

Il giorno 10 Marzo 2010 in Roma

**SARA Assicurazioni S.p.A., SARA Vita S.p.A.  
e SARA Immobili S.p.A.**

rappresentate dal Direttore Generale Alessandro Santoliquido e dal Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione Giorgio Vernerò, assistiti dal Responsabile Relazioni Industriali Stefano Romano e dalla Delegazione di Trattativa composta da Claudio Sorrentino e Pierluigi Felici

E

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FIBA – CISL rappresentata da Berardino Di Fabio, Massimiliano Rossi e Roberto Francioni, la Rappresentanza Sindacale Aziendale FISAC – CGIL rappresentata da Giovanni Silvestri, Marco Diana, Sabrina Grilli, Luca Masci, Massimiliano Cecati, la Rappresentanza Sindacale Aziendale FNA rappresentata da Angelo Ferraro, Tommaso Landi, Francesca Corsi, Amalia Manfredi, la Rappresentanza Sindacale Aziendale SNFIA rappresentata da Angelo Misino, Paolo Poggio, la Rappresentanza Sindacale Aziendale UILCA - UIL rappresentata da Riccardo Bernardini, Adriana Candelotti

CONVENGONO E STIPULANO IL SEGUENTE

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**

**INDICE DEGLI ARGOMENTI**

<b>ARGOMENTO</b>	<b>PAGINA</b>
<b>DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI</b> .....	<b>2</b>
<b>AMBITO DI APPLICAZIONE</b> .....	<b>3</b>
<b>CAPITOLO PRIMO - ORARIO E PRESTAZIONI DI LAVORO</b> .....	<b>4-13</b>
ART. 1 - ORARIO DI LAVORO .....	4
ART. 2 - ORARIO DI LAVORO A TURNI .....	6
ART. 3 - RAPPORTI E ORARIO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE .....	6
ART. 4 - TOLLERANZA NELL'OSSERVANZA DELL'ORARIO DI LAVORO SU SCHEMI RIGIDI .....	9
ART. 5 – PERMESSI .....	9
ART. 6 - PERMESSI SPECIALI A LAVORATORI STUDENTI .....	11
ART. 7 - RECUPERI DI PERIODI DI LAVORO ATTINENTI PERMESSI NON MOTIVATI FRUITI DAL PERSONALE CHE OSSERVA UN ORARIO DI LAVORO ARTICOLATO SU SCHEMI RIGIDI .....	11
ART. 8 - MODALITÀ PER IL GODIMENTO DELLE FERIE E DEI PERMESSI RETRIBUITI SOSTITUTIVI DELLE FESTIVITÀ ABOLITE .....	12
ART. 9 - UTILIZZAZIONE IN VIA COLLETTIVA DEI PERMESSI RELATIVI A FESTIVITÀ ABOLITE .....	13
ART. 10 – ASPETTATIVA .....	13
<b>CAPITOLO SECONDO - INDENNITA' AL PERSONALE</b> .....	<b>14-18</b>
ART. 11 - BUONI PASTO .....	14
ART. 12 - INDENNITÀ DI TURNO .....	14
ART. 13 - INDENNITÀ VARIE .....	14
ART. 13 BIS - ASSEGNO AD PERSONAM SOSTITUTIVO DELLE INDENNITÀ SPECIALI CESSATE .....	15
ART. 14 - INDENNITÀ PER LA REPERIBILITÀ .....	15
ART. 15 - RICONOSCIMENTI A LAVORATORI STUDENTI .....	17
ART. 16 - INTEGRAZIONE DEL TFR IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DA PARTE DEL DIPENDENTE CON UN'ANZIANITÀ TRA IL 20° E IL 25° ANNO DI SERVIZIO .....	17
ART. 17 – DIVISE .....	18
<b>CAPITOLO TERZO - TRASFERTE E MISSIONI</b> .....	<b>19-21</b>
ART. 18 - TRATTAMENTO DI TRASFERTA E DI MISSIONE TEMPORANEA .....	19
ART. 19 - RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO PER TRASFERTE EXTRAURBANE .....	20
ART. 19 BIS – AUTO AZIENDALE .....	21
<b>CAPITOLO QUARTO - PREVIDENZA ED ASSISTENZA INTEGRATIVA</b> .....	<b>22-36</b>
<b>SEZIONE 1 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE</b> .....	<b>22</b>
ART. 20 - CONTRIBUZIONE ALLA FORMA PENSIONISTICA .....	22
ART. 21 - MODALITÀ DI CONTRIBUZIONE .....	24
ART. 22 – RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE .....	25
ART. 23 - COPERTURE ACCESSORIE – CASO MORTE E INVALIDITÀ PERMANENTE DA MALATTIA .....	25
<b>SEZIONE 2 - ASSISTENZA INTEGRATIVA</b> .....	<b>27</b>
ART. 24 - INFORTUNIO RISCHIO PROFESSIONALE ED EXTRAPROFESSIONALE .....	27
ART. 25 – ASSISTENZA SANITARIA IMPIEGATI SINO AL 6° LIVELLO .....	28
ART. 26 – ASSISTENZA SANITARIA FUNZIONARI .....	31

<b>CAPITOLO QUINTO - AGEVOLAZIONI PER I DIPENDENTI</b> .....	<b>37-43</b>
ART. 27 - AGEVOLAZIONI PER L'ACQUISTO DELLA PRIMA CASA DI ABITAZIONE .....	37
ART. 28 - ASSEGNAZIONE DI ALLOGGI IN LOCAZIONE AI DIPENDENTI .....	38
ART. 29 - PRELAZIONE DEL DIPENDENTE IN CASO DI VENDITA FRAZIONATA DELL'IMMOBILE DI PROPRIETÀ DELLA SOCIETÀ .....	39
ART. 30 - ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO .....	39
ART. 31 – PRESTITI .....	40
ART. 32 - CESSIONI DI STIPENDIO, PRESTITI BANCARI O SCOPERTI DI CONTO CORRENTE .....	42
ART. 33 - POLIZZE PERSONALI STIPULATE DAI DIPENDENTI CON LA SOCIETÀ .....	42
ART. 34 - ASSUNZIONE DEI FIGLI O CONIUGE DEI DIPENDENTI .....	43
ART. 35 – MOBILITÀ .....	43
<b>CAPITOLO SESTO - AREA PRODUTTIVITA'</b> .....	<b>44-46</b>
ART. 36 - PRODUTTIVITÀ AZIENDALE .....	44
ART. 37 - USO DI STRUMENTI INFORMATICI .....	44
ART. 38 - PREMIO AZIENDALE CONSOLIDATO SARA (PACS) .....	45
ART. 39 - PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ VARIABILE (PAV) .....	45
<b>CAPITOLO SETTIMO - TEMI PROGRAMMATICI</b> .....	<b>47-51</b>
ART. 40 – INFORMAZIONE .....	47
ART. 41 - ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE .....	48
ART. 42 - PARI OPPORTUNITÀ .....	49
ART. 43 - MOBBING – BOSSING .....	49
ART. 44 - TUTELA DELLA SALUTE .....	49
ART. 45 - SMOKING POLICY .....	50
ART. 46 - STRUMENTI ECONOMICI ED INFORMATICI IN DOTAZIONE ALLE R.S.A. ....	50
ART. 47 - UNA TANTUM .....	51
<b>DECORRENZA E DURATA</b> .....	<b>52</b>
<b>ALLEGATO NR. 1 - ORARIO DI LAVORO</b> .....	<b>53</b>
<b>ALLEGATO NR. 1 BIS - ORARIO DI LAVORO HELP DESK AGENZIE - AREA “SERVICE MANAGER”</b> .....	<b>54</b>
<b>ALLEGATO NR. 2 - ORARIO LAVORO PART TIME</b> .....	<b>55</b>
<b>ALLEGATO NR. 3 - PAV VARIABILE</b> .....	<b>57</b>
<b>ALLEGATO NR. 4 - CHECK UP POLIZZA SANITARIA</b> .....	<b>58</b>
<b>ACCORDI ALLEGATI</b> .....	<b>60-72</b>
▪ PROTOCOLLO D'INTESA IN MERITO ALLE MODALITÀ DI FRUIZIONE DELLE FERIE .....	61
▪ ACCORDO SINDACALE RELATIVO ALLA MODIFICA DELL'ORARIO DELLA PAUSA PRANZO .....	64
▪ ACCORDO PER LA SOPPRESSIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO PREVIDENZIALE FISSO PREVISTO DALL'ACCORDO DEL 13 MARZO 1992 .....	66
▪ VERBALE D'INTESA NR.15 LOCAZIONI .....	68
▪ VERBALE D'INTESA PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDALE .....	70
<b>ALLEGATO NR. 5 - TABELLE PARAMETRALI</b>	

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI

Nello spirito partecipativo che ha contraddistinto la trattativa e la stesura del presente Contratto Integrativo Aziendale, la Società e le OO.SS. ribadiscono la centralità delle Persone e il loro ruolo, che si estrinseca anche attraverso la motivazione, la formazione, la comunicazione e la crescita professionale.

I Dipendenti di SARA ASSICURAZIONI, SARA VITA e SARA IMMOBILI e le loro Rappresentanze Sindacali, hanno condiviso il senso del cambiamento e vi hanno contribuito senza preconcetti.

Le Parti, riconoscono il ruolo centrale delle R.U. e l'obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per il miglioramento della qualità dei servizi e dei prodotti offerti e, quindi per lo sviluppo ed il successo dell'azienda.

L'Azienda nel quadro della Responsabilità sociale d'impresa, così come definita dall'allegato 19 del CCNL 17 settembre 2007, perseguirà l'obiettivo di conciliare i valori dell'Etica e del business nei vari processi aziendali in un ambito di salvaguardia dei diritti dei Lavoratori.

In questo contesto le Parti sottoscrivono il presente Accordo confermando reciprocamente i Valori della Concertazione nelle Relazioni industriali e dell'Organizzazione.

## **AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale è stipulato ai sensi dell' art. 84 del CCNL 17 SETTEMBRE 2007 e si applica al Personale dipendente appartenente alle società del Gruppo Sara Assicurazioni S.p.A. denominate:

Sara Assicurazioni S.p.A.

SARA Vita S.p.A.

SARA Immobili S.p.A.

Alcune disposizioni previste dal seguente contratto, ovvero gli artt. 20, 21, dal 23 al 29, 31, 32, 38, 39, 47 non sono applicabili al personale dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, salvo espressa previsione o in caso di trasformazione a tempo indeterminato senza soluzione di continuità.

## CAPITOLO PRIMO

### ORARIO E PRESTAZIONI DI LAVORO

#### ART. 1 - ORARIO DI LAVORO

Il Personale osserva l'orario di lavoro, stabilito dalle Società d'intesa con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, secondo l'articolazione di cui all'allegato n. 1) e le modalità di cui appresso.

Il Personale interno, che presta servizio presso gli Uffici di Direzione (eccettuato quello assoggettato all'osservanza di turni e quello con contratto a tempo parziale, rispettivamente di cui ai successivi artt. 2 e 3), attua un orario in forma flessibile disciplinato come segue.

Per quanto concerne l'orario di lavoro, i Funzionari si atterranno alle normative previste dal presente Contratto Integrativo Aziendale, in quanto a loro applicabili;

#### **A) Flessibilità**

L'ampiezza delle fasce di flessibilità è di 60 minuti rispetto all'orario ufficiale di inizio e di termine nell'ambito della medesima giornata; entro tali fasce ciascun dipendente potrà scegliere giornalmente l'inizio ed il termine dell'orario di lavoro.

La flessibilità rimane esclusa individualmente nei giorni di assenza, anche parziale, del Dipendente per:

- mezza giornata di ferie,
- periodo di allattamento;
- permessi che interessino - anche parzialmente - la fascia di flessibilità all'inizio dell'orario di lavoro ad esclusione dei permessi per donazione sangue (con applicazione dell'orario flessibile in caso di mancata donazione che comporti il rientro in servizio), dei permessi per servizio e dei permessi sindacali che interessino l'inizio dell'orario di lavoro per i quali permane la flessibilità in uscita;
- in via generalizzata, in caso di manifestazioni sindacali (assemblee, scioperi o simili) che interessino - anche parzialmente - la fascia di flessibilità all'inizio dell'orario di lavoro.

Il recupero di debiti di flessibilità è consentito, eccetto che nella giornata del venerdì, anche oltre la fascia di flessibilità in uscita, per scorrimento e con il limite massimo delle 10 ore giornaliere di lavoro.

La compensazione di flessibilità può essere effettuata nell'arco dell'anno solare. Entro il limite delle 8 ore sarà possibile riportare all'anno successivo eventuali saldi positivi o negativi di flessibilità dell'anno precedente. Le eventuali ulteriori eccedenze per ciascun anno, non sono né retribuibili se a credito del Dipendente, né recuperabili se a debito del medesimo; pertanto, in tale caso formeranno oggetto di corrispondente trattenuta da effettuarsi sulle retribuzioni del mese di Febbraio dell'anno successivo a quello in cui si è determinata l'eccedenza. Ciò tuttavia non esime tutti i dipendenti dall'obbligo di offrire le

proprie prestazioni per le quantità di orario prescritte dall'art. 101 del CCNL ANIA 17/09/2007.

La presenza al lavoro è obbligatoria durante l'orario non compreso nelle fasce di flessibilità.

Non sono ammesse compensazioni con ferie, permessi spettanti in sostituzione delle festività abolite, permessi individuali retribuiti, prestazioni di lavoro straordinario.

Eventuali prestazioni di lavoro straordinario vanno effettuate secondo le disposizioni di cui al successivo capo B).

Il personale interno, che presta servizio presso gli Uffici di Direzione e che è assoggettato alla osservanza di turni, attua un orario di lavoro articolato su schemi rigidi.

Il Personale esterno osserva l'orario di lavoro previsto dall'art. 101 punto 1, lettera a) del CCNL ANIA 17/09/2007, ferme le precisazioni di cui alla "nota a verbale" in calce al primo capoverso della lettera A del citato articolo.

## **B) Lavoro Straordinario - Banca Ore**

Il dipendente autorizzato alla prestazione di lavoro straordinario è tenuto a svolgere le ore ordinarie giornaliere di lavoro e successivamente ricorrere alle ore di straordinario (Legge 66/2003). Il dipendente autorizzato alla prestazione di lavoro straordinario, deve osservare l'intervallo minimo stabilito dalle Società rispetto al termine individuale del lavoro ordinario come risultante in sede di rilevazione presenze; per la giornata del venerdì l'intervallo minimo è di trenta minuti.

I lavoratori possono consultare, tramite l'Intranet Aziendale, un riepilogo della propria posizione che evidenzia le timbrature e la conseguente posizione nella banca ore.

Le prime 50 ore annue di straordinario confluiscono nella banca ore e saranno recuperate secondo le disposizioni degli artt.109 e 115 del CCNL 17 SETTEMBRE 2007.

### *Nota a verbale n.1*

*Sensibili al tema, le Parti convengono di incontrarsi laddove dovessero sorgere delle reali necessità organizzative in merito al lavoro straordinario. In quella occasione si converrà, tra le soluzioni più adeguate, se azionare il seguente strumento:*

*1) BANCA ORE: nel quale confluiranno le prime 50 ore, così come previsto dall'art.115, vig. CCNL ANIA 17.9.2007;*

*2) STRAORDINARIO: nel quale confluiranno le successive 40 ore, liquidate secondo artt.110 e segg., vig. CCNL ANIA 17.9.2007;*

*3) PLAFOND SARA: nel quale confluiranno le successive 50 ore eccedenti a quelle ordinarie (limite massimo annuale previsto dall'art.109, vig. CCNL ANIA 17.9.2007); in tal caso, le ore e la relativa maggiorazione verranno accantonate per 12 mesi (a partire dalla data della prima ora confluita) in un apposito contatore al fine di essere usufruite sottoforma di relativi permessi; al termine dei 12 mesi, le ore in giacenza non recuperate verranno liquidate con la relativa maggiorazione.*

*Il PLAFOND SARA può essere attivato solo previo consenso del lavoratore.*

## C) Attività Esterna

In caso di attività svolta all'esterno delle sedi aziendali, che comporti l'uscita anticipata per motivi di servizio o l'assenza dell'intera giornata, l'orario di lavoro è convenzionalmente ripristinato nella formulazione rigida (ovvero 8 ore contrattuali).

Esigenze organizzative che richiedessero nuove e/o ulteriori articolazioni dell'orario di lavoro saranno prospettate alle OO.SS. per la definizione di uno specifico accordo che regolamenti la materia.

*Nota a verbale n. 1*

*In relazione a quanto previsto dall'art. 41 del CCNL 17 SETTEMBRE 2007 e compatibilmente con le esigenze di lavoro, i Dipendenti iscritti ad organizzazioni di volontariato potranno usufruire a richiesta di forme di flessibilità di orario previste dall'art. 17 della Legge 11 agosto 1991 n. 266.*

## ART. 2 - ORARIO DI LAVORO A TURNI

I Dipendenti attualmente assoggettati alla osservanza di turni di lavoro sono quelli addetti al settore "Service Manager" della Direzione ICT nonché quelli addetti alla portineria e gli autisti.

Per detti Dipendenti l'orario, distribuito in due turni con rotazione settimanale alterna, è articolato come segue:

- antimeridiano, dal lunedì al venerdì,
- pomeridiano, dal lunedì al venerdì con termine non oltre le ore 21,00.

Nei giorni semifestivi i turni sono unificati al mattino.

Inoltre si conviene un'ulteriore turnazione riguardante il personale operante presso l'Area "Service Manager" come da schema di cui all'allegato n. 1 bis.

Potranno essere stabiliti turni anche per altre categorie di Dipendenti; in tal caso, con modalità da concordarsi con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

## ART. 3 - RAPPORTI E ORARIO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il lavoro part-time può essere prestato secondo la seguente formulazione:

**Part-Time Orizzontale:** la prestazione viene resa consecutivamente nella settimana nei giorni lavorativi previsti con modulazione a scelta del richiedente secondo quanto previsto nell'allegato nr. 2.

**Part-Time Verticale:** la prestazione viene resa, nell'ambito della settimana, nei giorni lavorativi previsti alternando giornate di presenza e di assenza, con modulazione a scelta del richiedente secondo quanto previsto nell'allegato 2;



**Part-Time Misto:** la prestazione viene resa, nell'ambito della settimana, nei giorni lavorativi previsti alternando giornate di presenza con orario ridotto e di assenza, con modulazione a scelta del richiedente secondo quanto previsto nell'allegato 2;

## 1) Norme generali

I rapporti di lavoro a tempo parziale sono soggetti alla disciplina prevista dal Decreto Legislativo nr. 61 del 2000, la L.53/2000 e successive modifiche e dal CCNL ANIA vigente, salvo quanto in appresso:

- la retribuzione, l'accantonamento relativo al trattamento di fine rapporto, nonché l'indennità sostitutiva del preavviso, in quanto spettante, sono ridotti in misura proporzionale, rispetto agli importi previsti per i rapporti di lavoro a tempo pieno;
- i periodi di riposo, di cui al Decreto Legislativo n.151 del 26.3.2001, Capo VI "Riposi e Permessi", competono in ragione di quanto ivi disciplinato ;
- i permessi non motivati di cui all'art. 5 del presente Contratto Integrativo Aziendale sono riconosciuti con il massimo pari ad una giornata lavorativa e sono recuperabili nelle modalità previste dall'art. 7 del medesimo Contratto;
- l'orario part time sarà effettuato considerando una flessibilità secondo lo schema di cui all'allegato n.2 con un riporto mensile equivalente alla giornata lavorativa;
- in caso di part time orizzontale, è consentito prestare lavoro supplementare nel rispetto della normativa prevista dal D.L. 61/2000;
- in caso di part time verticale e misto, è consentito prestare lavoro straordinario nel rispetto della normativa aziendale di cui all'art. 1 lettera B) e nei limiti previsti dal D.L. 61/2000;
- il lavoro supplementare così come definito dal D.L. 61/2000 è retribuito con una maggiorazione del 10% della paga oraria;
- è fatto divieto di svolgere altra attività professionale o lavorativa - ancorché non subordinata e/o saltuaria - che comporti la corresponsione di compensi o retribuzioni, pena la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 3 della Legge 15/7/1966 n. 604, salvo preventiva autorizzazione della Società, concedibile solo eccezionalmente per motivi di particolare gravità;
- non è applicabile la normativa prevista dall'art. 6 del presente Contratto Integrativo Aziendale riguardante i Dipendenti studenti, salvo per questi ultimi la concessione di un permesso retribuito per il solo giorno antecedente gli esami.

## 2) Nuove assunzioni a tempo parziale

I nuovi assunti a tempo parziale non potranno essere in numero superiore al 25% delle nuove assunzioni.

Gli assunti a tempo parziale potranno chiedere la trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro, purché siano trascorsi almeno tre anni dalla data di assunzione e con un preavviso di almeno sei mesi, salvo la facoltà della Società di anticipare la trasformazione stessa di propria iniziativa col consenso degli interessati. Le relative domande saranno accolte sempreché non ostino esigenze organizzative aziendali.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a quello parziale e viceversa non determinerà novazione del rapporto stesso, purché effettuata con le modalità previste nel presente articolo.

### 3) Passaggio del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

I Dipendenti in servizio a tempo pieno - esclusi quelli previsti al secondo comma del presente punto 3) - potranno chiedere la trasformazione del rapporto a tempo parziale per motivi personali con la precedenza per coloro che comprovino di trovarsi in una delle seguenti condizioni:

- a) abbiano necessità di assistere parenti stretti ai sensi della L.53/2000 (genitori, figli, coniuge, eventuali altri congiunti conviventi) affetti da infermità grave di carattere permanente o comunque a lunga degenza;
- b) abbiano necessità di assistere figli di età inferiore agli anni 17 compiuti;
- c) intendano dedicarsi al proseguimento degli studi (fino al conseguimento della prima laurea).

