malattia

Spett. Mediolanum Vita Spa – Mediolanum Assicurazioni Spa

Alla c/a Uff . G.A.R.U

AUTOCERTIFICAZIONE

Per il giorno di malattia

Come disciplinato dall' art. 43 del CCNL vigente del 17 settembre 2007

Il/la sottoscritto/a

autocertifica la propria assenza per malattia avvenuta il giorno.....

Distinti saluti

MI3 li,

SCHEMA DI CALCOLO PARENTELA

La parentela è il vincolo che unisce persone che discendono dalla stessa persona

Per stabilire l'intensità del vincolo occorre considerare le **linee e i gradi di parentela**.

Parenti in **linea diretta sono quelli che discendono uno dall'altro** (padre e figlio - nonno e nipote).

Parenti in **linea collaterale sono quelli che hanno uno stipite comune ma non discendono una dall'altro** (fratelli).

I gradi di parentela si contano calcolando le persone e togliendo lo stipite:

padre e figlio (1° grado)

fratelli (padre - figlio - figlio) 2° grado

nonno e nipote (nonno - figlio - nipote) 2° grado

cugino (nonno - padre - zio - io - cugino) 4° grado

La legge riconosce effetti alla parentela soltanto fino al 6° grado.

L'affinità è vincolo che unisce un coniuge e i parenti dell'altro coniuge.

Per stabilire il grado di affinità occorre considerare il grado di parentela che l'affine ha con il coniuge.

Nuora e suocera (1° grado)

Cognati (2° grado)

FISAC CGIL

SNFIA

FNA

MILANO TRE 04 OTTOBRE 2010