A parità di condizioni viene riservata la precedenza ai lavoratori con maggiore anzianità di servizio.

Non è consentito il passaggio al tempo parziale ai Dipendenti:

- inquadrati nell'area professionale A sez. A - 7° livello - Funzionari, nonché nell'area professionale B posizione organizzativa 3 - 6° livello; eccezionalmente ai dipendenti inquadrati nella posizione organizzativa 3 – 6° livello e rientranti nella seconda parte della declaratoria contrattuale di tale posizione (i c.d. "professional"), potrà essere concesso il passaggio al tempo parziale, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative del settore di appartenenza;
- con orario di lavoro articolato in turni;
- con anzianità di servizio inferiore a 18 mesi.

La durata del lavoro a tempo parziale dovrà essere precisata nella richiesta e non potrà comunque essere inferiore a 2 anni.

L'accoglimento delle richieste di passaggio al tempo parziale resta subordinato alla compatibilità con le esigenze tecniche ed organizzative aziendali, e in ogni caso il numero complessivo dei Dipendenti ammessi alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non potrà eccedere il 9% del numero complessivo dei Dipendenti in servizio esclusi quelli di cui al secondo comma del presente punto 3); per SARA VITA e SARA IMMOBILI la percentuale di lavoratori a tempo parziale rispetto alla forza lavoro è del 10% e comunque non potrà superare le due unità per SARA VITA e una unità per SARA IMMOBILI.

In caso di accoglimento della richiesta, da comunicarsi dalla Società all'interessato entro un mese dalla ricezione della stessa, la trasformazione dell'orario dal tempo pieno al tempo parziale sarà attuata, se possibile, entro il primo giorno del mese successivo.

All'atto del ritorno al tempo pieno il Dipendente potrà essere adibito a mansioni diverse, purché equivalenti e/o assegnato ad altro settore di lavoro, con mansioni equivalenti, nell'ambito della stessa località.

Il Dipendente potrà chiedere di posticipare il rientro al tempo pieno, precisandone la data, con almeno tre mesi di anticipo rispetto alla scadenza prefissata, purché permangano le motivazioni personali addotte per la richiesta iniziale. Le domande saranno accolte ove non ostino esigenze tecniche od organizzative aziendali. E' ammessa più di una proroga compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e organizzative dell'Azienda.

Il Dipendente potrà chiedere, con preavviso di almeno tre mesi, di anticipare il ritorno al rapporto di lavoro a tempo pieno solo nel caso in cui sia venuta meno la situazione per la quale era stato accordato il lavoro a tempo parziale, ferme restando le condizioni di accoglimento di cui sopra.

*Nota a verbale n.1*

*A seguito dell'istituzione delle nuove modalità di part-time l'Azienda su richiesta del Dipendente potrà valutare l'opportunità del passaggio tra le varie forme di part-time.*

#### **ART. 4 - TOLLERANZA NELL'OSSERVANZA DELL'ORARIO DI LAVORO SU SCHEMI RIGIDI**

Limitatamente al Personale che osserva un orario di lavoro articolato su schemi rigidi (cioè quello di cui al precedente art. 2 ad esclusione del "Service Manager" di cui all'all. 1bis) è tollerato un ritardo di non oltre 5 minuti al giorno; il superamento di detto limite giornaliero, che complessivamente assommi a più di 60 minuti mensili, comporta la perdita del beneficio della tolleranza per tutti i giorni in cui è stato fatto registrare un ritardo superiore al limite di tolleranza ed il conseguente obbligo di recuperare per intero i minuti di ritardo relativi a detti giorni.

Il Dipendente che persista nel far registrare ritardi oltre i limiti di tollerabilità consentiti è assoggettabile ai provvedimenti disciplinari come previsto dal CCNL ANIA vigente.

#### **ART. 5 - PERMESSI**

##### **Permessi con recupero**

I Dipendenti possono chiedere di fruire di permessi con recupero fino ad un massimo di 60 ore l'anno.

I permessi sono fruibili fino ad un massimo di 8 ore al mese. Nel caso di fruizione di intera giornata il permesso si intende richiesto per l'intero orario teorico (8 ore lun. - gio. e 5 ore il venerdì).

Non è consentito usufruire di detti permessi nel giorno precedente e in quello seguente le assenze dovute a permessi relativi a cure termali, nonché nel giorno seguente ad assenza dovuta a malattia.

Detti permessi non motivati hanno durata minima di 30 minuti ciascuno e vanno recuperati:

- per il Personale che fruisce dell'orario in forma flessibile, nell'ambito delle fasce di flessibilità e per "scorrimento" al di fuori delle stesse (fino ad un orario giornaliero massimo di 10 ore) tranne che al venerdì nel quale è consentito il recupero nella sola fascia di flessibilità;
- per il Personale che non fruisce dell'orario in forma flessibile, secondo le modalità indicate nel successivo art.7;
- eccezionalmente i permessi in argomento che dovessero interessare la fascia oraria che parte dalle 14.15 (rientro pausa pranzo) possono avere una durata di 15 minuti per un massimo di un ora al mese (n. 4 permessi);

- sono accordati compatibilmente con le esigenze di lavoro, e sono autorizzati direttamente dalla Direzione o dal Servizio cui è assegnato il Dipendente interessato, su richiesta scritta dello stesso.

Le richieste di permesso non motivato debbono essere presentate come sopra con almeno un giorno di anticipo, salvo casi di urgenza sopravvenuta nel corso della giornata durante il normale orario di lavoro; quando invece la sopravvenuta urgenza comporta la fruizione del permesso all'inizio dell'orario giornaliero di lavoro, l'interessato deve anzitutto darne tempestivo avviso telefonico esclusivamente alla Direzione Risorse Umane e quindi formalizzare al più presto la richiesta secondo le suindicate modalità.

Dei permessi di cui sopra può avvalersi anche il Personale amministrativo in servizio presso i Centri Liquidazione Danni della Società; gli interessati dovranno avanzare la relativa richiesta al Capo Area, che la accoglierà compatibilmente con le esigenze del lavoro, concordando con il collaboratore le modalità di recupero di cui informerà per iscritto la Direzione Risorse Umane della Società.

### **Permessi retribuiti**

Possono essere altresì concessi permessi retribuiti, oltre che nei casi stabiliti dalla legge 53/2000 sui congedi parentali, dal Decreto Legislativo n.151 del 26.3.2001 e dalla L. 104/1992, quando la richiesta sia motivata da:

- necessità di sottoporsi a visita medica, analisi cliniche o diagnostiche, presso strutture del SSN o private quando queste non possano aver luogo in orario diverso da quello di lavoro;
- obbligo di rendere testimonianza davanti a pubbliche autorità, comprovato dalla relativa notifica.

Le richieste di permessi retribuiti vanno presentate per iscritto alla Direzione Risorse Umane, per il tramite della Direzione o Servizio cui appartiene il richiedente, osservando i tempi indicati per i permessi non motivati.

E' prevista la possibilità di usufruire di un permesso pari a 15 minuti mensili, da fruire nella stessa giornata, per svolgere operazioni presso lo Sportello Bancario o l'Agenzia di Direzione. E' consentita la cumulabilità dei 15 minuti da fruire in massimo di 3 ore l'anno.

### **Permessi non retribuiti**

Permessi per visita medica non retribuiti: sono concessi per le cure odontoiatriche, le fisioterapiche e più in generale per le prestazioni cicliche.

Tali permessi possono essere recuperati fuori dal plafond delle 60 ore annue, secondo un piano da concordare con il responsabile dell'unità di appartenenza, approvato dalla Direzione Risorse Umane.

## **ART. 6 - PERMESSI SPECIALI A LAVORATORI STUDENTI**

Ferme restando le disposizioni previste dall'art. 10 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, ai Dipendenti che frequentino corsi di studio previsti dal vigente ordinamento scolastico per i quali non abbiano già conseguito un diploma, una laurea di I° Livello o una laurea di II° Livello, seconda Laurea, master e corsi di specializzazione attinenti all'attività lavorativa aziendale, sono accordati i seguenti permessi retribuiti:

- 1) Studenti di scuola media superiore: 5 giorni lavorativi immediatamente precedenti quello di inizio degli esami;
- 2) Studenti universitari (comprese Laurea Triennale, Laurea Specialistica, corsi di specializzazione attinenti all'attività lavorativa aziendale ed esami di Stato):
  - 2.1) 7 giorni lavorativi immediatamente precedenti quelli dell'esame di Laurea Triennale, Laurea Specialistica ed esami di Stato;
  - 2.2) 3 giorni lavorativi immediatamente precedenti quelli di ciascuno degli altri esami;
  - 2.3) frequenza a corsi di specializzazione o master strettamente attinenti all'attività lavorativa aziendale, entro il limite massimo annuo di 170 ore.

I permessi di cui ai punti 2.1) e 2.2) sono accordati con l'obbligo del recupero per tutti gli esami per i quali il Dipendente abbia già usufruito di permesso retribuito.

Tutti coloro che richiedono i permessi previsti dal presente articolo debbono presentare la documentazione relativa all'iscrizione al corso di studio e al sostenimento degli esami per il quale è stata presentata la richiesta, nonché specificare i motivi inerenti ai permessi di cui al punto 2.3).

## **ART. 7 - RECUPERI DI PERIODI DI LAVORO ATTINENTI PERMESSI NON MOTIVATI FRUITI DAL PERSONALE CHE OSSERVA UN ORARIO DI LAVORO ARTICOLATO SU SCHEMI RIGIDI**

Limitatamente al Personale che osserva un orario di lavoro articolato su schemi rigidi il recupero dei periodi di lavoro attinenti la fruizione di permessi non motivati avrà luogo per durate non inferiori ad un'ora né superiori a tre ore e trenta minuti al giorno, secondo le disposizioni che saranno rese note ai Dipendenti interessati dal Dirigente del settore di appartenenza, tenuto conto delle esigenze di lavoro.

Il recupero deve comunque essere ultimato entro il giorno 15 del mese successivo a quello in cui si sono verificate le circostanze che hanno determinato l'obbligo di effettuare il recupero medesimo.

Qualora il Dipendente ne faccia segnalazione sul modulo di richiesta del permesso, come pure in qualunque altro caso di mancato recupero entro il termine suddetto, sarà effettuata la corrispondente trattenuta sullo stipendio.

## **ART. 8 - MODALITÀ PER IL GODIMENTO DELLE FERIE E DEI PERMESSI RETRIBUITI SOSTITUTIVI DELLE FESTIVITÀ ABOLITE**

Le ferie annuali ed i permessi retribuiti spettanti in sostituzione delle festività abolite ai sensi della Legge 5 marzo 1977 n. 54 vanno usufruiti entro e non oltre i 18 mesi successivi all'anno solare cui si riferiscono.

Compatibilmente con le esigenze di lavoro, le ferie annuali possono essere frazionate al massimo in tre periodi ed i permessi anzidetti possono essere fruiti in più soluzioni.

In ottemperanza ai dettati del Decreto Legislativo 66/03, come modificato dal Decreto Legislativo 213/04 e fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane.

Tale periodo va goduto per almeno due settimane consecutive – per poter consentire al lavoratore l'effettivo recupero delle energie psicofisiche - in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, come previsto anche dall'art.33 del vigente CCNL.

Peraltro, la disciplina delle ferie, così come definita dal Decreto Legislativo 66/03, rafforza e fornisce un criterio di misura al principio costituzionale di irrinunciabilità delle ferie la cui fruizione si pone a garanzia della stessa salute del lavoratore.

Ciascun Dipendente dispone della strumentazione adeguata per poter monitorare costantemente la propria situazione in termini di ferie godute, maturate e residue (contatori: anni precedenti, anno precedente e anno in corso).

Compatibilmente con le esigenze di servizio, è prevista la possibilità di concedere la fruizione di massimo cinque (5) giornate di ferie l'anno frazionate in mezza giornate della durata di 4 ore ciascuna; nel caso si utilizzi la mezza giornata di ferie il venerdì, si considererà anche un'ora di debito di flessibilità; pertanto si precisa che tale ora non sarà defalcata dal plafond annuo e dal plafond mensile di cui all'art. 5. Per il personale non soggetto a timbratura (personale rete liquidativa, commerciale, funzionari e 6Q) la giornata del venerdì sarà equiparata a mezza giornata di ferie.

In merito alla modalità di fruizione delle ferie si rimanda integralmente al Protocollo d'intesa del 4 novembre 2009 (allegato al presente CIA).

Si precisa che, in mancanza di accordo di cui al successivo punto 9, i permessi sostitutivi delle festività abolite potranno essere fruiti anche a mezza giornata.

## **ART. 9 - UTILIZZAZIONE IN VIA COLLETTIVA DEI PERMESSI RELATIVI A FESTIVITÀ ABOLITE**

Entro il mese di dicembre di ogni anno le Parti concorderanno date e modalità per l'utilizzazione collettiva, obbligatoria per tutto il Personale, di tutti o di parte dei permessi sostitutivi delle festività abolite relative all'anno successivo e delle 4 ore derivanti dall'accordo 8 maggio 2000 sulle festività cadenti di domenica.

Agli effetti di cui sopra le giornate semifestive saranno, in linea di massima, considerate per tutti i Dipendenti equivalenti a mezza giornata lavorativa, restando comunque inteso che le soluzioni da concordarsi dovranno tener conto delle esigenze della Società in ordine alla organizzazione del lavoro e di una ragionevole pianificazione delle assenze del Personale.

In caso di malattia intervenuta nei giorni di utilizzazione collettiva dei permessi sostitutivi delle festività abolite, il lavoratore conserverà il diritto ad usufruire di tali permessi, a patto che denunci immediatamente all'impresa la malattia secondo quanto previsto dall'art. 36 comma 2° e art. 43 comma 2° del vigente CCNL.

## **ART. 10 - ASPETTATIVA**

L'aspettativa della durata massima di due mesi, disciplinata dal C.C.N.L. ANIA vigente, viene elevata a 12 mesi e potrà essere usufruita a richiesta del dipendente con frazionamento in tre periodi; in tal caso il termine di cinque anni previsto dal C.C.N.L., decorrerà dall'inizio del primo periodo della aspettativa stessa.

Tra i giustificati motivi personali di cui all'art. 38 del C.C.N.L. ANIA vigente, è da considerarsi anche la partecipazione a percorsi di studio.

### *Nota a verbale n.1*

*Sensibile alla raccomandazione riportata in calce all'art. 38 del CCNL 17 settembre 2007 ed a quanto previsto dalla L.53/2000 e dal Decreto Legislativo n.151 del 26.3.2001, la Società esaminerà con particolare attenzione le domande di fruizione della aspettativa prevista dall'art. 7, 2° comma, Legge 30.12.1971 n. 1204, anche per malattie di bambini di età compresa tra il 3° ed il 6° anno e con disponibilità ad accoglierle nei casi di comprovata necessità. Lo stesso avverrà per le richieste di aspettativa che, in relazione a quanto previsto dall'art. 37 del CCNL 17 SETTEMBRE 2007 siano riconosciute a casi di adozione nazionale ed internazionale.*

## **CAPITOLO SECONDO**

### **INDENNITA' AL PERSONALE**

#### **ART. 11 - BUONI PASTO**

Il buono pasto di cui all'art. 102 del CCNL 17 SETTEMBRE 2007 (€ 2,80) è riconosciuto agli aventi diritto con un'integrazione aziendale di € 6,80 per un valore nominale del buono di € 9,60.

Si precisa che la corresponsione del buono pasto è dovuta, per i giorni dal lunedì al giovedì, sulla base dell'effettiva presenza.

#### **ART. 12 - INDENNITÀ DI TURNO**

Ai Dipendenti che effettuano l'orario di lavoro a turni di cui all'art. 2 del presente Contratto Integrativo Aziendale è riconosciuta – a far data dal mese successivo alla firma del presente accordo - una indennità annua lorda di € 2.000,00 da erogare in quattordici mensilità, con criteri e alle scadenze previsti per la corresponsione della retribuzione tabellare del CCNL 17 SETTEMBRE 2007.

L'indennità considerata nel presente articolo sarà assorbita, fino alla concorrenza, da quelle analoghe che fossero stabilite con Contratti Collettivi del settore e cesserà, in ogni caso, di essere erogata al Personale nei confronti del quale non dovessero più sussistere, per qualsiasi motivo, le condizioni in correlazione alle quali l'indennità stessa era riconosciuta.

Nota a verbale

Qualora la Società decidesse di istituire un terzo turno, le Parti si incontreranno per riesaminare la materia, limitatamente ai settori di lavoro che ne fossero interessati.

#### **ART. 13 - INDENNITÀ VARIE**

##### **Indennità Locali disagiati**

Al Personale che presta servizio continuativo in locali disagiati è riconosciuta, una indennità annua lorda di € 800,00 da erogare in quattordici mensilità, con criteri ed alle scadenze previste per la corresponsione della retribuzione tabellare del CCNL 17 SETTEMBRE 2007.

L'anzidetta indennità sarà assorbita, fino alla concorrenza, da quella analoga che fosse stabilita con Contratti Collettivi del settore e cesserà in ogni caso di essere erogata al Personale nei confronti del quale non dovessero più sussistere, per qualsiasi motivo, le condizioni in correlazione alle quali l'indennità stessa era riconosciuta.

Circa la definizione di locale disagiato si rimanda agli organi aziendali competenti in materia (attualmente l'Ufficio Sicurezza e Ambiente).



### **Indennità di Locomozione**

Al personale appartenente alla società SARA Immobili S.p.A. che svolge la funzione di Responsabile Addetto alla Manutenzione degli stabili, viene riconosciuta una Indennità di Locomozione annua lorda di € 2.000,00. Tale indennità cesserà di essere erogata integralmente nel caso di cambio di mansione da parte del dipendente.

### **ART. 13 BIS - ASSEGNO AD PERSONAM SOSTITUTIVO DELLE INDENNITÀ SPECIALI CESSATE**

Nei casi di assegnazione a mansioni diverse da quelle per le quali è riconosciuto il riconoscimento di particolari indennità, si opera come segue:

1) se il cambiamento di mansioni non comporta passaggio di livello:

1.1) le indennità di cui ai precedenti artt. 12 e 13 del presente CIA nonché l'indennità di cui all'art.117 del CCNL 17 SETTEMBRE 2007 (indennità di cassa) si trasformano in assegno ad personam di importo pari al 50% di quello delle indennità cessate, assorbibile in caso di passaggio di livello;

1.2) nel caso in cui il cambiamento di mansione comporti il riconoscimento di un'indennità di importo inferiore a quello della indennità cessata, viene riconosciuto all'interessato un assegno ad personam pari al 50% della differenza, assorbibile in caso di passaggio di livello.

2) se il cambiamento di mansione comporta passaggio di livello, le indennità di cui ai precedenti artt. 12 e 13 del presente CIA nonché l'indennità di cui all'art.117 del CCNL 17 SETTEMBRE 2007 (indennità di cassa) si trasformano in un unico assegno ad personam di importo pari al 50% di quello complessivo delle indennità cessate, assorbibile con gli aumenti retributivi derivanti da passaggio di livello, compreso quello riconosciuto al cambiamento di mansione.

La previsione di cui ai punti 1 e 2 non è applicabile all'indennità di locomozione prevista all'art. 13.

### **ART. 14 - INDENNITÀ PER LA REPERIBILITÀ**

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione di lavoro mediante il quale il lavoratore interessato si rende disponibile alla Direzione per sopperire ad esigenze non prevedibili ed assicurare il ripristino, la continuità, la funzionalità e la sicurezza dei servizi aziendali.

Attualmente le figure professionali interessate dalla reperibilità sono le figure inserite nelle aree dei Sistemi Informativi e Autisti di Direzione.

L'istituto è regolato secondo quanto disposto dall'art. 108 CCNL 17 SETTEMBRE 2007.

#### **A) REPERIBILITÀ STRUTTURALE**

##### **1. Periodo di lavoro interessato**

Il periodo interessato si basa sulla seguente articolazione settimanale:

- dal lunedì al venerdì dalle ore 20.00 alle ore 23.00
- il sabato dalle ore 08.00 alle ore 13.00
- la domenica dalle ore 14.00 alle ore 19.00

## 2. Trattamento economico

**i) Indennità di reperibilità:** per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di una eventuale chiamata da parte dell'Azienda in quanto collocato in reperibilità, l'Azienda gli riconoscerà un compenso, di natura retributiva, pari a € 100,00 lorde alla settimana, ulteriore rispetto a quello dovuto per i casi di intervento.

In caso di reperibilità nei giorni prefestivi e festività nazionali l'indennità è maggiorata del 30%.

**ii) Indennità di intervento:** le ore di intervento effettuato, comprese quelle cd " da remoto ", rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e saranno retribuite come di seguito:

- in caso di chiamata telefonica verranno riconosciuti 60 minuti forfetari per la soluzione del problema (in base alla retribuzione oraria ordinaria ) maggiorata del 50% (70% nel caso in cui sia richiesto l'intervento in giornate di festività nazionale);
- nel caso in cui la chiamata non si concluda entro i primi 60 minuti, si procederà al riconoscimento di altri 30 minuti e così successivamente fino alla soluzione del problema;
- in caso di rientro in sede, verranno riconosciuti al Lavoratore 90 minuti forfetari per il raggiungimento della sede di lavoro più il tempo necessario alla risoluzione del problema (con un minimo di 60 minuti) quest'ultimo maggiorato del 50% (70% nel caso in cui sia richiesto l'intervento in giornate di festività nazionale), nonché le spese di trasporto effettivamente sostenute;
- in aggiunta alle indennità dovute l'Azienda compenserà ogni chiamata, seguita da intervento effettivo, con ulteriori € 10,00 lordi.

## B) REPERIBILITA' OCCASIONALE

### 1. Trattamento economico

#### i) Indennità di intervento

Nel caso eccezionale in cui un lavoratore, non interessato da reperibilità, venisse contattato direttamente per una assistenza telefonica o per il rientro nella sede di lavoro, verranno riconosciute le ore di intervento effettuato, comprese quelle c.d. "da remoto", le quali rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e verranno retribuite come di seguito:

- in caso di chiamata telefonica verranno riconosciuti 90 minuti forfetari per la soluzione del problema (in base alla retribuzione oraria ordinaria ) maggiorati del 50% (70% nel caso in cui sia richiesto l'intervento in giornate di festività nazionale);
- nel caso in cui la chiamata non si concluda entro i primi 90 minuti si procederà al riconoscimento di altri 45 minuti e così successivamente fino alla soluzione del problema;
- in caso di rientro in sede, verranno riconosciuti al Lavoratore 90 minuti forfetari per il raggiungimento della sede di lavoro più il tempo necessario alla risoluzione del problema (con un minimo di 120 minuti) quest'ultimo maggiorato del 50% (70% nel

caso in cui sia richiesto l'intervento in giornate di festività nazionale), nonché le spese di trasporto effettivamente sostenute;

- in aggiunta alle indennità dovute l'Azienda compenserà ogni chiamata, seguita da intervento effettivo, con ulteriori € 15,00 lordi.

## **2. Modalità d'intervento**

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, l'Azienda s'impegna ad avvicinare nel servizio di reperibilità il maggior numero di Lavoratori possibile, dando la precedenza a coloro che ne abbiano avanzata richiesta.

Nessun lavoratore inquadrato nella c.d. reperibilità strutturale (Sistemi Informativi/Autisti di Direzione) può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità, nei limiti stabiliti dal vigente CCNL.

Al fine di garantire l'efficienza ed efficacia dello strumento e consentire al Lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'Azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate (es: black berry; connessione ADSL, videocellulare UMTS, PC portatile ecc.) per evitare che il Lavoratore debba permanere presso un luogo definito.

Il Lavoratore in reperibilità, in caso di chiamata, è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte in tempo congruo all'intervento, in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 60 minuti dalla chiamata; dovrà inoltre informare l'Azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato a intervenire.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare di cui agli artt. 26 e seguenti CCNL 17 SETTEMBRE 2007.

In attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Cod. Civ., le Parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

## **ART. 15 - RICONOSCIMENTI A LAVORATORI STUDENTI**

Ai Dipendenti che in costanza di rapporto di lavoro conseguono la licenza di scuola media superiore, il diploma di laurea, il diploma di specializzazione o master specialistico riconosciuto attinente all'attività lavorativa aziendale, la Società assegnerà un riconoscimento sotto forma di una tantum di € 800,00/1.000,00/1.300,00 lordi per le rispettive casistiche sopraccitate.

In caso di secondo titolo, verrà riconosciuto, ai fini del presente articolo, solo se coerente con l'attività lavorativa.

## **ART. 16 - INTEGRAZIONE DEL TFR IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DA PARTE DEL DIPENDENTE CON UN'ANZIANITÀ TRA IL 20° E IL 25° ANNO DI SERVIZIO**

Al Dipendente che abbia compiuto una anzianità tra il 20° e il 25° anno di servizio effettivo prestato nell'ambito delle Società del Gruppo Sara Assicurazioni e che risolva di propria iniziativa il rapporto di lavoro almeno ventiquattro mesi prima della data ultima sino alla

quale avrebbe diritto al mantenimento in servizio, ancorché possa esercitare o abbia esercitato il diritto di opzione a sensi dell'art. 6 della legge 54/82 ( o anche, se donna, a sensi dell'art. 4 della Legge 903/77), sarà riconosciuta una integrazione del Trattamento di Fine Rapporto di importo equivalente al premio di anzianità previsto per il caso di cui al 2° comma dell'art. 32 del C.C.N.L. del 17 settembre 2007.

## **ART. 17 - DIVISE**

Al Personale tenuto ad indossare la divisa in servizio di rappresentanza, vengono forniti i seguenti capi di vestiario:

- agli autisti
  - n. 2 paia di scarpe,
  - n. 4 camicie,
  - n. 2 cravatte,
  - n. 1 abito invernale completo di due paia di pantaloni,
  - n. 1 abito estivo completo di due paia di pantaloni,di norma ogni anno,
- agli autisti, inoltre,
  - n. 1 impermeabile , di norma ogni due anni
  - n. 1 paio di guanti, di norma ogni tre anni.

## CAPITOLO TERZO

### TRASFERTE E MISSIONI

#### ART. 18 - TRATTAMENTO DI TRASFERTA E DI MISSIONE TEMPORANEA

Con decorrenza dal mese successivo alla firma del presente accordo è riconosciuto il seguente trattamento di trasferta e di missione temporanea:

Al Personale esterno, che effettui trasferte per motivi di servizio nell'ambito della zona di rispettiva assegnazione, spetta il rimborso delle spese come di seguito specificato:

##### 1) Rimborsi a piè di lista

1.1) di vitto, con il limite massimo di € 41,78 per un pasto e di € 79,11 per due pasti ed eventuale prima colazione quando vi sia pernottamento. Qualora per motivi di servizio il dipendente sia ancora in viaggio alle ore 19,30 fuori dal comune sede di lavoro è ammesso il rimborso per il secondo pasto;

1.2) di pernottamento, in albergo al massimo con quattro stelle, nonché delle eventuali spese per il ricovero in autorimessa della propria autovettura, in quanto ne sia autorizzato l'uso per motivi di servizio.

Per le missioni temporanee effettuate dal Personale interno, nonché per quelle effettuate dal Personale esterno fuori della zona di rispettiva assegnazione, spetta il trattamento di cui al punto 1) con l'aumento dei limiti indicati al punto 1.1) rispettivamente a € 46,27 per un pasto e a € 88,06 per due pasti ed eventuale prima colazione quando vi sia pernottamento.

Si precisa che, anche nel caso di rimborso per due pasti, il limite massimo rimborsabile per ciascuno dei due pasti non potrà superare il limite massimo previsto per un pasto. (Esempio: se un dipendente in trasferta spende € 10 per il pranzo, potrà spendere al massimo € 41,78 o 46,27 per la cena a seconda che sia personale esterno o di sede).

I limiti di rimborso suindicati saranno automaticamente rivalutati annualmente, a partire dal 1° luglio 2012 in base alla differenza registrata dall'indice ISTAT dei prezzi al consumo per "Ristoranti, Bar e Servizi" tra il mese di aprile dell'anno di rivalutazione ed il mese di aprile dell'anno precedente.

##### 2) Indennità forfetaria di trasferta

In alternativa al trattamento di cui al punto 1) è possibile richiedere l'indennità forfetaria di trasferta: € 18,70 per un pasto e di € 37,40 per due pasti ed eventuale prima colazione quando vi sia pernottamento. Qualora per motivi di servizio il dipendente sia ancora in viaggio alle ore 19,30 fuori dal comune sede di lavoro è ammesso il rimborso per due pasti. A seguito della prima scelta di regime, eventuali variazioni andranno effettuate entro il 15 gennaio di ciascun anno e sono impegnative per l'intero anno.

### **3) Indennità di viaggio e di pernottamento**

Al Personale interno ed esterno che effettua trasferte e/o missioni temporanee è riconosciuta un'indennità di viaggio - che si intende compensativa del disagio riconnesso con il viaggio medesimo, di eventuali splafonamenti d'orario, nonché di eventuali piccole spese non documentabili - nella misura di € 8,55 per ogni giorno di trasferta o di missione temporanea. In caso di pernottamento reso necessario da esigenze di lavoro e documentato, sarà riconosciuta un'indennità supplementare di € 8,55 per ogni pernottamento.

### **4) Indennità speciale di missione**

Al Personale in servizio presso gli Uffici di Direzione, quando sia incaricato di svolgere missioni che comportino una permanenza fuori sede superiore a due giorni nonché, per l'urgenza degli interventi, un particolare impegno oltre il normale orario di lavoro, compete - in aggiunta alle indennità di cui al precedente punto 2 - un'indennità speciale di missione nella misura di € 31,60 per ogni giornata comportante pernottamento, indennità che si intende compensativa, in via forfetizzata, anche delle eventuali maggiori prestazioni lavorative.

La medesima indennità speciale di missione sarà riconosciuta anche al Personale esterno, quando sia incaricato di svolgere, fuori della propria zona di competenza, missioni aventi le stesse caratteristiche di cui sopra.

La partecipazione a corsi di formazione e di addestramento in qualità di discente non è considerata missione agli effetti del presente punto.

*Nota a verbale n. 1:*

*Nel rispetto delle norme circa la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori, si conviene con le OO.SS. la raccomandazione di usufruire del pernottamento per tutto il personale che sia autorizzato ed effettui trasferte giornaliere con auto - propria o aziendale - superiori a 300 Km.*

## **ART. 19 - RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO PER TRASFERTE EXTRAURBANE**

Con decorrenza dal mese successivo alla firma del presente accordo, al Personale autorizzato ad utilizzare la propria autovettura per trasferte extra-urbane effettuate per motivi di servizio è riconosciuto per dette trasferte un rimborso di spesa commisurato al costo chilometrico indicato nelle tabelle edite dall'A.C.I. per il tipo di autovettura Fiat Nuova Bravo 1.4/16v 90cv, riferito ad una percorrenza annua di ventimila chilometri. Sono inoltre ammesse a rimborso le eventuali correlative spese di pedaggio autostradale regolarmente documentate.

Al personale esterno ed equiparato, autorizzato ad utilizzare la propria autovettura per trasferte extra urbane, viene applicato per il complesso delle garanzie Collisione e Danni Accidentali riferite esclusivamente a tale veicolo il tasso del 10 per mille con franchigia e minimo di scoperto ridotti ad € 150,00.

*Nota a verbale n.1:*

*Qualora l'A.C.I. sospendesse per sei mesi consecutivi la pubblicazione ufficiale delle summenzionate tabelle, le Società si procureranno di ottenere dall'Ente, in via ufficiosa, il dato relativo al tipo di autovettura presa a riferimento, aggiornato alla scadenza di detti sei mesi, e lo applicherà per il periodo successivo.*

*Nota a verbale n. 2:*

*Ove l'autovettura di cui all'art. 19 uscisse di produzione, durante la vigenza del presente contratto, sarà adottata a riferimento altra autovettura avente le stesse caratteristiche da individuare nelle tabelle edite dall'ACI.*

## **ART. 19 BIS – AUTO AZIENDALE**

Le Società si riservano di fornire autovetture aziendali al personale che utilizzi l'autovettura per ragioni di servizio, previa accettazione esplicita da parte del dipendente dell'assegnazione dell'auto aziendale e del regolamento di utilizzo, formalizzando l'eventuale rifiuto.

*Nota a verbale n. 1*

*Agli assegnatari dell'autovettura aziendale nel periodo aprile 2009-maggio 2010, che, a seguito di valutazione aziendale, debbano riconsegnarla, è data facoltà di accedere ai prestiti per il personale dipendente di cui all'art. 31 punto 1) senza l'applicazione del saggio d'interesse (cd. "tasso zero") nei limiti del quinto dello stipendio contrattualmente previsto, nel caso in cui, a seguito della suddetta assegnazione, abbiano alienato la propria autovettura personale.*

*La vendita dell'auto propria dovrà essere certificata dal dipendente richiedente tramite apposita attestazione formale.*

## CAPITOLO QUARTO

### PREVIDENZA ED ASSISTENZA INTEGRATIVA

Nel presente capitolo sono disciplinate le forme integrative al CCNL ANIA del 17 settembre 2007, relativamente alle coperture di natura previdenziale ed assistenziale, riservate al personale dipendente come previsto dagli artt. 86, 87, allegato nr. 5 e 13 del contratto nazionale di lavoro di settore.

I trattamenti disciplinati nel presente capitolo oltre a quelli previsti dal CCNL ANIA saranno erogati e garantiti per il tramite di forme di natura associativa costituite a norma del contratto collettivo di lavoro e rispettivamente:

- le coperture relative a previdenza complementare, premorienza e invalidità permanente da malattia, tramite il Fondo Pensione dei dipendenti delle società assicuratrici del gruppo Sara Assicurazioni S.p.A. – brevemente denominato “FONDSARA”;
- le coperture relative a invalidità permanente da infortunio e sanitario assistenziali, dal Fondo Assistenza Integrativa dei dipendenti delle società del gruppo Sara Assicurazioni S.p.A. - brevemente denominato “FAISARA”.

Le coperture saranno garantite agli aventi diritto **previa associazione** alle rispettive forme.

#### SEZIONE 1 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

##### ART. 20 - CONTRIBUZIONE ALLA FORMA PENSIONISTICA

Il finanziamento della forma previdenziale integrativa avviene tramite il versamento di apposita contribuzione da parte dell'aderente che può essere differenziata a seconda del soggetto e delle scelte esercitate da quest'ultimo.

##### **1. Base di calcolo dei contributi**

I contributi destinati al finanziamento della forma pensionistica complementare sono determinati in funzione della sola retribuzione tabellare annua o frazione, riferita al livello, classe e grado di appartenenza al momento della determinazione, ovvero 1° gennaio per la contribuzione ordinaria e mese di adesione per le nuove iscrizioni.

##### **2. Contributo aziendale**

Il contributo riconosciuto dalle Società aderenti è fissato a decorrere dal' 1° gennaio 2010 nella misura del 5,6 % e dal 1° gennaio 2011 nella misura del 6,1 %.

Tali incrementi recepiscono anche l'Accordo (allegato al presente CIA) per la soppressione del trattamento economico previdenziale fisso previsto dall'accordo 13.3.1992.



### 3. Contributo dipendente

Il contributo a carico del dipendente è fissato nella misura minima dello 0,75% elevabile a scelta del lavoratore con incrementi dello 0,50% successivi al primo punto percentuale, senza limiti di aumento.

### 4. Contributo TFR

Il Trattamento di Fine Rapporto sarà devoluto in caso di adesione mensilmente secondo le modalità previste dalla normativa vigente in materia.

Fatte salve le condizioni riservate a coloro già scritti al FONDSARA alla data del 01.01.2007 come previsto dall'Accordo del 26 giugno 2007, le quote di conferimento del T.F.R. sono le seguenti:

- **Nuovo Iscritto Post:** lavoratore non iscritto o iscritto successivamente al 29/04/1993 ad una forma di previdenza complementare. Obbligo di versamento del T.F.R. nella misura del 100% delle quote mensilmente maturate;
- **Nuovo Iscritto Ante:** lavoratore non iscritto ad una forma di previdenza complementare alla data del 29/04/1993, ma con antecedente iscrizione a previdenza obbligatoria. Obbligo di versamento del T.F.R. nella misura minima del 50% delle quote mensilmente maturate;
- **Vecchio Iscritto:** lavoratore che possa far valere una iscrizione, per la quale non abbia esercitato il riscatto, ad una forma di previdenza complementare alla data del 29/04/1993. Facoltà di versamento del T.F.R. nella misura minima del 20% delle quote mensilmente maturate;

Nel caso in cui il dipendente non eserciti alcuna scelta esplicita in materia di destinazione del Trattamento di Fine Rapporto decorsi 6 mesi dalla data di assunzione, dal mese successivo le quote di TFR saranno destinate automaticamente al FONDSARA – Fondo Pensione dei dipendenti delle società assicuratrici del gruppo Sara Assicurazioni S.p.A.

Nel caso in cui vi sia l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro da parte di un dipendente proveniente da altro rapporto lavorativo che intenda aderire al FONDSARA – Fondo Pensione, la percentuale di TFR da destinare dovrà essere almeno uguale a quella versata nel precedente rapporto (sempre nel rispetto dei limiti minimi di legge) salvo il caso di riscatto della precedente posizione previdenziale.

E' inoltre previsto che qualora i dipendenti optino per il versamento del proprio TFR e per la contestuale adesione ad altre forme pensionistiche complementari, non avranno diritto ad alcun versamento contributivo aziendale a favore di queste ultime.

La stessa previsione riguarderà i lavoratori che risultino iscritti a FONDSARA e inoltrino richiesta di trasferimento ad altro fondo. Infatti, ferma restando la disposizione di cui all'art.14, comma 6, del Decreto Legislativo n.252 del 2005 non sarà riconosciuto per il futuro a tali lavoratori nessun contributo a carico dell'azienda.

L'adesione al FONDSARA realizzata tramite il solo conferimento del TFR maturando, non comporta l'obbligo di versamento della contribuzione a carico del lavoratore né del datore di lavoro.

## **ART. 21 - MODALITA' DI CONTRIBUZIONE**

### **1. Contribuzione ordinaria annua**

Per coloro che risultino iscritti al FONDSARA ad inizio anno, la Società provvederà a determinare annualmente la contribuzione spettante, anticipando sia il contributo annuo a proprio carico che a carico del dipendente, con unico versamento al fondo. La Società provvederà a recuperare in dodici mensilità, mediante trattenuta stipendiale con decorrenza dal mese di gennaio, le contribuzioni anticipate per conto del dipendente. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, le somme anticipate ma non maturate saranno recuperate in un'unica soluzione, intendendo per tali quelle determinate dalla data di cessazione sino al 31/12 dell'anno. La cessazione avvenuta dopo il 15 del mese incluso, dà diritto alla contribuzione del mese per intero.

Il lavoratore che voglia variare il contributo a suo carico, sia in aumento che in diminuzione, dovrà rivolgere domanda scritta alla Società entro il 31 dicembre dell'anno, con decorrenza effetto dal 1° gennaio successivo alla data di presentazione.

### **2. Contribuzione per iscritti in corso d'anno**

Per coloro che si iscrivono al FONDSARA nel corso dell'anno, la Società provvederà a determinare la contribuzione spettante dalla data di adesione sino al 31/12 dell'anno. Sia il contributo annuo a proprio carico che a carico del dipendente sarà anticipato e versato al fondo in unica soluzione. La Società provvederà a recuperare mediante trattenuta stipendiale, nelle mensilità di paga residue, le contribuzioni anticipate per conto del dipendente.

L'adesione avvenuta entro il 15 del mese incluso, dà diritto alla contribuzione del mese.

L'adesione al FONDSARA può essere perfezionata anche durante il periodo di prova. Nel caso di mancato superamento del predetto periodo la Società provvederà al recupero della contribuzione non maturata anticipata a proprio carico e di quella residua anticipata per conto del dipendente.

### **3. Modalità di versamento**

- a) TFR - Tutte le quote di TFR destinate, saranno versate al FONDSARA con cadenza mensile a maturazione avvenuta, entro il 10 del mese successivo alla maturazione.
- b) Contribuzione ordinaria – I contributi ordinari annui saranno versati al fondo anticipatamente dalla Società entro il 10 del mese di febbraio.

c) Contribuzione neo iscritti - I contributi pro rata saranno versati al fondo anticipatamente dalla Società entro il 10 del mese successivo all'adesione.

#### **4. Consultazione posizione Fondo Pensione**

Il Fondo Pensione mette a disposizione la possibilità di consultare in un'area web dedicata tutta la documentazione inerente al rapporto previdenziale e la propria situazione di conto individuale. L'accesso è garantito mediante portale aziendale "Mondosara" dall'area Fondi Integrativi previa registrazione individuale. E' inoltre accessibile tramite internet all'indirizzo:

<https://fondipensione2-f.previnet.it/fondi-pensione/ecol-saradip/default-function.do>

#### **ART. 22 – RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE**

E' data facoltà d'iscrizione anche a coloro che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato, con una durata maggiore di 6 mesi, i quali potranno contribuire a FONDSARA tramite conferimento esplicito del Trattamento di Fine Rapporto ed un eventuale contributo a proprio carico nelle misure previste all'art. 20 punto 3.

E' da intendere che in caso di adesione non spetterà la contribuzione prevista, da parte della Società datrice di lavoro, se non in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza soluzione di continuità.

Qualora il rapporto di lavoro a termine venga trasformato a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, il contributo aziendale previsto sarà riconosciuto retroattivamente, sino ad un massimo di 36 mesi calcolati tra, la data di trasformazione del rapporto di lavoro e quella di adesione esplicita al FONDSARA.

Nel caso in cui il dipendente, al momento della trasformazione del contratto a tempo indeterminato risulti iscritto con il solo versamento del TFR, al fine di aver diritto al contributo aziendale il dipendente dovrà versare almeno il contributo individuale minimo (pari allo 0,75%).

Resta esclusa l'applicazione della copertura TCM di cui al successivo articolo durante il rapporto di lavoro a tempo determinato.

#### **ART. 23 - COPERTURE ACCESSORIE – CASO MORTE E INVALIDITA' PERMANENTE DA MALATTIA**

E' attuata a favore dei dipendenti iscritti, la copertura per il caso di Morte ed Invalidità Permanente da Malattia, mediante l'utilizzo della contribuzione di cui all'art. 87 del CCNL 17 SETTEMBRE 2007.

A tal fine le Società verseranno al FONDSARA annualmente, la contribuzione necessaria al fine di garantire le prestazioni assicurate, calcolata sulla medesima base di calcolo di cui all'art. 20 punto 1), per coloro che risultino iscritti alla data del 1° gennaio dell'anno.

Nel caso di adesioni in corso d'anno le società verseranno mensilmente la contribuzione necessaria per garantire la copertura individuale per il periodo annuale residuo al 31.12.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro con mantenimento della qualità d'iscritto la copertura è garantita per l'intera annualità al 31.12.

Il Fondo Pensione provvederà ad impiegare per intero le risorse per stipulare una polizza di gruppo Temporanea Caso Morte di durata annuale ed una polizza per la copertura del caso di Invalidità Permanente Totale da Malattia, da stipularsi con Impresa scelta dal Consiglio di Amministrazione del predetto Fondo, alle condizioni particolari di tariffa autorizzate dal competente Ministero in favore dei Dipendenti delle Società.

A decorrere dal 1.1.2010 dette polizze prevedranno l'erogazione di un capitale base uguale per tutti gli iscritti al Fondo Pensione pari ad € 90.000,00 in caso morte ed € 120.000,00 in caso di invalidità permanente totale da malattia tenendo conto che per coloro che abbiano familiari a carico e/o il coniuge, anche se non a carico, dovrà essere garantito un importo supplementare in cifra fissa commisurato per ciascuno degli anzidetti congiunti secondo la seguente tabella:

<b>ETA' ASSICURATO</b>	<b>CAPITALE MORTE</b>	<b>CAPITALE I.P.M.</b>	<b>MOLTIPLICATORE FAMILIARE</b>
FINO A 40 ANNI	90.000	120.000	0,25
DA 40 A 50 ANNI	90.000	120.000	0,20
OLTRE 50 ANNI	90.000	120.000	0,15

Sono considerati familiari a carico le persone, diverse dal coniuge, come risultanti da dichiarazione rilasciata annualmente al datore di lavoro, per le quali il Dipendente aveva diritto, al momento del decesso, alle detrazioni per carichi di famiglia come previsto dal Testo Unico delle Imposte sui Redditi.

Il capitale assicurato spetterà agli aventi diritto ai sensi delle disposizioni vigenti in materia.

*Nota a verbale n.1:*

*Il Fondo Pensione FONDSARA metterà a disposizione degli assicurati un documento riepilogativo delle prestazioni assicurate.*

## SEZIONE 2 - ASSISTENZA INTEGRATIVA

### ART. 24 - INFORTUNIO RISCHIO PROFESSIONALE ED EXTRAPROFESSIONALE

L'assicurazione è prestata a favore dei dipendenti assicurati per il rischio d'infortunio professionale ed extraprofessionale mediante polizza assicurativa cumulativa da stipularsi a cura del FAISARA.

Le società provvederanno a versare la contribuzione necessaria al fine di garantire le prestazioni secondo le scadenze previste in polizza a favore del FAISARA.

La polizza dovrà prevedere le seguenti coperture:

- 1) il riconoscimento di un capitale in caso di morte dell'assicurato pari a 5 volte la retribuzione annua lorda con i seguenti sottolimiti:

<b>INQUADRAMENTO</b>	<b>CASO MORTE CAPITALE MASSIMO</b>
SINO AL 4° LIVELLO	€ 157.000,00
SINO AL 5° LIVELLO	€ 171.000,00
SINO AL 6° LIVELLO	€ 178.000,00
SINO AL 7° LIVELLO	€ 238.000,00

- 2) il riconoscimento di un capitale in caso d'invalidità permanente dell'assicurato pari a 6 volte la retribuzione annua lorda con i seguenti sottolimiti:

<b>INQUADRAMENTO</b>	<b>CASO INVALIDITA' CAPITALE MASSIMO</b>
SINO AL 4° LIVELLO	€ 192.000,00
SINO AL 5° LIVELLO	€ 207.000,00
SINO AL 6° LIVELLO	€ 221.000,00
SINO AL 7° LIVELLO	€ 285.000,00

- 3) una franchigia fissa ed assoluta di grado pari al 3% in caso d'invalidità permanente non superiore all'8%, integralmente assorbita in caso di superamento di detto limite;
- 4) equiparazione al 100% nel caso d'invalidità permanente di grado pari o superiore al 60%.

Il grado d'invalidità è determinato in base alle tabelle di cui al D.P.R. n. 1124 del 30.06.1965, mentre le erogazioni economiche devono intendersi al netto di quanto eventualmente erogato per la copertura obbligatoria di legge I.N.A.I.L. per i lavoratori dipendenti.

Nota a verbale 1: Nel corso del primo incontro semestrale di ogni anno e comunque entro il 31 luglio, di cui al successivo art. 40, saranno fornite notizie sull'andamento generale della copertura infortuni, anche allo scopo di verificare la possibilità di introdurre per il futuro miglioramenti delle prestazioni assicurate.

## **ART. 25 – ASSISTENZA SANITARIA IMPIEGATI SINO AL 6° LIVELLO**

L'assicurazione è prestata a favore dei dipendenti inquadrati sino al 6° livello contrattuale mediante polizze assicurative cumulative da stipularsi a cura del FAISARA (già 41/MIR e successive modifiche ed integrazioni intervenute per effetto dei rinnovi dei CIA).

Le società provvederanno a versare la contribuzione necessaria al fine di garantire le prestazioni secondo le scadenze previste in polizza a favore del FAISARA.

L'assistenza sanitaria di cui al presente articolo comporta il rimborso delle spese sostenute per le seguenti prestazioni, con le modalità e nei limiti di seguito indicati:

### **A. Ricoveri di medicina o chirurgia ed interventi chirurgici ambulatoriali.**

L'assicurazione è prestata a favore del nucleo familiare fiscalmente a carico e prevede il rimborso delle spese sostenute con un massimale annuo di € 110 mila per:

1. a) intervento chirurgico reso necessario da malattia o da infortunio ed effettuato in istituto di cura (pubblico o privato) od in ambulatorio;
- b) accertamenti diagnostici (compresi onorari dei medici) effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura o ambulatorio, nei 90 giorni precedenti all'intervento;
- c) per gli onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento, per i diritti di sala operatoria e per il materiale di intervento (ivi compresi gli apparecchi protesici o terapeutici applicati durante l'intervento o in un momento successivo all'intervento);
- d) per l'assistenza medica, per le cure, per i trattamenti fisioterapici e rieducativi, per i medicinali e per gli esami post-intervento riguardanti il periodo di ricovero;
- e) per le rette di degenza;
- f) per il trasporto dell'assicurato in autoambulanza all'istituto di cura od all'ambulatorio;
- g) per le spese rese necessarie dall'intervento ovvero dalla malattia o infortunio che ha determinato l'intervento stesso e, in caso di ricovero, sostenute dopo la cessazione di quest'ultimo: per esami, per acquisto di medicinali, per prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, effettuate nei 60 giorni successivi all'intervento, nonché per trattamenti fisioterapici o rieducativi o per cure termali (escluse in ogni caso le spese di natura alberghiera) effettuate nei 90 giorni successivi all'intervento stesso;
- h) per l'insieme delle prestazioni di cui alle precedenti lettere b) e g) non potrà superare il 10% del massimale assicurato;

- i) ricovero in Istituto di cura (pubblico o privato), reso necessario da malattia od infortunio e che non comporti intervento chirurgico, le spese documentate di trasporto dell'assicurato in autoambulanza all'istituto di cura, per gli accertamenti diagnostici, l'assistenza medica, le cure, i trattamenti fisioterapici o rieducativi, i medicinali e le rette di degenza, riguardanti il periodo di ricovero.
2. le spese sostenute per patologie tumorali quali, cobaltoterapia, chemioterapia e radioterapia che saranno rimborsate entro il massimale annuo di € 15.000,00, aggiuntivo al massimale di cui sopra. Non sono rimborsabili i farmaci prescrittibili dal Servizio Sanitario Nazionale;
  3. Per il Day Hospital senza intervento chirurgico, le spese documentate per gli accertamenti diagnostici, l'assistenza medica, le cure, i trattamenti fisioterapici o rieducativi, i medicinali e le rette di degenza, riguardanti il periodo di ricovero;
  4. Sono ricomprese nella copertura di cui al punto A anche i seguenti accertamenti medici: angiografia digitale, endoscopia (limitatamente a gastro, retto, istero, colon e colposcopia);
  5. E' prevista la possibilità di scelta, in alternativa al trattamento di cui ai punti A e B (vedi polizza), dell'erogazione di un'indennità sostitutiva per ogni giorno di ricovero pari a € 90,00 giornaliera per il massimo di 60 giorni;
  6. E' prevista l'applicazione di uno scoperto pari al 10% per le prestazioni rese al di fuori del Servizio Sanitario Nazionale e per le strutture sanitarie non rientranti nel circuito convenzionato con l'impresa di assicurazione.

## **B. Parto**

1. Parto normale: rimborso delle spese di degenza sino ad € 7.000 e delle spese pre e post parto entro il limite di € 1.000 annue.
2. Parto cesareo: rimborso delle spese come previsto al punto A del presente articolo.
3. Per i punti A e B è prevista la possibilità di un'anticipazione dell'indennizzo nella misura massima pari al 90% dell'importo indennizzabile, dietro presentazione della documentazione medica che attesti la necessità della prestazione ed il costo della stessa.

## **C. Altre Prestazioni**

1. Check Up Sanitario annuale: sono previsti a favore del dipendente una serie di accertamenti clinici suddivisi per sesso ed età dell'assicurato, da svolgersi secondo quanto previsto dall'allegato nr. 4.
2. Acquisto di protesi ortopediche ed acquisto o noleggio ausili medico chirurgici, fino alla concorrenza di un importo massimo pari ad € 1.500,00.

3. Acquisto lenti oculistiche anche a contatto, con un plafond di € 100,00 ogni tre anni dietro certificazione medica.
4. Cure Fisioterapiche entro € 500 per il dipendente;
5. Visite Specialistiche, esami diagnostici e di laboratorio e prestazioni odontoiatriche: a partire dal 1° gennaio 2010, (per i soli sinistri ancora non denunciati) è previsto il rimborso delle spese sostenute, (ad eccezione delle visite pediatriche) entro i limiti di seguito previsti, oltre che per l'assicurato, anche per il coniuge convivente o more uxorio che non godano di un reddito complessivo lordo annuo superiore ad € 24.000,00, ed i figli fiscalmente a carico.
6. I limiti d'indennizzo e le modalità sono le seguenti :

<b>PRESTAZIONE</b>	<b>LIMITI PLAFOND ANNUO</b>
Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio	€ 480 anno 2010 € 530 anno 2011
Prestazioni Odontoiatriche	€ 720 anno 2010 € 800 anno 2011

#### **D. “Bonus Plafond”**

Viene inserito un sistema che preveda un aumento del plafond per l'anno successivo, in base al risparmio ottenuto nel precedente anno come specificato nella seguente tabella:

<b>SISTEMA BONUS PLAFOND</b>
Plafond Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio e Prestazioni Odontoiatriche
a) Se utilizzo plafond annuo = 0: plafond disponibile anno successivo +25% del totale plafond dell'anno precedente;
b) Se utilizzo plafond annuo minore o = 50%: plafond disponibile anno successivo +15% del totale plafond dell'anno precedente;

N.B.: il risparmio è calcolato sempre sul plafond nominale; il bonus plafond non può essere cumulato e dovrà essere fruito entro l'anno di assegnazione, al termine del quale sarà perso; l'eventuale riassegnazione avverrà di anno in anno in base al risparmio sul plafond annuo stabilito per prestazione. ESEMPIO: un dipendente consuma il plafond Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio nell'anno 2010 per 240 euro (risparmio 50%); nell'anno 2011 il suo nuovo plafond sarà 530 euro + 15% di bonus. Al termine dell'anno 2011 il dipendente vedrà riassegnato il bonus plafond per l'anno 2012 solo se risparmierà almeno 265 euro (ovvero almeno il 50% di 530 euro, nuovo plafond 2011); in ogni caso perderà il bonus del 15% in più al 31.12.2011 per la parte non consumata.



Le spese per le quali si è richiesto il rimborso sono da imputare al plafond dell'anno relativo alla data della fattura. Quindi, il bonus plafond dovrà essere comunicato - a ciascun dipendente titolato – nel mese di marzo dell'anno successivo. Si fa presente che laddove la Direzione Sanitaria ricevesse richieste di rimborso attinenti a 2 anni precedenti che, per importi, vadano a rendere il bonus plafond assegnato non più esigibile, la stessa potrà revocare il plafond o, nel caso fosse già stato speso, procedere a conguagliare la differenza con il plafond dell'anno successivo.

Per le visite specialistiche e gli esami diagnostici effettuati al di fuori dei centri convenzionati individuati dalla polizza è prevista l'applicazione di una franchigia fissa pari ad € 25,82.

Per le prestazioni odontoiatriche è prevista la possibilità a scelta del dipendente di richiederne il rimborso in via forfettaria con applicazione di uno scoperto pari al 20% oppure mediante l'indennizzo previsto per le relative prestazioni dal tariffario per l'assistenza odontoiatrica di cui all'Allegato nr. 2 del CCNL 17 settembre 2007.

Ai fini della fruizione delle prestazioni di cui ai punti A, B e C riconosciute a favore del familiare fiscalmente a carico, è valida la dichiarazione resa al datore di lavoro per il riconoscimento delle detrazioni fiscali previste dal TUIR.

Ai dipendenti collocati in quiescenza dal 1° aprile 2001 e che godano di una copertura malattia con polizza della Sara Assicurazioni S.p.a., viene data facoltà di stipulare una nuova polizza malattia, alle normali tariffe Sara Assicurazioni S.p.a., Sara Vita S.p.a., beneficiando delle condizioni riservate al personale in quiescenza (cfr art. 33). Per dette polizze sono escluse le carenze contrattuali nel caso in cui la sottoscrizione avvenga senza soluzione di continuità, rispetto alla risoluzione del rapporto di lavoro.

#### *Nota a verbale n.1*

*A seguito dell'entrata in vigore del Decreto del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali del 27.10.2009 riguardante "Modifica del Decreto 31.3.2008" relativo ai Fondi Sanitari Integrativi del SSN, le Parti dichiarano che si rincontreranno nel caso in cui fosse necessario apportare delle modifiche alle prestazioni di cui alla presente sezione al fine di rispettare i criteri di cui al Decreto 27.10.2009.*

## **ART. 26 – ASSISTENZA SANITARIA FUNZIONARI**

L'assicurazione è prestata a favore dei dipendenti inquadrati al livello contrattuale di Funzionario, mediante polizze assicurative cumulative da stipularsi a cura del FAISARA.

Le società provvederanno a versare la contribuzione necessaria al fine di garantire le prestazioni secondo le scadenze previste in polizza a favore del FAISARA.

L'assistenza sanitaria di cui al presente articolo integra quanto già previsto dal CCNL del 17 settembre 2007 - Allegato nr, 5 e comporta il rimborso delle spese sostenute per le seguenti prestazioni, con le modalità e nei limiti di seguito indicati:

### **A. Ricoveri di medicina o chirurgia ed interventi chirurgici ambulatoriali.**

L'assicurazione è prestata anche a favore del coniuge del dipendente assicurato - o del convivente more uxorio - fiscalmente a carico o con reddito annuo non superiore ad €

35.0000 ed ai figli fiscalmente a carico fino alla concorrenza del massimale di € 75.000 per annualità assicurativa, da fare valere prioritariamente in termini di utilizzo rispetto a quello previsto dall'Allegato nr. 5, vigente CCNL ANIA 17.9.2007. Ai fini dell'individuazione della situazione reddituale deve essere fatto riferimento al reddito fiscale dell'anno precedente il periodo di riferimento dell'indennizzo. Tale previsione è valida anche per l'individuazione dei limiti di reddito previsti dall'art. 3 dell'Allegato nr. 5 dell'accordo per assistenza sanitaria dei funzionari.

L'assicurazione è prestata in caso di:

- 1) intervento chirurgico reso necessario da malattia o da infortunio ed effettuato in istituto di cura (pubblico o privato) od in ambulatorio per le spese documentate relative a:
  - a) accertamenti diagnostici (compresi onorari dei medici) effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura o ambulatorio, nei 90 giorni precedenti all'intervento;
  - b) per gli onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento, per i diritti di sala operatoria e per il materiale di intervento (ivi compresi gli apparecchi protesici o terapeutici applicati durante l'intervento o in un momento successivo all'intervento);
  - c) per l'assistenza medica, per le cure, per i trattamenti fisioterapici e rieducativi, per i medicinali e per gli esami post-intervento riguardanti il periodo di ricovero;
  - d) per le rette di degenza;
  - e) per il trasporto dell'assicurato in autoambulanza all'istituto di cura od all'ambulatorio;
  - f) per le spese rese necessarie dall'intervento ovvero dalla malattia od infortunio che ha determinato l'intervento stesso e, in caso di ricovero, sostenute dopo la cessazione di quest'ultimo: per esami, per acquisto di medicinali, per prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, effettuate nei 60 giorni successivi all'intervento, nonché per trattamenti fisioterapici o rieducativi o per cure termali (escluse in ogni caso le spese di natura alberghiera) effettuate nei 90 giorni successivi all'intervento stesso;
  - g) le spese sostenute per patologie tumorali quali, cobaltoterapia, chemioterapia e radioterapia che saranno rimborsate entro il massimale annuo di € 15.000,00, aggiuntivo al massimale di cui sopra. Non sono rimborsabili i farmaci prescrittibili dal Servizio Sanitario Nazionale;
  - h) sono ricomprese nella copertura di cui al punto A anche i seguenti accertamenti medici: angiografia digitale, endoscopia (limitatamente a gastro, retto, istero, colon e colpo scopia), amniocentesi.

Per l'insieme delle prestazioni di cui alle precedenti lettere e) e f) non potrà superare il 10% del massimale assicurato.

2) in caso di ricovero in Istituto di cura (pubblico o privato), reso necessario da malattia od infortunio e che non comporti intervento chirurgico, le spese documentate :  
di trasporto dell'assicurato in autoambulanza all'istituto di cura, per gli accertamenti diagnostici, l'assistenza medica, le cure, i trattamenti fisioterapici o rieducativi, i medicinali e le rette di degenza, riguardanti il periodo di ricovero.

## **B. Parto**

In caso di:

a) parto cesareo avvenuto in istituto di cura (pubblico o privato): le spese documentate di cui al precedente punto 1) ed alle condizioni ivi stabilite;

b) parto non cesareo, comportante ricovero in istituto di cura (pubblico o privato): le spese documentate di cui al precedente punto 2), comprese quelle ostetriche, fino all'importo massimo di € 7.000,00 per evento nonché, nei limiti di € 1.000,00 per evento, il rimborso delle spese per le visite specialistiche ed i relativi accertamenti diagnostici (compresi onorari dei medici) effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti al parto e le spese per le visite specialistiche, gli esami diagnostici, l'acquisto di medicinali e per le prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, effettuate nei 60 giorni successivi al parto;

La copertura prevista al punto a) e b) con le stesse modalità è estesa al coniuge o al convivente more uxorio del dipendente assicurato, che sia fiscalmente a carico o con reddito annuo non superiore ad € 35.000,00;

c) rimborso per acquisto protesi ortopediche ed acquisto o noleggio ausili medico chirurgici, fino alla concorrenza di un importo massimo pari ad € 2.500,00 per annualità assicurativa, provvede al rimborso delle spese sostenute dall'Assicurato, in conseguenza di malattia od infortunio indennizzabili a termini di polizza, per :

- acquisto apparecchi protesici ortopedici sostitutivi di parti anatomiche;
- acquisto amplificatori acustici;
- acquisto o noleggio di carrozzelle ortopediche;
- plantari
- acquisto o noleggio di erogatori portatili di ossigeno;
- noleggio di apparecchiature per emodialisi.

La copertura con le stesse modalità è estesa al coniuge o al convivente more uxorio del dipendente assicurato, che sia fiscalmente a carico o con reddito annuo non superiore ad € 35.000,00 ed ai figli fiscalmente a carico; il limite massimo di € 2.500,00 in questo caso è inteso come limite annuo per nucleo familiare.

Nel solo caso di ricovero in luogo di cura e sempreché questo sia documentato, è data facoltà all'Assicurato di chiedere, in sostituzione integrale del trattamento di cui ai precedenti punti 1), 2), 3), la corresponsione di una indennità giornaliera per ogni giorno di ricovero, con un massimo di 60 giorni, pari ad € 160,00; tale facoltà non è però riconosciuta relativamente al rimborso delle spese per parto non cesareo.

### **Anticipazione dell'indennizzo**

In caso di ricovero, intervento chirurgico o parto in Istituto di cura, il dipendente ha diritto di richiedere un'anticipazione sull'indennizzo in misura pari al 90% delle spese rimborsabili. La stessa previsione è valida anche per il coniuge del dipendente assicurato - o al convivente more uxorio - fiscalmente a carico o con reddito annuo non superiore ad €

35.000,00 ed ai figli fiscalmente a carico a condizione che il dipendente assicurato fornisca la documentazione di costo e la certificazione medica necessaria all'accertamento dell'indennizzabilità del sinistro.

### C. Altre prestazioni

#### Check-up

Per i funzionari è prevista la possibilità di eseguire una volta l'anno un check-up gratuito presso i centri convenzionati individuati dall'assicuratore con le prestazioni specificate nell'allegato nr. 4.

#### Visite specialistiche, esami diagnostici e prestazioni odontoiatriche

E' previsto il rimborso delle visite specialistiche e degli esami diagnostici e di laboratorio ed il rimborso delle spese per prestazioni odontoiatriche. Tali coperture sono aggiuntive rispetto a quelle previste dall'Allegato n. 5 del CCNL ANIA.

Le coperture di cui sopra sono estese al coniuge o al convivente more uxorio del dipendente assicurato, con reddito annuo lordo non superiore ad € 35.000,00, ed ai figli fiscalmente a carico.

I limiti d'indennizzo e le modalità sono le seguenti :

PRESTAZIONE	LIMITI PLAFOND ANNUO
Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio	€ 750 anno 2010
	€ 860 anno 2011
Prestazioni Odontoiatriche	€ 1.000 anno 2010
	€ 1.150 anno 2011

I limiti di cui sopra sono da intendere per annualità e per l'intero nucleo familiare.

### D. "Bonus Plafond"

Viene inserito un sistema che preveda un aumento del plafond per l'anno successivo, in base al risparmio ottenuto nel precedente anno come specificato nella seguente tabella:

SISTEMA BONUS PLAFOND
Plafond Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio e Prestazioni Odontoiatriche
a) Se utilizzo plafond annuo = 0: plafond disponibile anno successivo +25% del totale plafond dell'anno precedente;
b) Se utilizzo plafond annuo minore o = 50%: plafond disponibile anno successivo +15% del totale plafond dell'anno precedente;

N.B.: il risparmio è calcolato sempre sul plafond nominale; il bonus plafond non può essere cumulato e dovrà essere fruito entro l'anno di assegnazione, al termine del quale sarà perso; l'eventuale riassegnazione avverrà di anno in anno in base al risparmio sul plafond annuo stabilito per prestazione. **ESEMPIO:** un dipendente

consuma il plafond Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio nell'anno 2010 per 375 euro (risparmio 50%); nell'anno 2011 il suo nuovo plafond sarà 860 euro + 15% di bonus. Al termine dell'anno 2011 il dipendente vedrà riassegnato il bonus plafond per l'anno 2012 solo se risparmierà almeno 430 euro (ovvero almeno il 50% di 860 euro, nuovo plafond 2011); in ogni caso perderà il bonus del 15% in più al 31.12.2011 per la parte non consumata.

Le spese per le quali si è richiesto il rimborso sono da imputare al plafond dell'anno relativo alla data della fattura. Quindi, il bonus plafond dovrà essere comunicato - a ciascun dipendente titolato - nel mese di marzo dell'anno successivo. Si fa presente che laddove la Direzione Sanitaria ricevesse richieste di rimborso attinenti a 2 anni precedenti che, per importi, vadano a rendere il bonus plafond assegnato non più esigibile, la stessa potrà revocare il plafond o, nel caso fosse già stato speso, procedere a conguagliare la differenza con il plafond dell'anno successivo.

Per le visite specialistiche e gli esami diagnostici effettuati al di fuori dei centri convenzionati individuati dalla polizza è prevista l'applicazione di una franchigia fissa pari ad € 25,82.

Per le spese odontoiatriche è prevista la possibilità a scelta del dipendente di richiederne il rimborso o in via forfettaria con applicazione di uno scoperto pari al 20% o mediante l'indennizzo previsto per le relative prestazioni dal tariffario per l'assistenza odontoiatrica di cui all'Allegato nr. 2 del CCNL 17 settembre 2007.

#### **Lenti oculistiche**

E' previsto il rimborso delle spese relative alle lenti oculistiche anche a contatto, con il limite massimo di € 550,00 ogni tre anni e dietro presentazione di certificazione medica.

La copertura con le stesse modalità è estesa al coniuge o al convivente more uxorio del dipendente assicurato, che sia fiscalmente a carico o con reddito annuo non superiore ad € 35.000,00 ed ai figli fiscalmente a carico; il limite massimo di € 550 in questo caso è inteso come limite annuo per nucleo familiare.

#### **Cure fisioterapiche**

E' previsto il rimborso delle spese per prestazioni fisioterapiche entro il limite massimo di € 500,00 per annualità assicurativa (limite per l'intero nucleo familiare), dietro presentazione di prescrizione medica.

Questa garanzia è estesa anche al coniuge o al convivente more uxorio del dipendente con il limite di reddito annuo di € 35.000,00 ed ai figli fiscalmente a carico.

#### **Rimborso spese punto 4), art.4, all. n.5, vig. CCNL ANIA 17.9.2007**

La percentuale di rimborso delle spese extraospedaliere sostenute per le prestazioni sanitarie e specialistiche elencate al punto 4) (con esclusione delle prestazioni odontoiatriche) è elevato del 5% rispetto alla previsione del CCNL 17.9.2007. Tale aumento sarà garantito anche in caso di incremento della percentuale a livello di contrattazione nazionale entro il limite del 100%.

Ai fini della fruizione delle prestazioni di cui ai punti A, B, C riconosciute a favore del familiare fiscalmente a carico, è valida la dichiarazione resa al datore di lavoro per il riconoscimento delle detrazioni fiscali previste dal TUIR.

## **Pensionati**

Ai Funzionari collocati in quiescenza dal 1° gennaio 2002, per un periodo di due anni solari successivi alla data della risoluzione del rapporto e comunque non oltre il sessantasettesimo anno di età, le coperture di cui sopra sono garantite ad eccezione di quelle previste per prestazioni odontoiatriche. La copertura si estenderà ai tre anni solari dalla risoluzione del rapporto per i funzionari collocati in quiescenza al sessantacinquesimo anno di età.

### *Nota a verbale n.1*

*A seguito dell'entrata in vigore del Decreto del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali del 27.10.2009 riguardante "Modifica del Decreto 31.3.2008" relativo ai Fondi Sanitari Integrativi del SSN, le Parti dichiarano che si rincontreranno nel caso in cui fosse necessario apportare delle modifiche alle prestazioni di cui alla presente sezione al fine di rispettare i criteri di cui al Decreto 27.10.2009.*

## CAPITOLO QUINTO

### AGEVOLAZIONI PER I DIPENDENTI

#### ART. 27 - AGEVOLAZIONI PER L'ACQUISTO DELLA PRIMA CASA DI ABITAZIONE

La Società applicherà la convenzione per l'erogazione di mutui agevolati prevista per i Dipendenti Banca Sara/Banca della Rete, al fine di facilitare i Dipendenti Sara Assicurazioni, Sara Vita e Sara Immobili nell'acquisto della prima casa di abitazione destinata ad uso proprio e/o del proprio nucleo familiare.

La materia è regolata come segue:

1) Per prima casa di abitazione deve intendersi quella che:

- sia destinata ad abitazione stabile ed ordinaria del Dipendente e/o del suo nucleo familiare;
- sia ubicata in località che consenta al Dipendente di raggiungere quotidianamente il luogo di lavoro.

Le condizioni di finanziamento dovranno prevedere che l'Istituto bancario eroghi ai Dipendenti delle Società - con contratti autonomi - mutui ipotecari finalizzati all'acquisto della prima casa di abitazione come sopra definita al tasso di interesse fisso o variabile determinato dalla convenzione stessa. Ai fini di cui sopra sono equiparati al finanziamento per l'acquisto della prima casa di abitazione quelli destinati:

- alla costruzione, al completamento dell'alloggio già di proprietà del Dipendente o del proprio coniuge, ovvero alla permuta dell'alloggio medesimo qualora esso non risultasse più rispondente alle esigenze del nucleo familiare, semprechè si tratti in ogni caso della prima casa di abitazione;
- all'acquisto da terzi (anche familiari) della relativa quota di comproprietà della unità immobiliare atta a consolidare la proprietà da parte del Dipendente;
- all'acquisto della porzione immobiliare contigua ed adiacente alla unità immobiliare già di proprietà, a condizione che le stesse di per sé autonome siano funzionalmente fondibili in un'unica abitazione in relazione alle maggiori sopravvenute esigenze familiari; si precisa che per porzione immobiliare contigua ed adiacente si intende non solo quella che si sviluppa sullo stesso piano ma anche quella sopra o sottostante l'appartamento già di proprietà ferma restandone la possibilità di ricongiungimento mediante l'abbattimento di un tramezzo o la costruzione di una scala interna, lavori tutti comunque da documentare a cura dell'interessato e da eseguire in armonia con le norme di leggi vigenti;
- al rifacimento di strutture murarie della unità abitativa di proprietà del Dipendente che sia resa necessaria da sopravvenute maggiori esigenze del nucleo familiare del richiedente.

2) Importo del mutuo

Le quote individuali di mutuo ottenibili per ciascuna casa di abitazione non potranno essere superiori all'80% del correlativo costo.

Il mutuo erogabile potrà essere ridotto in relazione alla valutazione economico/patrimoniale del richiedente effettuata dall'istituto di credito.

### 3) Aventi diritto

Possono fruire del mutuo solo i Dipendenti in servizio che abbiano un'anzianità di almeno 18 mesi.

Sono esclusi in ogni caso dal beneficio del mutuo i Dipendenti che dispongano di altra prima casa di abitazione come sopra definita.

### 4) Ripetizione del mutuo

E' ammessa la ripetizione della richiesta di mutuo nel caso in cui il Dipendente che abbia necessità di vendere la casa di abitazione (per il cui acquisto ha già beneficiato del prestito o del mutuo immobiliare) e di acquistarne una nuova, a condizione che:

- il precedente prestito o mutuo sia estinto;
- l'acquisto della nuova abitazione sia determinato da accresciute dimensioni del nucleo familiare (matrimonio, nascita di figli, ecc.) o dal trasferimento del dipendente in altra sede di lavoro;
- l'abitazione acquistata con il precedente finanziamento sia alienata;
- tra i due finanziamenti intercorra un lasso di tempo non inferiore a 5 anni;
- in ogni caso la misura massima del nuovo mutuo sarà determinata con i criteri stabiliti per il caso di permuta, tenendo conto degli oneri derivanti dalla estinzione del precedente finanziamento.

### 6) Oneri

Tutti gli oneri di qualunque genere comunque connessi con l'operazione di mutuo, di ripetizione del medesimo e di iscrizione ipotecaria sono a carico del Dipendente.

### 7) Procedura per la concessione

L'accesso ai mutui previsto dal presente articolo non preclude la possibilità per i Dipendenti di usufruire della anticipazione sul Trattamento di Fine Rapporto di cui alla lettera b) dell'art. 2120 codice civile, così come modificato dalla Legge 25 maggio 1982 n. 297, in quanto ne ricorrano le condizioni di concedibilità.

*Nota a verbale n.1:*

*Qualora le condizioni di cui al presente articolo subissero delle significative e sensibili variazioni, le Parti si incontreranno allo scopo di definire soluzioni in merito.*

## **ART. 28 - ASSEGNAZIONE DI ALLOGGI IN LOCAZIONE AI DIPENDENTI**

Le Società - compatibilmente con le disposizioni di legge in vigore e con l'esigenza di fornire di alloggio i propri Dipendenti assunti o trasferiti con provenienza da altre località - riserveranno ai dipendenti, nel limite più avanti indicato, la precedenza nella locazione di alloggi destinati ad uso di civile abitazione disponibili in edifici di loro proprietà, sempreché si tratti della prima casa di abitazione del Dipendente e dei familiari conviventi, con precedenza ai Dipendenti, già locatari della Società che dovessero lasciare l'alloggio in



conseguenza della alienazione dell'immobile a terzi. La precedenza assoluta, ferme le compatibilità di cui sopra spetterà ai Dipendenti muniti di titolo esecutivo di sfratto, anche rispetto agli alloggi messi dalla Società a disposizione generica degli sfrattati.

Le assegnazioni saranno effettuate dalle Società su indicazione della apposita "Commissione affitti", ma in ogni caso entro il limite di un'unità abitativa ogni quattro per ciascuno stabile: in tale computo rientrano anche i Dipendenti che all'inizio della locazione non avevano ancora costituito il rapporto di lavoro con la Società.

*Nota a verbale n.1*

*Per i pensionati che versassero in situazioni particolari e/o difficili l'Azienda si riserva di estendere le agevolazioni previste dall'accordo 10/4/2003 scadente il 28/2/2007 sino al rinnovo successivo alla data di pensionamento.*

## **ART. 29 - PRELAZIONE DEL DIPENDENTE IN CASO DI VENDITA FRAZIONATA DELL'IMMOBILE DI PROPRIETÀ DELLA SOCIETÀ**

Qualora la Società procedesse alla vendita frazionata per singoli appartamenti di immobili di sua proprietà, i Dipendenti che avessero in corso in detti immobili un contratto di locazione per il proprio alloggio avranno prelazione per l'acquisto dello stesso - a parità di condizioni - rispetto agli altri acquirenti.

I Dipendenti interessati avranno a tal fine accesso ai mutui immobiliari di cui all'art. 27 se del caso anche in deroga al limite massimo di disponibilità ivi stabilito, qualora questa fosse esaurita.

La stessa facoltà spetterà ai Dipendenti interessati nel caso in cui l'alienazione dell'immobile avvenga a corpo ad un consorzio degli inquilini che lo abitano.

## **ART. 30 - ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 2120 codice civile, così come modificato dalla Legge 29 maggio 1982 n. 297, le Parti convengono quanto segue:

1. l'anticipazione di cui al punto a) - VIII comma del su richiamato art. 2120 codice civile, può essere ripetuta, nei casi di comprovata grave necessità, sempre nel limite del 100% dell'importo che a titolo di Trattamento di Fine Rapporto risulta maturato all'atto della richiesta di anticipazione;
2. ai fini della anticipazione di cui al punto b) del su richiamato comma dell'art. 2120 codice civile, si considerano equiparati al finanziamento per l'acquisto della prima casa di abitazione e relative pertinenze (box - cantine) i seguenti altri tipi di finanziamento;
  - 2.1 per la costruzione integrale o per il completamento dell'unità abitativa e della corrispondente quota delle eventuali parti comuni;
  - 2.2 per il rifacimento di strutture murarie dell'unità abitativa già di proprietà e/o della corrispondente quota delle eventuali parti comuni, semprechè il rifacimento sia reso necessario da comprovate esigenze di carattere tecnico;

2.3 per l'ampliamento o la ristrutturazione di manufatti murari della unità abitativa già di proprietà, sempreché siano resi necessari da sopravvenute maggiori esigenze del nucleo familiare del richiedente;

In ogni caso purché si tratti della prima casa di abitazione intendendosi per tale quella che:

- a) sia intestata o comunque cointestata al Dipendente;
- b) sia destinata ad abitazione stabile ed ordinaria del Dipendente medesimo e del suo nucleo familiare;
- c) sia ubicata in località che consenta al Dipendente di raggiungere quotidianamente il luogo di lavoro e comunque ad una distanza da questo non superiore a duecento chilometri.

Si escludono pertanto dal beneficio della anticipazione i Dipendenti che dispongano di altra casa di abitazione come sopra definita, la cui proprietà sia intestata o cointestata oltre che al Dipendente medesimo al di lui coniuge non effettivamente e legalmente separato.

Sono invece ammessi al beneficio della anticipazione i Dipendenti che siano proprietari di beni immobili diversi dalla prima casa di abitazione come sopra definita.

Nel caso di richiesta di anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione nell'interesse del figlio, la sussistenza dei requisiti di cui sopra si intende riferita al figlio stesso; qualora questi sia lavoratore, dovrà essere prodotta idonea documentazione del relativo datore di lavoro dalla quale risulti se sia stata chiesta, per lo stesso fine, un'analogha anticipazione con l'indicazione della eventuale misura.

Sono inoltre ricomprese tra le motivazioni ammesse al beneficio dell'anticipazione i casi previsti dalla L.53/2000 e dal Decreto Legislativo n.151 del 26.3.2001 sui congedi parentali e le adozioni nazionali ed internazionali.

## **ART. 31 - PRESTITI**

Il Personale può fruire a richiesta - alle condizioni e nei limiti che seguono - prestiti da restituire in rate costanti comprensive di interessi, mediante trattenuta sulle retribuzioni:

1. Prestiti per acquisto autovettura al Personale autorizzato a farne uso abituale per trasferte di servizio.

Il Personale che fa abitualmente uso della propria autovettura per trasferte di servizio, può chiedere ed ottenere - per l'acquisto o la sostituzione di detta autovettura - una somma in prestito di importo massimo di € 25.000.

2. Prestiti personali

Entro l'esposizione massima complessiva delle Società, stabilita in € 2.500.000 per la durata del presente Contratto Integrativo Aziendale, ai Dipendenti che ne facciano richiesta può essere concesso:

- a) un "*prestito non motivato*" di importo massimo di € 15.000;

- b) un “*prestito famiglia motivato*” di importo massimo di € 18.000, motivato dalla comprovata necessità per il Dipendente, o per il coniuge a carico o per i figli a carico (intendendosi a carico il coniuge o i figli per i quali il Dipendente ha diritto alla detrazioni per carichi di famiglia ai sensi dell'art. 12 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi approvato con D.P.R. 22 dicembre 1986 n. 917 e successive modificazioni), di sottoporsi a cure o interventi medici, ovvero dalla necessità per il Dipendente di sostenere spese funerarie per il coniuge o per congiunti di 1° grado, anche se non a carico, ovvero per le finalità previste dalla L.53/2000 e dal Decreto Legislativo n.151 del 26.3.2001 per i congedi parentali o per le adozioni nazionali ed internazionali, ovvero per l’acquisto di autovettura, specificamente modificata, da parte del dipendente portatore di handicap in possesso della patente speciale;
- c) un “*prestito istruzione motivato*” di importo massimo di € 5.000, motivato dalla comprovata necessità per il Dipendente di sostenere le spese per l’istruzione scolastica dei figli;
- d) un “*prestito casa motivato*” di importo massimo di € 25.000, motivato dalla comprovata necessità per il Dipendente di provvedere all’acquisto, alla riparazione o al restauro dell'alloggio utilizzato come prima casa di abitazione, intendendosi per tale quella che:
- sia acquistata o posseduta (in proprietà o in locazione) dal Dipendente, o dal coniuge non effettivamente e legalmente separato, e destinata ad abitazione stabile ed ordinaria di sé medesimo e del suo nucleo familiare;
  - sia ubicata in località che consenta al Dipendente di raggiungere quotidianamente il luogo di lavoro e comunque ad una distanza da questo non superiore a duecento chilometri.

Tutti i prestiti sono contratti al tasso di interesse pari al TUR in vigore al momento della erogazione in ragione d'anno a scalare, con modalità di rimborso a scelta del Dipendente con un massimo di 84 rate.

In caso di oscillazione del TUR che superi l’1% nel periodo di osservazione di 12 mesi, le parti si incontreranno per esaminare nuove soluzioni.

I prestiti potranno essere garantiti:

- con utilizzo del Trattamento di Fine Rapporto nel limite massimo del 60% dell'importo che risulterà accantonato a favore del richiedente;
- tramite garanzia cambiaria che il dipendente stesso dovrà rilasciare a favore della Società per la totalità del prestito o eventualmente per la differenza, con onere a carico del dipendente stesso.

Ad integrazione totale o parziale della garanzia, il dipendente potrà prestare la propria garanzia tramite la posizione previdenziale accantonata presso il Fondo Pensione Fondsara nel rispetto dei limiti di legge previsti dall’art. 11 comma 10 del D.lgs. n. 252 del 2005. Il dipendente in tal caso s’impegna a non richiedere anticipi alla forma pensionistica, con l’eccezione delle anticipazioni per spese sanitarie entro i limiti di legge, limitatamente all’ammontare del prestito contratto e progressivamente rimborsato ratealmente. Le modalità e le procedure di attuazione di tale forma di garanzia saranno disciplinate in apposito documento.

Tutti i prestiti potranno essere concessi nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di finanziamento (quinto dello stipendio).

In ogni caso l'esposizione debitoria complessiva di ciascun Dipendente non potrà eccedere cumulativamente in linea di capitale originario il massimo assoluto di € 25.000,00.

Tutte le richieste di prestito vanno presentate alla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione della Società e quelle di cui ai punti 1, 2 lettere b) c) d) debbono essere corredate della relativa documentazione.

Di norma, il rimborso avviene mediante trattenuta sugli emolumenti mensili.

Qualora - in pendenza dell'ammortamento - intervenisse la risoluzione del rapporto di lavoro, si procederà alla compensazione del residuo debito per capitale ed interessi con le somme a qualsiasi titolo spettanti all'interessato.

In caso di fruizione di un'aspettativa non retribuita, l'interessato dovrà procedere al versamento diretto delle rate dovute alle scadenze prefissate.

*Norma transitoria:*

*I Dipendenti che abbiano in corso, alla data di stipula del presente Contratto Integrativo Aziendale un prestito non motivato di cui al punto 2 lettera a) in base alla previgente disciplina aziendale, potranno chiederne l'integrazione.*

## **ART. 32 - CESSIONI DI STIPENDIO, PRESTITI BANCARI O SCOPERTI DI CONTO CORRENTE**

A richiesta del Dipendente, la Società fornirà allo stesso le certificazioni di propria pertinenza occorrenti all'espletamento delle pratiche attinenti a cessioni di stipendio, prestiti bancari o scoperti di conto corrente e, occorrendo, effettuerà trattenute sulle retribuzioni a favore di terzi, nei limiti ed in conformità delle disposizioni di legge vigenti in materia, tenendo ovviamente conto anche di eventuali esposizioni per prestiti e anticipazioni comunque in corso con la Società.

Per i dipendenti in servizio correntisti Banca Sara, si precisa che la carta di credito è sempre gratuita.

## **ART. 33 - POLIZZE PERSONALI STIPULATE DAI DIPENDENTI CON LA SOCIETÀ**

I dipendenti delle Imprese del Gruppo Sara Assicurazioni Spa potranno sottoscrivere polizze personali nei rami esercitati dalle imprese.

Contraente della polizza dovrà essere il dipendente stesso mentre i beneficiari/assicurati potranno essere anche il coniuge, il convivente more uxorio e gli altri familiari del dipendente la cui convivenza sia certificata dallo stato di famiglia.

In relazione alle caratteristiche tecniche dei rischi rappresentati dai Dipendenti, le Società applicheranno agli stessi le condizioni di tariffa riservate alla migliore clientela.

A richiesta dell'interessato la Società provvederà ad anticipare il pagamento del premio, (ad eccezione dei premi risparmio/vita) e provvederà al recupero delle somme dovute dal cedolino stipendio senza aggravio d'interessi, nel limite del quinto dello stipendio. Per le stesse si procederà all'unificazione delle scadenze.

Per i premi relativi alle polizze di cui al presente articolo è esclusa la facoltà di frazionamento.

### **Pensionati**

Agli ex Dipendenti collocati in quiescenza a partire dal 1 aprile 2001 le Società manterranno le condizioni riservate ai dipendenti per le coperture Vita ed RC Auto. Per le altre coperture le agevolazioni saranno conservate in maniera tale da garantire una riduzione del 30% e l'esclusione di accessori e diritti.

### **ART. 34 - ASSUNZIONE DEI FIGLI O CONIUGE DEI DIPENDENTI**

L'Azienda è sensibile alla raccomandazione dell'ANIA prevista dall'art.17 del CCNL 17 SETTEMBRE 2007.

### **ART. 35 - MOBILITÀ**

L'Azienda sensibile alle problematiche annesse alla mobilità, valuterà eventuali opportunità in tal senso senza impatti di costo.

## **CAPITOLO SESTO**

### **AREA PRODUTTIVITA'**

#### **ART. 36 - PRODUTTIVITÀ AZIENDALE**

Le Parti concordano nella valutazione che la positiva soluzione dei problemi attinenti la produttività aziendale va sempre più assumendo importanza determinante ai fini sia dell'equilibrato sviluppo delle Società che della parallela crescita del livello professionale e delle capacità dei Dipendenti.

Nella considerazione che il miglioramento della produttività richiede una attiva partecipazione di tutto il Personale ai processi evolutivi in atto nel mercato e nella Società, le Rappresentanze Sindacali Aziendali si impegnano a favorire positivi e consapevoli comportamenti in tal senso da parte di tutti i Dipendenti.

Quanto stabilito nel successivo art. 39 in tema di premio aziendale variabile tiene conto anche di tali propositi e pertanto i risultati che in concreto saranno conseguiti al riguardo costituiranno importante punto di riferimento in sede di rinnovo del presente Contratto Integrativo Aziendale.

#### **ART. 37 - USO DI STRUMENTI INFORMATICI**

Nell'ambito delle finalità esposte al precedente art. 36, le Parti convengono quanto segue.

In relazione alle normative contenute nella "Nota a verbale n. 2" e nella "Dichiarazione in calce alla nota a verbale n.2" dell'art.92 del CCNL 17 SETTEMBRE 2007 in merito ai concetti di esclusività e di prevalenza, premesso:

- che per attività di data entry si intende la pura e semplice trascrizione negli archivi magnetici di dati desunti da supporti cartacei e/o di altro tipo, e
- che pertanto non sono classificabili come attività di data entry quelle operazioni eseguite, a cura del Dipendente che vi provvede, da attività di concetto volte a controllare, correggere, elaborare e/o integrare dati desunti da supporti cartacei e/o dagli stessi archivi magnetici,

si chiarisce che le su richiamate normative sono interpretate a livello aziendale nel senso seguente:

- a) per i dipendenti di cui al profilo e) dell'area professionale C 3° livello, l'utilizzo di strumenti informatici, inclusi i video terminali, ha rilevanza ai fini del concetto di "esclusività" solo se effettuato per attività di data entry;
- b) per i dipendenti inquadrati nei livelli superiori all'Area professionale C 3° livello, l'utilizzo di strumenti informatici va orientato nel senso che esso costituisca solo un supporto tecnico allo svolgimento delle rispettive mansioni, restando confermato che l'attività di data entry non può essere prevalente.

Infine si precisa che, nei confronti dei funzionari, l'uso di apparecchi informatici è previsto esclusivamente come strumento di supporto per l'espletamento delle funzioni loro proprie.

### **ART. 38 - PREMIO AZIENDALE CONSOLIDATO SARA (PACS)**

Il Premio Aziendale Consolidato Sara è così determinato:

1. un quattordicesimo della retribuzione tabellare del 2003 spettante a ciascun dipendente in base al livello e alla classe di appartenenza. Detta quota verrà posta in pagamento nel mese di marzo di ciascun anno "congelata" e ad essa non si applicheranno più gli eventuali aumenti derivanti dal CCNL.
2. un quattordicesimo della retribuzione tabellare spettante nell'anno di riferimento a ciascun dipendente in base al livello ed alla classe di appartenenza. Detta quota verrà posta in pagamento nel mese di settembre di ciascun anno.

Il Premio Aziendale Consolidato Sara matura ad esercizio concluso e pertanto spetta soltanto al Personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente (anno di competenza) a quello in cui viene materialmente corrisposto (anno di erogazione).

Al Personale che ha preso servizio in corso dell'anno precedente spetta in proporzione al periodo di lavoro prestato.

Al Personale che risolve il rapporto di lavoro dopo aver maturato il Premio Aziendale Consolidato Sara per l'anno precedente, ma prima dell'ultima scadenza stabilita per l'erogazione, detto premio (o la parte non ancora corrisposta dello stesso) sarà erogato congiuntamente all'ultima retribuzione.

#### *Nota a verbale n.1*

*Si precisa che il Premio Aziendale Consolidato Sara (PACS), rientra nella fattispecie individuate nella nota a verbale n.1 dell'art.85 del CCNL 17 SETTEMBRE 2007.*

#### *Nota a verbale n. 2*

*Con decorrenza 1° gennaio 2010, il quattordicesimo della retribuzione tabellare di cui al punto 1. verrà rivalutato nella misura fissa del 10%. Restano ferme tutte le altre condizioni (mese di erogazione e congelamento).*

### **ART. 39 - PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ VARIABILE (PAV)**

A partire dal 2010 il Premio di Produzione Variabile PAV sarà legato alla somma del "Risultato dell'attività ordinaria" (Voce 9 – Conto non tecnico del Conto Economico) delle Società Sara Assicurazioni e Sara Vita e della voce "Risultato Lordo al Netto delle Partite Straordinarie" (Conto Economico) della Società Sara Immobili.

I valori obiettivo che compongono la griglia di riferimento saranno definiti ogni anno tra le parti, generalmente tra il mese di Febbraio e quello di Marzo.

In caso di mancato accordo saranno confermati i valori obiettivo individuati per l'anno precedente.

Inoltre si precisa che:

1. Il PAV matura a bilancio d'esercizio approvato e pertanto spetta soltanto al Personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente (anno di competenza) a quello in cui viene materialmente corrisposto (anno di erogazione).
2. Al Personale che ha preso servizio nel corso dell'anno precedente spetta in proporzione al periodo di lavoro prestato.
3. Al personale che risolve il rapporto di lavoro dopo aver maturato il PAV per l'anno precedente, ma prima dell'ultima scadenza stabilita per l'erogazione, sarà erogato congiuntamente all'ultima retribuzione. Se a quel momento non fosse contrattualmente stabilita la misura del PAV valevole per l'anno precedente, lo stesso si determinerà applicando i medesimi criteri adottati per l'ultimo PAV.
4. Per l'anno 2010, il valore di riferimento del PAV è pari ad € 950,00 riferito ad un 4° livello / 7^ classe.
5. Per l'anno 2011 il valore di riferimento del PAV è pari ad € 1.000,00 riferito ad un 4° livello / 7^ classe.

*Nota a Verbale 1*

*Le Parti dichiarano che, anche in assenza di vigenza contrattuale, e al fine di garantire la partecipazione dei dipendenti al PAV, s'incontreranno al fine di definire i valori obiettivo per permettere la determinazione del premio. In caso di mancato accordo, saranno confermati i valori obiettivo ed il valore del premio individuato per l'anno 2011.*



## CAPITOLO SETTIMO

### TEMI PROGRAMMATICI

#### ART. 40 - INFORMAZIONE

Valutata la sempre crescente importanza che assume una informazione preventiva, coinvolgente e rapida nel processo di profondo rinnovamento delle relazioni interne, nel quale sono oggi coinvolte le Società Sara Assicurazioni, Sara Vita e Sara Immobili, la Direzione Aziendale si impegna a valorizzare i momenti di interazione con le rappresentanze dei Lavoratori.

A tale scopo:

- nel corso di ciascun semestre e comunque entro e non oltre il 31 luglio di ogni anno ed il 31 gennaio dell'anno successivo, la Direzione effettuerà incontri con le RSA per fornire informazioni di carattere generale in merito all'andamento delle Società Sara Assicurazioni Spa, SARA Vita Spa, e SARA Immobili Spa con particolare riferimento alle problematiche riguardanti i Lavoratori, anche in ordine alla organizzazione del lavoro, all'applicazione dei contratti vigenti, nonché ai programmi di formazione;
- entro il 31 ottobre di ogni anno la Direzione fornirà i dati relativi ai bilanci semestrali delle suddette Società;
- altri incontri saranno indetti, a scopo di informazione preventiva, ogni qualvolta intervenissero modificazioni significative nell'ambito delle competenze attribuite a ciascun settore di lavoro;
- debbano essere fornite notizie sul Piano Industriale o su iniziative che potrebbero avere un impatto significativo sul bilancio presente e futuro delle suddette Società;
- debbano essere comunicate alle RSA, significative modificazioni di tipo organizzativo o razionalizzazioni.

La data di ciascun incontro sarà comunicata con congruo anticipo alle RSA, le quali potranno far pervenire alla Direzione, in tempo utile, un elenco degli argomenti di pertinenza da loro proposti.

In occasione di ogni incontro le RSA potranno peraltro esprimere valutazioni ed indicazioni intese a contribuire alla migliore soluzione dei problemi trattati.

Potranno inoltre essere indette, in orario di lavoro e con la partecipazione di una delegazione RSA ristretta, riunioni di settore dei dipendenti ogni qualvolta intervenissero modificazioni di significativo rilievo nelle procedure di lavoro.

E' altresì facoltà delle RSA rappresentare alla Direzione, anche al di fuori degli incontri previsti nei commi precedenti, problemi e richiedere notizie specifiche in materia di :

- organizzazione di corsi aziendali di formazione e di partecipazione dei Lavoratori agli stessi;
- domande di rotazione delle mansioni ed accoglimento delle medesime;
- trasferimenti dei Lavoratori;
- inquadramenti;
- problemi attinenti al turn over;
- prepensionamenti;

- assunzioni con contratti a termine;
- straordinari.

*Nota a verbale n.1*

*A richiesta delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, la Società, allorché siano tenute riunioni di lavoro in ambienti siti fuori degli uffici aziendali, consentirà che nei medesimi ambienti siano svolte relazioni sindacali, sempre compatibilmente con la relativa disponibilità e in ogni caso solo al termine delle riunioni di lavoro.*

*Nota a verbale n.2*

*Si istituisce una commissione ristretta con il compito di esaminare le problematiche relative ai Centri Liquidazione Danni che si riunirà almeno una volta l'anno. I costi relativi al trasferimento dei Rappresentanti Sindacali della Direzione Rete Liquidativa, un rappresentante per Sigla Sindacale, sono a carico dell'Azienda.*

*Nell'ambito di dette riunioni paritetiche, le OO.SS. si impegnano a costituire, per ciascuna O.S., una rappresentanza composta da massimo 2 rappresentanti (compreso il rappresentante della Direzione Rete Liquidativa).*

*Nota a verbale n.3*

*Si istituisce una commissione ristretta con il compito di esaminare le problematiche relative alla Direzione Vendite che si riunirà almeno una volta l'anno. I costi relativi al trasferimento dei Rappresentanti Sindacali della Direzione Vendite, un rappresentante per Sigla Sindacale, sono a carico dell'Azienda.*

*Nell'ambito di dette riunioni paritetiche, le OO.SS. si impegnano a costituire, per ciascuna O.S., una rappresentanza composta da massimo 2 rappresentanti (compreso il rappresentante della Direzione Vendite).*

*Nota a verbale n.4*

*Ciascuna O.S. informerà tempestivamente la Direzione Aziendale in caso di cambiamenti della composizione della RSA (ferme restando le norme in merito di cui all'all.12 del vigente CCNL ANIA 2007). Comunque, all'inizio di ogni anno (di norma nel mese di gennaio), ciascuna O.S. confermerà via mail alla Direzione Aziendale i nominativi della composizione della RSA.*

## **ART. 41 - ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE**

In attuazione di quanto previsto dall'art. 66 del CCNL 17 settembre 2007, è stabilito un monte ore annuo minimo di 3500 da destinarsi a corsi di formazione. Una quota di detto monte ore sarà riservata al personale interessato ai processi di mobilità di cui agli artt. 97, 98, 99 e 149 del citato CCNL.

In occasione del primo incontro semestrale di ciascuno anno, tra le informative di cui all'art. 10 del CCNL 17 settembre 2007 saranno date notizie circa l'attività di formazione svolta nell'anno precedente, ed in particolare sull'utilizzo della quota come sopra finalizzata.

L'esito positivo individualmente conseguito dalla partecipazione a detti corsi costituisce elemento di valutazione nel giudizio di idoneità del Dipendente ad assumere altre

mansioni, ma non ne determina di per sé stesso né i presupposti logici né le condizioni di automaticità.

*Nota a verbale n.1:*

*in riferimento a quanto previsto dall'art. 66 ed all'Ente Bilaterale ENBIFA di cui all'allegato n.11 del CCNL 17 SETTEMBRE 2007, al fine di sviluppare la qualificazione professionale e valorizzare le risorse umane, viene istituita una Commissione bilaterale avente lo scopo di individuare le esigenze formative segnalate dai lavoratori compatibilmente con i Piani di Formazione già programmati dall'Azienda per tutto il Personale.*

Nell'ambito di dette riunioni paritetiche, le OO.SS. si impegnano a costituire, per ciascuna O.S., una rappresentanza composta da massimo 2 rappresentanti.

## **ART. 42 - PARI OPPORTUNITÀ**

Le parti concordano sulla necessità di rafforzare le condizioni per una più significativa presenza quantitativa e qualitativa del Personale femminile in Azienda e ciò in armonia con le attuali disposizioni di legge. Le riunioni della Commissione avverranno con cadenza semestrale.

*Nota a verbale*

*Le parti ribadiscono l'importanza della commissione mista composta per la Società da 3 rappresentanti e per le RSA da un esponente per ciascuna di essa con gli incarichi da assolvere secondo quanto previsto dall'allegato n.15 del CCNL 17 SETTEMBRE 2007.*

## **ART. 43 - MOBBING – BOSSING**

Le parti riconoscono la rilevanza delle problematiche relative al mobbing nell'ambito dell'attività lavorativa e l'opportunità di azioni volte all'informazione, alla prevenzione ed alla tutela rispetto ad un fenomeno che oltre a danneggiare l'integrità psico-fisica dei lavoratori si potrebbe tradurre anche in un aumento dei costi per l'Azienda.

Per quanto riguarda la normativa, le parti si impegnano a recepire e a dare attuazione alla legislazione in materia e all'art.51 del CCNL 17 settembre 2007.

In questo quadro opererà la Commissione paritetica aziendale, costituita a norma del CIA 15.03.2002. che si riunirà con le modalità previste dal relativo regolamento.

In ogni caso le parti, per la soluzione dei casi, o altri pareri consultivi, potranno rivolgersi all'Osservatorio Nazionale Paritetico sul Mobbing di all'art.51 del CCNL 17 settembre 2007.

Nell'ambito di dette riunioni paritetiche, le OO.SS. si impegnano a costituire, per ciascuna O.S., una rappresentanza composta da massimo 2 rappresentanti.

## **ART. 44 - TUTELA DELLA SALUTE**

Ferme le disposizioni di cui al Decreto Legislativo 626/1994, la Società sottoporrà ogni anno, a proprie spese e a richiesta degli interessati:

- a visita medica oculistica i Dipendenti che:

- operano in via non prevalente su apparecchiature elettroniche con video;
- svolgono le prestazioni lavorative in ambienti ubicati in piani interrati ed illuminati solo artificialmente, gli uni e gli altri purché documentino di essere affetti da disturbi alla vista;
- a visita audiometrica i Dipendenti che:
  - abitualmente utilizzano l'attuale fotocopiatrice munita di fascicolatore;
  - continuativamente sono addetti alle attuali stampanti del Settore "Elaborazione dati" della Direzione Sistemi Informativi;
- a visita medica oculistica e a visita audiometrica, i Dipendenti addetti alla guida di automezzi della Società.

Ai Dipendenti sottoposti alle visite specialistiche di cui sopra sarà consegnato il relativo referto.

#### **ART. 45 - SMOKING POLICY**

Alla luce del divieto di fumo istituito dalle nuove normative, le parti, qualora dovessero insorgere problemi relativamente ai dipendenti fumatori, attiveranno la commissione per esaminare i problemi e proporre soluzioni.

#### **ART. 46 - STRUMENTI ECONOMICI ED INFORMATICI IN DOTAZIONE ALLE R.S.A.**

In un clima di buone e corrette relazioni sindacali, l'Azienda, cosciente dell'importanza che riveste la tempestività dell'informazione tra Lavoratori e loro Rappresentanti, mette a disposizione uno spazio sul portale intranet "Mondo Sara" come bacheca sindacale informatica per sigla. Nella stanza sindacale viene riconfermata la dotazione di un fax ed un PC con relativa stampante.

Vigono, naturalmente anche per le OO.SS., le stesse regole circa l'attuale pubblicazione dei documenti aziendali, ovvero: almeno 24 ore prima il documento (possibilmente già in formato elettronico) dovrà essere messo a disposizione del Comitato di Redazione del portale intranet che provvederà a renderlo conforme agli standard informatici utili per la pubblicazione entro le 24 ore successive (escludendo ovviamente fini censori).

Gli oneri derivanti dall'eventuale presenza di Rappresentanti Aziendali delle Reti Esterne, delegati a rappresentare i lavoratori in una delle commissioni previste dal CIA, sono a carico dell'Azienda per un massimo di un rappresentante esterno per sigla sindacale.

Lo stesso trattamento è previsto nei casi di assemblee di lavoratori indette presso gli uffici periferici delle Reti Esterne.

A far data dal presente Contratto Integrativo Aziendale, la Società concede l'utilizzo della posta elettronica per informativa sindacale esclusivamente interna. Ciascuna sigla sindacale avrà a disposizione un account di posta elettronica @sara.it con l'abilitazione di un amministratore. Ciascuna O.S. si impegna, prima della firma del presente CIA, a fornire il nominativo dei responsabili dell'utilizzo dell'account che saranno quindi anche gli unici

amministratori. Le mail potranno essere inviate anche da altri user – sotto la responsabilità dell'amministratore su definito – e non potranno contenere allegati superiori ai 500 kbyte. Ciascun referente di O.S. sarà considerato responsabile del corretto utilizzo dello strumento.

In caso di gravi e/o reiterati addebiti per cattivo e/o improprio utilizzo, l'Azienda si riserva di adottare i provvedimenti del caso.

#### **ART. 47 - UNA TANTUM**

È prevista la corresponsione di un importo a titolo di Una Tantum di € 1.000,00 lorde per un 4° liv. / 7^ classe da riparametrare, come da allegato n.5, da corrispondere nel mese di aprile 2010 per tutto il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente CIA.

Si precisa che, per i dipendenti in servizio che alla firma del presente CIA risultano avere un'anzianità inferiore all'anno, la suddetta Una Tantum sarà liquidata pro-rata in 12-esimi.

## DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale - salvo le diverse decorrenze specificatamente indicate nel corpo dello stesso per singoli aspetti particolari - ha effetto dalla data di stipulazione del medesimo e si applica a partire da tale data, al Personale in servizio.

Esso scadrà il **31 marzo 2012** e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di quattro anni in quattro anni qualora non sia disdettato per iscritto da una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza.

La presente ipotesi di accordo verrà sottoposta per la definitiva approvazione agli Organi Societari ed alle Assemblee dei Lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto in Roma il giorno 10 marzo 2010

Sara Assicurazioni S.p.A.

Sara Vita S.p.A.

Sara Immobili S.p.A.

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA/UIL

## ALLEGATO NR. 1

### ORARIO DI LAVORO

	<b>Entrata</b>	<b>Intervallo</b>	<b>Uscita</b>
Lun./Gio.	8.30	13.15 – 14.15	17.30
Venerdì	8.30	-	13.30

#### Flessibilità

	<b>Entrata</b>	<b>Intervallo</b>	<b>Uscita</b>
Lun./Gio.	8.00 – 9.00	14.00* -14.15	<b>16.45*</b> - 18.00
Venerdì	8.00 – 9.00	-	13.00 - 14.00
semifestivo	8.00 – 8.30	-	12.00

\* Flessibilità della pausa pranzo che permette di anticipare il rientro in servizio dall'intervallo fino ad un massimo di 15 minuti (durata minima intervallo 45 minuti). In caso di fruizione di intervallo ridotto, nella medesima giornata l'orario contrattuale di uscita può essere anticipato nella stessa misura nel limite della flessibilità consentita (ex accordo sindacale 8/01/2008).

Al Dipendente è concessa la possibilità di concordare con il proprio Responsabile diretto una pausa pranzo di 90 minuti (dalle 13.15 alle 14.45) per un periodo minimo di 1 mese (con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo a quello della richiesta). In questo caso l'uscita sarà posticipata di 30 minuti.

Nelle giornate semifestive l'orario di riferimento è il seguente:

Semifestivi	8.10		12.00
-------------	------	--	-------

## ALLEGATO NR. 1 BIS

### ORARIO DI LAVORO HELP DESK Agenzie - AREA “SERVICE MANAGER”

	Entrata	Intervallo	Uscita
1 Turno) Lun./Gio.	8.00	12.45 - 13.45	17.00
2 Turno) Lun./Gio.	10.00	13.15 – 14.15	19.00
1 Turno) Venerdì	8.00	-	13.00
2 Turno) Venerdì	14.00	-	19.00

#### Flessibilità

	Entrata	Intervallo	Uscita
1 Turno) Lun./Gio.	8.00-8.30	12.45 - 13.45	17.00-17.30
2 Turno) Lun./Gio.	10.00-10.30	13.15 – 14.15	19.00-19.30
1 Turno) Venerdì	8.00-8.30	-	13.00-13.30
2 Turno) Venerdì	14.00-14.30	-	19.00-19.30

Viene istituita una flessibilità in ingresso di 30 minuti massimo, da recuperare obbligatoriamente al termine della stessa giornata lavorativa.

Nelle giornate semifestive l'orario di riferimento è il seguente:

Semifestivi	8.10		12.00
-------------	------	--	-------

In dette giornate non sarà possibile effettuare la consueta turnazione.

#### *Nota a verbale n.1*

*Qualora dovessero sorgere ulteriori esigenze di copertura oraria all'interno dell'Area Service Manager, le parti si incontreranno per valutare le opportune soluzioni*



## ALLEGATO NR. 2

### ORARIO LAVORO PART TIME

#### 1 - PART TIME ORIZZONTALE ORARIO DI LAVORO

	A	B	C
<b>Ore giornaliere</b>	4	5	6
<b>Ore settimanali</b>	20	25	29
<b>Percentuali</b>	54%	68%	78%

	Orario Lavoro		Flessibilità	
	Entrata	Uscita	Entrata	Uscita
<b>A – Part.time 4 ore giornaliere</b>				
	8:45	12:45	8:30-9:00	12:30-13:00
<b>B – Part.time 5 ore giornaliere</b>				
	8:15	13:15	8:00-8:30	13:00-13:30
<b>C – Part.time 6 ore giornaliere</b>				
	8:15	13:15	8:00-8:30	
	14:15*	15:15		15:00-15:30

\*: Per il part-time previsto al punto C), resta ferma la flessibilità della pausa pranzo che permette di anticipare il rientro in servizio dall'intervallo fino ad un massimo di 15 minuti (durata minima intervallo 45 minuti). In caso di fruizione di intervallo ridotto, nella medesima giornata l'orario contrattuale di uscita può essere anticipato nella stessa misura nel limite della flessibilità consentita (ex accordo sindacale 8/01/2008). Il venerdì la prestazione è di 5 ore con la flessibilità di cui al punto B), ovvero: Entrata: 8.00-8.30 / Uscita. 13.00-13.30.

Nelle giornate semifestive l'orario di riferimento è per tutti rigido, secondo il seguente schema:

Semifestivi	8.10		12.00
-------------	------	--	-------

L'eccedenza di ore prestate nelle giornate semifestive rispetto a quelle previste dal contratto di part time, costituiranno crediti di flessibilità ex art. 1 lett. A) del presente CIA.

A ciascun/a lavoratore/trice part-time verrà accreditata una quantità di permessi commisurati alla propria % di riduzione oraria.

## 2 - PART TIME VERTICALE ORARIO DI LAVORO

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
<b>Ore giornaliere</b>	8 ore x 2 gg 5 ore il ven.	8 ore x 3 gg	8 ore x 3 gg 5 ore il ven.
<b>Ore settimanali</b>	21	24	29
<b>Percentuali</b>	57%	65%	78%

## 3 - PART TIME MISTO ORARIO DI LAVORO

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
<b>Ore giornaliere</b>	6 ore x 3 gg	5 ore x 4 gg	6 ore x 4 gg
<b>Ore settimanali</b>	18	20	24
<b>Percentuali</b>	48%	54%	65%

Orario di lavoro e flessibilità e semifestivo

- a) per il part-time verticale si fa riferimento all'orario full-time di cui all'all. nr.1;
- b) per il part-time misto si fa riferimento a quanto previsto per il part-time orizzontale.

## ALLEGATO NR. 3

### PAV VARIABILE

Erogazione media € 950,00 lorde annue per un 4° livello / 7<sup>a</sup> classe anno 2010 in pagamento luglio 2011.

Il PAV sarà determinato come segue:

Sulla base della somma del “Risultato dell’attività ordinaria” (Voce 9 – Conto non tecnico del Conto Economico) delle Società Sara Assicurazioni e Sara Vita e della voce “Risultato Lordo al Netto delle Partite Straordinarie” (Conto Economico) della Società Sara Immobili.

<b>Utile Lordo prima delle componenti straordinarie</b>	<b>PAV %</b>	<b>PAV 2010 €</b>
Maggiore di 0 a <= €5.000.000	60%	570
Maggiore di €5.000.001 a €40.000.000	100%	950
Maggiore di €40.000.001	120%	1.140

## ALLEGATO NR. 4

### CHECK UP POLIZZA SANITARIA

#### DONNA

##### CHECK UP CON ETA' INFERIORE A 40 ANNI

- Mammografia o ecografia mammaria
- Ecografia addome completo (ogni due anni)
- Visita ginecologica con pap test e visita senologica
- Visita cardiologia con Elettrocardiogramma
- RX torace
- Visita senologica
  
- Esami di laboratorio:  
Emocromo completo hb, ht, con formula leucotocitaria e conteggio piastrine  
Anticorpi Antiepatite C  
Antigene Australia  
Azotemia  
Glicemia  
Creatinemia  
Colesterolo totale  
Colesterolo HDL  
Colesterolo LDL  
Trigliceridi  
Uricemia  
Transaminasi SGOT e SGPT  
Sangue occulto nelle feci  
Esame urine completo

##### CHECK UP CON ETA' UGUALE O SUPERIORE A 40 ANNI

Oltre a quelle previste per età inferiore a 40 anni i seguenti accertamenti:

- MOC ogni due anni (salvo diversa previsione clinica)

## CHECK UP POLIZZA SANITARIA

### UOMO

#### CHECK UP ETA' INFERIORE A 40 ANNI

- Visita cardiologia con Elettrocardiogramma
- RX torace
- Esami di laboratorio:
  - Emocromo completo, hb, ht, formula leucocitaria e conteggio piastrine
  - Anticorpi Antiepatite C
  - Antigene Australia
  - Azotemia
  - Glicemia
  - Creatinemia
  - Colesterolo totale
  - Colesterolo HDL
  - Colesterolo LDL
  - Trigliceridi
  - Uricemia
  - Transaminasi GOT e GPT
  - Sangue occulto nelle feci
  - Esame urine completo
  - PAP (Fosfatasi Acida Prostatica)

#### CHECK UP ETA' UGUALE O MAGGIORE A 40 ANNI

Oltre a quelle previste per età inferiore a 40 anni i seguenti accertamenti:

- PSA (Antigene specifico della prostata) ed eventuale visita urologica (in caso di valori patologici del PSA)
- Ecografia addome completo (ogni due anni)
- Uroflussimetria (ogni 3 anni)



## **ACCORDI ALLEGATI**

## PROTOCOLLO D'INTESA IN MERITO ALLE MODALITÀ DI FRUIZIONE DELLE FERIE

Il giorno 4 novembre 2009 in Roma la delegazione Aziendale composta da Stefano Romano e Cosetta Canton e le delegazioni Sindacali di FISAC CGIL composta da Marco Diana e Sabrina Grilli, FIBA CISL composta da Berardino Di Fabio, Massimiliano Rossi e Roberto Francioni, FNA composta da Angelo Ferraro, Tommaso Landi e Amalia Manfredi, SNFIA composta da Angelo Misino e Paolo Poggio, UILCA composta da Riccardo Bernardini e Adriana Candelotti sottoscrivono il presente protocollo.

### PREMESSO:

- che esiste in Azienda un problema di godimento delle ferie spettanti ai dipendenti che ha portato negli ultimi anni ad un accumulo anomalo di giornate di ferie non fruite;
- che in base alla normativa vigente e in particolare all'art.33 del vigente CCNL "le ferie devono essere di norma utilizzate nel corso dell'anno" e ciò per consentire al lavoratore un pieno reintegro delle attitudini psicofisiche come previsto dall'ordinamento e garantito dalla Costituzione;
- che, sempre in base alla normativa vigente, si rende necessaria l'adozione di un sistema che garantisca la fruizione tassativa delle prime due settimane spettanti nell'anno corrente e comunque l'esaurimento delle ulteriori 2 settimane spettanti nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione;
- che il mancato rispetto della normativa legale e contrattuale viola il diritto/dovere del lavoratore ed espone l'Azienda a pesanti sanzioni economiche;

### TUTTO CIO' CONSIDERATO LE PARTI CONCORDANO

1. Sulle premesse che fanno parte integrante del presente Protocollo;
2. Sulla necessità e tassatività della compilazione dei Piani Ferie;
3. Sulla necessità di garantire il rispetto dei Piani Ferie da parte dei preposti a tutti i livelli;
4. Sulla necessità di razionalizzare e definire insieme modalità e periodicità dei Piani Ferie da inviare alla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione in modo da garantire il rispetto delle scadenze e il monitoraggio continuo della situazione ferie;
5. A tal proposito si concorda che il periodo di ferie minimo obbligatorio di 2 settimane da fruire nel corso dell'anno di maturazione, consecutive se richieste dal lavoratore, deve essere programmato e proposto da ciascun dipendente ed approvato dalla Direzione Risorse Umane in 2 distinti piani ferie: il primo, per l'estate dovrà pervenire alla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione entro il **15 maggio** e dovrà prevedere un piano per i mesi da giugno a settembre; il secondo, per l'inverno, dovrà pervenire entro il **15 novembre** e dovrà prevedere il piano per i mesi da dicembre a marzo.

La Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione si impegna a comunicare entro una settimana dalla scadenza del termine di presentazione dei piani ferie la relativa approvazione ai dipendenti, secondo il principio del silenzio assenso in caso di mancata comunicazione entro la scadenza citata.

Attraverso i 2 piani ferie, ciascun dipendente dovrà esaurire le 2 settimane obbligatorie maturate nell'anno in corso e, possibilmente, le 2 settimane, maturate nel 2° anno precedente, che scadranno obbligatoriamente al **30 di giugno** dell'anno in corso. Se al 31 marzo dovessero residuare ancora dei giorni di ferie delle 2 settimane citate, maturate nel 2° anno precedente e fruibili entro 18 mesi dall'anno di maturazione, in scadenza al 30 giugno dell'anno in corso, l'Azienda concorderà con il dipendente, mediante ricerca di una soluzione condivisa, le modalità di godimento delle stesse dal **1 aprile al 30 giugno**, al fine di evitare sanzioni amministrative;

6. Qualsiasi variazione al piano ferie da parte del dipendente o da parte dell'azienda dovrà essere comunicata all'altra parte, almeno 15 giorni prima rispetto all'inizio del periodo di decorrenza delle ferie stesse. In caso di modifica del piano ferie da parte dell'Azienda, la stessa si impegna a rimborsare le eventuali spese documentate che dovessero rimanere a carico del dipendente a causa della modifiche del piano ferie precedentemente approvato;
7. Le parti concordano sulla necessità di ripristinare il corretto utilizzo dei contatori ferie così come regolamentato dal CIA 2005 secondo le seguenti priorità che saranno gestite dall'Ente Amministrazione del Personale:
  - 7.1) **le 2 settimane obbligatorie anno corrente (1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> settimana) di norma da indicare nel piano ferie estivo;**
  - 7.2) le 2 settimane che scadranno entro il 30 giugno dell'anno in corso (rimanenze relative alla 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup> settimana 2 anni precedenti) di norma da indicare nel piano ferie invernale;
  - 7.3) le settimane con scadenza 30 giugno anno successivo (rimanenze relative alla 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup> settimana 1 anno precedente).

Nel caso in cui il dipendente chieda, ad inizio anno, giorni di ferie al di fuori dei piani ferie, queste verranno imputate alle eventuali rimanenze di 2 anni precedenti (da fruire obbligatoriamente al 30 giugno dello stesso anno).

8. Al fine di definire la situazione attuale si conviene:
  - 8.1) per quanto concerne i residui ferie anno 2007, dal momento della firma del presente protocollo potranno essere fruiti da ciascun dipendente senza nessun vincolo temporale; queste verranno decurtate dall'Ente Amministrazione del Personale una volta esaurite tutte le obbligatorietà di cui al punto precedente.
  - 8.2) Per i residui ferie anno 2008, così come previsto dalle vigenti leggi in materia e dal vigente CCNL (art.33), si conviene di derogare al tetto massimo dei 18 mesi per la fruizione delle settimane di ferie per le quali non vi è l'obbligo di godimento infra-annuale (la 3<sup>a</sup> e la 4<sup>a</sup> settimana o loro residui), differendo di ulteriori 12 mesi la loro scadenza dal 30 giugno 2010 al 30 giugno 2011; questo al fine di poter rendere possibile il loro godimento da parte di ciascun dipendente evitando di esporre l'azienda a sanzioni amministrative. Resta inteso che, in assenza di ferie residue obbligatorie di



cui al punto 7.1, l'azienda decurterà dalla data del presente protocollo al 30.6.2010 ferie dal contatore residui anno 2008 (a meno delle ferie indicate nel piano ferie estate 2010).

Sulla base del presente documento, l'Azienda s'impegna a non ricorrere per il futuro a periodi di chiusura aziendale con conseguenziale utilizzo di ferie collettive. In caso di necessità a riguardo, informerà preventivamente le OO.SS. con le quali ricercherà opportune intese. Si conviene inoltre un momento di monitoraggio della concreta applicazione del presente protocollo attraverso un incontro bilaterale che cadrà nel mese di ottobre di ciascun anno.

In ultimo, al fine di evitare concorrenza e sovrapposizione tra i permessi straordinari retribuiti spettanti in sostituzione delle festività soppresse e le ferie obbligatorie (vedasi al riguardo il punto 7.1 del presente protocollo), le Parti s'impegnano a ricercare ogni anno un accordo che le faccia fruire collettivamente nei vari ponti esistenti, escludendo, di norma, il mese di agosto riservato al godimento delle ferie. Nel caso in cui l'accordo ponti preveda una evidente possibilità di utilizzo delle festività abolite per chiusura collettiva nel mese di agosto, il piano ferie estivo dovrà in ogni caso contenere almeno le 2 settimane di ferie obbligatorie (di cui almeno una continuativa).

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO IN ROMA IL 4 NOVEMBRE 2009

## **ACCORDO SINDACALE RELATIVO ALLA MODIFICA DELL'ORARIO DELLA PAUSA PRANZO**

Il giorno 8 gennaio 2008

tra

le Società SARA assicurazioni S.p.A., SARA Vita S.p.A. e SARA Immobili S.p.A. rappresentate dal Direttore Generale Salvo Vitale e dal Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione Giorgio Venero, assistiti dal Responsabile delle Relazioni Industriali Stefano Romano;

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Società SARA assicurazioni S.p.A., SARA Vita S.p.A. e SARA Immobili S.p.A.:

- FIBA/CISL, nella persona di Ettore Salatto, Berardino Di Fabio, Patrizio Bucelli,
- FISAC/CGIL, nella persona di Giovanni Silvestri, Marco Diana, Luca Masci, Roberto Marcellini, Sabrina Grilli, Francesco Verri
- FNA, nella persona di Angelo Ferraro, Antonello Ivaldi, Amalia Manfredi, Rinaldo Morelli
- SNFIA, nella persona di Angelo Misino, Paolo Poggio
- UIL.C.A./UIL, nella persona di Riccardo Bernardini, Giuseppe Alfonso Galasso;

### **PREMESSO CHE**

L'attuale regolamentazione dell'orario della pausa pranzo, modificata con accordo 25.7.2006, rende necessaria una razionalizzazione applicativa;

### **SI CONVIENE QUANTO SEGUE**

La durata della pausa pranzo è fissata nella durata di un'ora dalle 13.15 alle 14.15 dal lunedì al giovedì.

Il Dipendente potrà effettuare la timbratura di rientro dalla pausa pranzo non prima di 30 minuti (13.45); tutte le timbrature effettuate tra le ore 13.45 e le ore 14.00 porteranno il rientro dalla pausa pranzo "d'ufficio" alle ore 14.00: in questo caso il Dipendente potrà anticipare l'orario di uscita di 15 minuti o potrà continuare a lavorare accreditando:

- a) recupero di flessibilità, nei limiti e secondo le modalità stabilite nel vigente CIA 2005;
- b) nel caso sorgano esigenze aziendali, banca ore o straordinario, solo se autorizzato e se la prestazione è maggiore o uguale a 30 minuti, in osservanza dei limiti legali e contrattuali.

In entrambi i casi il conteggio partirà dal momento nel quale il Dipendente sarebbe dovuto uscire.

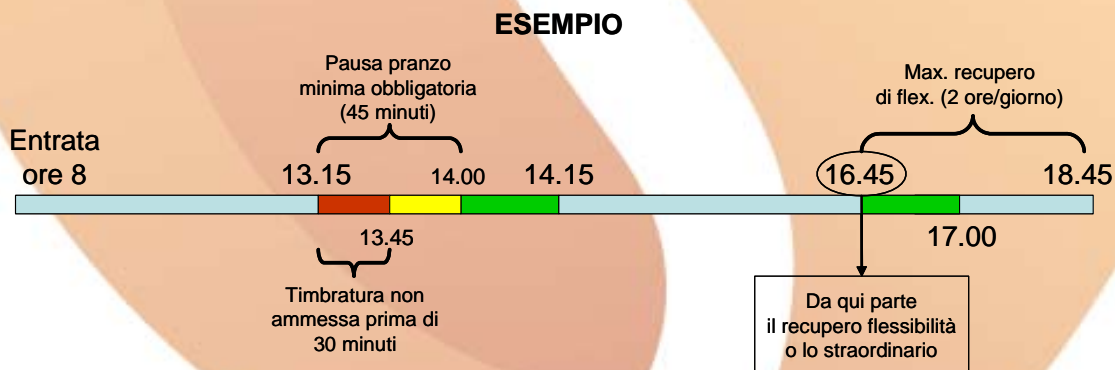
In caso di fruizione di intervallo ridotto compreso tra le 14.00 e le 14.14, nella medesima giornata l'orario contrattuale di uscita sarà anticipato nella stessa misura. Anche in questo caso il Dipendente potrà continuare a lavorare accreditando:

- a) recupero di flessibilità, nei limiti e secondo le modalità stabilite nel vigente CIA 2005;
- b) nel caso sorgano esigenze aziendali, banca ore o straordinario, solo se autorizzato e se la prestazione è maggiore o uguale a 30 minuti, in osservanza dei limiti legali e contrattuali.

In entrambi i casi il conteggio partirà dal momento nel quale il Dipendente sarebbe dovuto uscire.

Il presente accordo sostituisce integralmente il precedente accordo del 25.7.2006. Restano inalterate tutte le altre norme contrattuali vigenti circa l'orario di lavoro.

Di seguito si riporta, a titolo di puro esempio, uno schema-tipo di giornata di lavoro con ingresso alle ore 8.



Il presente accordo avrà vigore a far data da lunedì 4 febbraio 2008 ed entra a far parte del più ampio contratto integrativo aziendale scadente il 31.3.2008.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO IN ROMA L'8 GENNAIO 2008

**ACCORDO PER LA SOPPRESSIONE DEL TRATTAMENTO  
ECONOMICO PREVIDENZIALE FISSO  
PREVISTO DALL'ACCORDO DEL 13 MARZO 1992**

Il giorno 10 marzo 2010

tra

la SARA assicurazioni S.p.A., rappresentata dal Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione, Giorgio Vernerò, assistito dal Responsabile Relazioni Industriali Stefano Romano e dal Responsabile Ente Gestione Fondi Claudio Sorrentino;

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle società Sara Assicurazioni S.p.A., SARA Vita S.p.A. e SARA Immobili S.p.A.,

- FIBA/CISL, composta da Berardino Di Fabio
- FISAC/CGIL, composta da Diana Marco
- FNA, composta da Ferraro Angelo
- SNFIA, composta da Misino Angelo
- UIL/UILCA, composta da Bernardini Riccardo

premesso che:

- è attualmente vigente un trattamento economico previdenziale disciplinato dall'accordo del 13 Marzo 1992;
- che tale accordo prevede l'erogazione di una somma fissa di € 19.625 da riconoscere annualmente ai soli dipendenti della Sara Assicurazioni S.p.A., iscritti al Fondo Pensione Fondsara (ex Cassa di Previdenza), ad integrazione di quanto disciplinato in materia di trattamento previdenziale dal contratto integrativo aziendale e dall'accordo del 26 giugno 2007;
- che l'azienda intende ricondurre la contribuzione a suo carico destinata a previdenza complementare in un unico istituto già contrattualizzato;

tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue

1. a decorrere dal 01 Gennaio 2010, il trattamento economico previdenziale previsto dall'accordo del 13 marzo 1992 cesserà di essere corrisposto;
2. a decorrere dal 01 Gennaio 2010, il trattamento previdenziale previsto all'art. 2 comma 1) punto 1) dell'accordo del 26 Giugno 2007 in materia di previdenza

complementare, viene innalzato dello 0,1%; pertanto il contributo annualmente riconosciuto passa al 5,1%;

3. l'aumento di cui al punto precedente, oltre che ai dipendenti della società Sara Assicurazioni S.p.A., viene riconosciuto anche ai dipendenti delle società SARA Vita S.p.A. e SARA Immobili S.p.A., con i criteri previsti dal vigente accordo in materia di previdenza complementare;
4. l'aumento del contributo aziendale previsto dal presente accordo, non potrà essere oggetto di assorbimento da parte di futuri aumenti che fossero previsti in sede di rinnovo contrattuale di carattere nazionale o aziendale;

LETTO CONFERMATO E SOTTOSCRITTO IN ROMA IL 10 MARZO 2010

## VERBALE D'INTESA NR.15 LOCAZIONI

Il giorno 10 marzo 2010 in Roma la delegazione Aziendale composta da Stefano Romano, Claudio Sorrentino e Pierluigi Felici e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA sottoscrivono il presente verbale.

Con riferimento agli accordi in essere in tema di locazioni agevolate per il personale dipendente (art.28 vigente CIA nonché Accordo Sindacale 10.4.2003 in scadenza il 28.2.2011),

premessi che

il dettato dell'art.28, vigente CIA viene integralmente confermato

tra le Parti sottoscritte si conviene che:

1. l'Azienda, compatibilmente con le disponibilità non sindacabili di Sara Immobili SPA, metterà a disposizione nr.15 locazioni agevolate a favore dei dipendenti in servizio con contratto a tempo indeterminato Sara assicurazioni, Sara Vita e Sara Immobili con oggettiva necessità;
2. l'oggettiva necessità dovrà essere comprovata da una nota individuale (utilizzare l'Allegato A al presente accordo) che ciascun dipendente dovrà presentare direttamente all'Azienda (Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione, Ente Relazioni Industriali) o a questa per il tramite dell'O.S. alla quale è iscritto; la suddetta nota sarà esaminata dalle Parti in apposito incontro;
3. le Parti, verificata l'oggettività di tale nota, consentiranno al dipendente di partecipare, attraverso la Commissione Affitti e il suo Regolamento, all'assegnazione dell'immobile scelto tra quelli messi a disposizione dalla Società Sara Immobili SPA;
4. il prezzo di locazione applicato sarà – in deroga all'Accordo 10.4.2003 – il valore SUNIA al momento della stipula del contratto di locazione diminuito del 20% di sconto;
5. il pagamento del canone di locazione avverrà attraverso RID bancario mensile;
6. tale verbale d'intesa scade improrogabilmente il 28.2.2011.

Resto inteso che l'unico riferimento aziendale per tale accordo resta la Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione – Ente Relazioni Industriali;

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO IN ROMA IL 10 MARZO 2010

\*

\* \*

*Segue format per la nota individuale (Allegato A)*

**Allegato A**  
**(Verbale d’Intesa “Nr.15 Locazioni” del 10 marzo 2010)**

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ matr. n° \_\_\_\_\_

**RICHIEDE**

per motivi di necessità, di concorrere all’assegnazione dell’immobile prescelto tra quelli messi a disposizione dalla Società Sara Immobili, così come previsto dal Verbale d’Intesa del 10 marzo 2010.

Lo stesso DICHIARA che tale richiesta non è riferita a cambio d’immobile già in locazione ex Acc. Sind. 10.4.2003 e ex art.28, vigente CIA e che sarà utilizzato esclusivamente dal sottoscritto e dal suo nucleo familiare convivente. Lo stesso dichiara altresì di non essere proprietario o comproprietario di altro immobile nel Comune di Roma.

In Fede

Data \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

## VERBALE D'INTESA PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDALE

Il giorno 10 marzo 2010 in Roma la delegazione Aziendale composta da Stefano Romano, Claudio Sorrentino e Pierluigi Felici e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA sottoscrivono il presente verbale.

Con riferimento alla vigente disciplina legale in materia di Trattamento di Fine Rapporto e alla normativa contrattuale (CCNL e CIA per il personale non dirigente) in tema di Previdenza Complementare Aziendale,

tra le Parti sottoscritte si conviene che:

7. a partire dal 1.1.2010 nei confronti dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo e agli assunti successivamente e che risultino iscritti al Fondo Pensione Dipendenti Sara assicurazioni, Sara Vita e Sara Immobili, l'Impresa, si impegna ad inserire nella base di calcolo del TFR annuale il contributo di previdenza complementare previsto a carico dell'azienda dal vigente CCNL e dal vigente CIA, senza riconoscimento del carattere retributivo del contributo di previdenza complementare;
8. l'Impresa, inoltre, a definizione globale e incondizionata di qualsiasi rivendicazione e pretesa riguardante il non inserimento nella base di calcolo mensile del TFR fino al 31.12.2009 delle quote di previdenza complementare a carico dell'azienda, provvederà a versare a favore dei medesimi lavoratori come sopra indicati - in via eccezionale e forfettaria con esclusione di maggiorazioni per interessi e rivalutazione - un importo massimo una tantum pari ad euro 400 lorde, variabile secondo il dettaglio di seguito indicato, da riparametrare per un 4° livello / 7^ classe: euro 400 lorde per i dipendenti che alla data della firma del presente accordo abbiano un'anzianità uguale o maggiore a 5 anni di iscrizione al fondo pensione; euro 320 per i dipendenti che alla data della firma del presente accordo abbiano un'anzianità di 4 anni compiuti di iscrizione al fondo pensione; euro 240 per i dipendenti che alla data della firma del presente accordo abbiano un'anzianità di 3 anni compiuti di iscrizione al fondo pensione; euro 160 per i dipendenti che alla data della firma del presente accordo abbiano un'anzianità di 2 anni compiuti di iscrizione al fondo pensione; euro 80 per i dipendenti che alla data della firma del presente accordo abbiano un'anzianità di 1 anno compiuto di iscrizione al fondo pensione; 0 euro per i dipendenti che alla data della firma del presente accordo abbiano un'anzianità inferiore ad 1 anno di iscrizione al fondo pensione.
9. l'importo di cui al precedente punto 2. verrà versato a favore dei dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo, iscritti al Fondo Pensione Dipendenti Sara assicurazioni, purché non abbiano già definito la propria posizione economica nei confronti dell'Azienda in sede di determinazione delle condizioni di cessazione del rapporto di lavoro;
10. l'accordo si applica ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato;
11. quanto previsto ai precedenti punti troverà applicazione nei confronti degli aderenti alla condizione che le singole adesioni siano in misura almeno pari all'80% del numero complessivo dei lavoratori dell'Impresa, dirigenti esclusi, e che contestualmente all'adesione stessa, al fine di prevenire eventuali future controversie, sottoscrivano



apposito e specifico verbale di conciliazione avanti alla Commissione di conciliazione delle controversie individuali di lavoro presso la Direzione Provinciale del Lavoro ovvero alla Commissione Paritetica di Conciliazione delle controversie individuali di lavoro costituita ai sensi dell'art. 179 del vigente CCNL per il personale non dirigente delle imprese di assicurazione, utilizzando il modulo di adesione/mandato allegato.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO IN ROMA IL 10 MARZO 2010

\*  
\* \*

### **Appendice al Verbale di Intesa “Previdenza Complementare Aziendale” del 10 marzo 2010**

Con riferimento al verbale d'intesa sottoscritto in data 10 marzo 2010, qui integralmente richiamato,

le Parti sottoscritte convengono:

che ai fini dell'applicazione di quanto previsto al punto 5 del citato verbale di intesa le persone individuate quali soggetti cui ciascun interessato può attribuire apposita delega per farsi rappresentare in occasione della sottoscrizione dello specifico verbale di conciliazione avanti alla Commissione Paritetica di Conciliazione delle Controversie individuali di lavoro costituita presso l'ANIA di Roma ai sensi dell'art. 179 del vigente C.C.N.L. sono le seguenti:

Marco DIANA	- FISAC/CGIL
Fabio SABATINI	- FIBA/CISL
Maurizio ANGELONE	- UILCA/UIL
Angelo FERRARO	- F.N.A.
Salvatore BELARDO	- SNFIA
Stefano ROMANO	- Sara Assicurazioni S.P.A.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO IN ROMA IL 10 MARZO 2010

\*  
\* \*

*Segue format per l'Adesione/Mandato*

**ADESIONE/MANDATO**

**Allegato al Verbale di Intesa “Previdenza Complementare Aziendale” del 10 Marzo 2010**

Spett.le Direzione Centrale Risorse Umane & Organizzazione  
Via Po 20 – 00198 ROMA  
Oggetto: Adesione Accordo TFR e Previdenza

Io sottoscritto

Nome:

Cognome:

Codice Fiscale:

Nr. Matricola:

E-Mail:

N° Telefono:

Data di nascita:

Luogo di nascita:

Indirizzo residenza:

Località:

Provincia:

- Esprimo la mia volontà di adesione all'accordo sindacale del 10 marzo 2010 in tema di inserimento nella base di calcolo del TFR annuale del contributo di previdenza complementare a carico dell'azienda previsto dal CCNL ANIA 17 settembre 2007 e dal CIA 10 marzo 2010
- Esprimo altresì la mia volontà di accettare l'importo forfettario una tantum per l'importo definito al punto 2 del Verbale d'Intesa del 10 marzo 2010 a saldo e stralcio di ogni altra pretesa, dichiarando fin da ora di rinunciare a qualsiasi rivendicazione o pretesa relativa al non inserimento nella base di calcolo mensile del TFR fino al 31/12/2009 delle quote di previdenza complementare a carico dell'azienda.

Pertanto dichiaro di conferire mandato a:

\_\_\_\_\_ (indicare un nome tra i sei previsti nell'Appendice al verbale d'intesa del 10 marzo 2010) presso la cui sede eleggo domicilio, affinché mi rappresenti, agendo per mio nome e conto, con ogni potere e facoltà inerente al mandato, nella controversia di lavoro contro:

\_\_\_\_\_ (indicare azienda di appartenenza), con sede in via Po 20, Roma, autorizzando espressamente la stessa persona sopra delegata a transigere e conciliare – ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c. – presso la sede dell'ANIA di Roma con tutti i poteri sopra specificati, a compiere ogni atto necessario per l'esecuzione del mandato, ritenendo per rato, fermo e valido e, quindi considerare sin d'ora ratificato, confermato e definitivo quanto in nome e per conto si definirà.

La presente adesione avrà efficacia esclusivamente nel caso in cui l'Impresa e le Delegazioni Sindacali diano corso a quanto stabilito nel Verbale d'Intesa.

Allego copia del mio documento di riconoscimento in corso di validità.

Firma

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_/\_\_\_\_/2010



**ALLEGATO NR. 5**  
**TABELLE PARAMETRALI**

PERSONALE AMMINISTRATIVO GIA' IN FORZA AL 18 DICEMBRE 1999		PERSONALE AMMINISTRATIVO ASSUNTO A PARTIRE DAL 18 DICEMBRE 1999	
LIVELLO / CLASSE	% rispetto al 4liv 7^cl.	LIVELLO / CLASSE	% rispetto al 4liv 7^cl.
3 LIV. 1 CL.	78,34%	3 LIV. 1 CL.	78,34%
3 LIV. 2 CL.	80,51%	3 LIV. 2 CL.	80,77%
3 LIV. 3 CL.	82,68%	3 LIV. 3 CL.	83,21%
3 LIV. 4 CL.	84,84%	3 LIV. 4 CL.	85,65%
3 LIV. 5 CL.	87,01%	3 LIV. 5 CL.	88,08%
3 LIV. 6 CL.	89,18%	3 LIV. 6 CL.	90,52%
3 LIV. 7 CL.	91,81%	3 LIV. 7 CL.	92,96%
3 LIV. 8 CL.	94,45%	3 LIV. 8 CL.	95,39%
3 LIV. 9 CL.	97,08%	3 LIV. 9 CL.	97,83%
3 LIV. 10 CL.	99,71%	3 LIV. 10 CL.	100,27%
3 LIV. 11 CL.	102,35%	3 LIV. 11 CL.	102,70%
3 LIV. 12 CL.	104,98%	3 LIV. 12 CL.	105,14%
3 LIV. 13 CL.	107,61%		
3LIV.EQ4 1C	85,47%	3LIV.EQ4 1C	85,47%
3LIV.EQ4 2C	87,79%	3LIV.EQ4 2C	88,13%
3LIV.EQ4 3C	90,11%	3LIV.EQ4 3C	90,78%
3LIV.EQ4 4C	92,44%	3LIV.EQ4 4C	93,44%
3LIV.EQ4 5C	94,76%	3LIV.EQ4 5C	96,10%
3LIV.EQ4 6C	97,09%	3LIV.EQ4 6C	98,76%
3LIV.EQ4 7C	100,00%	3LIV.EQ4 7C	101,42%
3LIV.EQ4 8C	102,91%	3LIV.EQ4 8C	104,07%
3LIV.EQ4 9C	105,83%	3LIV.EQ4 9C	106,73%
3LIV.EQ4 10C	108,74%	3LIV.EQ4 10C	109,39%
3LIV.EQ4 11C	111,66%	3LIV.EQ4 11C	112,05%
3LIV.EQ4 12C	114,57%	3LIV.EQ4 12C	114,71%
3LIV.EQ4 13C	117,49%		
4 LIV. 1 CL.	85,47%	4 LIV. 1 CL. .	85,47%
4 LIV. 2 CL.	87,79%	4 LIV. 2 CL.	88,13%
4 LIV. 3 CL.	90,11%	4 LIV. 3 CL. .	90,78%
4 LIV. 4 CL.	92,44%	4 LIV. 4 CL. .	93,44%
4 LIV. 5 CL.	94,76%	4 LIV. 5 CL. .	96,10%
4 LIV. 6 CL.	97,09%	4 LIV. 6 CL. .	98,76%
4 LIV. 7 CL.	100,00%	4 LIV. 7 CL. .	101,42%
4 LIV. 8 CL.	102,91%	4 LIV. 8 CL. .	104,07%
4 LIV. 9 CL.	105,83%	4 LIV. 9 CL. .	106,73%
4 LIV. 10 CL.	108,74%	4 LIV. 10 CL. .	109,39%
4 LIV. 11 CL.	111,66%	4 LIV. 11 CL. .	112,05%
4 LIV. 12 CL.	114,57%	4 LIV. 12 CL. .	114,71%
4 LIV. 13 CL.	117,49%		
5 LIV. 1 CL.	90,59%	5 LIV. 1 CL. .	90,59%
5 LIV. 2 CL.	93,19%	5 LIV. 2 CL. .	93,41%
5 LIV. 3 CL.	95,80%	5 LIV. 3 CL. .	96,22%
5 LIV. 4 CL.	98,40%	5 LIV. 4 CL. .	99,04%
5 LIV. 5 CL.	101,01%	5 LIV. 5 CL. .	101,86%
5 LIV. 6 CL.	103,61%	5 LIV. 6 CL. .	104,68%
5 LIV. 7 CL.	106,83%	5 LIV. 7 CL. .	107,49%
5 LIV. 8 CL.	110,04%	5 LIV. 8 CL. .	110,31%
5 LIV. 9 CL.	113,25%	5 LIV. 9 CL. .	113,13%
5 LIV. 10 CL.	116,46%	5 LIV. 10 CL.	115,94%
5 LIV. 11 CL.	119,67%	5 LIV. 11 CL.	118,76%
5 LIV. 12 CL.	122,88%	5 LIV. 12 CL.	121,58%
5 LIV. 13 CL.	126,09%		
6 LIV. 1 CL.	96,67%	6 LIV. 1 CL. .	96,67%
6 LIV. 2 CL.	99,56%	6 LIV. 2 CL. .	99,68%
6 LIV. 3 CL.	102,44%	6 LIV. 3 CL. .	102,68%
6 LIV. 4 CL.	105,33%	6 LIV. 4 CL. .	105,69%
6 LIV. 5 CL.	108,22%	6 LIV. 5 CL. .	108,70%
6 LIV. 6 CL.	111,10%	6 LIV. 6 CL. .	111,70%
6 LIV. 7 CL.	114,70%	6 LIV. 7 CL. .	114,71%
6 LIV. 8 CL.	118,29%	6 LIV. 8 CL. .	117,72%
6 LIV. 9 CL.	121,88%	6 LIV. 9 CL. .	120,72%
6 LIV. 10 CL.	125,47%	6 LIV. 10 CL.	123,73%
6 LIV. 11 CL.	129,06%	6 LIV. 11 CL.	126,74%
6 LIV. 12 CL.	132,65%	6 LIV. 12 CL.	129,74%
6 LIV. 13 CL.	136,24%		

PERSONALE AMMINISTRATIVO GIA' IN FORZA AL 18 DICEMBRE 1999		PERSONALE AMMINISTRATIVO ASSUNTO A PARTIRE DAL 18 DICEMBRE 1999	
LIVELLO / CLASSE	% rispetto al 4liv 7 <sup>cl.</sup>	LIVELLO / CLASSE	% rispetto al 4liv 7 <sup>cl.</sup>
6QUADRO 1CL	99,59%	6QUADRO 1CL .	99,59%
6QUADRO 2CL	102,47%	6QUADRO 2CL .	102,59%
6QUADRO 3CL	105,36%	6QUADRO 3CL .	105,60%
6QUADRO 4CL	108,25%	6QUADRO 4CL .	108,61%
6QUADRO 5CL	111,13%	6QUADRO 5CL .	111,61%
6QUADRO 6CL	114,02%	6QUADRO 6CL .	114,62%
6QUADRO 7CL	117,61%	6QUADRO 7CL .	117,63%
6QUADRO 8CL	121,20%	6QUADRO 8CL .	120,63%
6QUADRO 9CL	124,79%	6QUADRO 9CL .	123,64%
6QUADRO 10CL	128,39%	6QUADRO 10CL.	126,65%
6QUADRO 11CL	131,98%	6QUADRO 11CL .	129,65%
6QUADRO 12CL	135,57%	6QUADRO 12CL.	132,66%
6QUADRO 13CL	139,16%		
Funzionario 1 CL. 1 Ind.carica CL. . 1	126,38%	Funzionario 1 CL. 1 Ind.carica CL. . 1	126,38%
Funzionario 1 CL. 2 Ind.carica CL. . 1	130,01%	Funzionario 1 CL. 2 Ind.carica CL. . 1	130,13%
Funzionario 1 CL. 3 Ind.carica CL. . 1	133,65%	Funzionario 1 CL. 3 Ind.carica CL. . 1	133,89%
Funzionario 1 CL. 4 Ind.carica CL. . 1	137,28%	Funzionario 1 CL. 4 Ind.carica CL. . 1	137,64%
Funzionario 1 CL. 4 Ind.carica CL. . 1	140,91%	Funzionario 1 CL. 5 Ind.carica CL. . 1	141,39%
Funzionario 1 CL. 6 Ind.carica CL. . 1	144,55%	Funzionario 1 CL. 6 Ind.carica CL. . 1	145,15%
Funzionario 1 CL. 7 Ind.carica CL. . 1	148,60%	Funzionario 1 CL. 7 Ind.carica CL. . 1	148,90%
Funzionario 1 CL. 8 Ind.carica CL. . 1	152,66%	Funzionario 1 CL. 8 Ind.carica CL. . 1	152,65%
Funzionario 1 CL. 1 Ind.carica CL. . 2	128,95%	Funzionario 1 CL. 1 Ind.carica CL. . 2	129,21%
Funzionario 1 CL. 2 Ind.carica CL. . 2	132,58%	Funzionario 1 CL. 2 Ind.carica CL. . 2	132,96%
Funzionario 1 CL. 3 Ind.carica CL. . 2	136,22%	Funzionario 1 CL. 3 Ind.carica CL. . 2	136,72%
Funzionario 1 CL. 4 Ind.carica CL. . 2	139,85%	Funzionario 1 CL. 4 Ind.carica CL. . 2	140,47%
Funzionario 1 CL. 5 Ind.carica CL. . 2	143,48%	Funzionario 1 CL. 5 Ind.carica CL. . 2	144,22%
Funzionario 1 CL. 6 Ind.carica CL. . 2	147,12%	Funzionario 1 CL. 6 Ind.carica CL. . 2	147,97%
Funzionario 1 CL. 7 Ind.carica CL. . 2	151,17%	Funzionario 1 CL. 7 Ind.carica CL. . 2	151,73%
Funzionario 1 CL. 8 Ind.carica CL. . 2	155,23%	Funzionario 1 CL. 8 Ind.carica CL. . 2	155,48%
Funzionario 1 CL. 1 Ind.carica CL. . 3	131,52%	Funzionario 1 CL. 1 Ind.carica CL. . 3	132,04%
Funzionario 1 CL. 2 Ind.carica CL. . 3	135,16%	Funzionario 1 CL. 2 Ind.carica CL. . 3	135,79%
Funzionario 1 CL. 3 Ind.carica CL. . 3	138,79%	Funzionario 1 CL. 3 Ind.carica CL. . 3	139,54%
Funzionario 1 CL. 4 Ind.carica CL. . 3	142,42%	Funzionario 1 CL. 4 Ind.carica CL. . 3	143,30%
Funzionario 1 CL. 5 Ind.carica CL. . 3	146,06%	Funzionario 1 CL. 5 Ind.carica CL. . 3	147,05%
Funzionario 1 CL. 6 Ind.carica CL. . 3	149,69%	Funzionario 1 CL. 6 Ind.carica CL. . 3	150,80%
Funzionario 1 CL. 7 Ind.carica CL. . 3	153,74%	Funzionario 1 CL. 7 Ind.carica CL. . 3	154,56%
Funzionario 1 CL. 8 Ind.carica CL. . 3	157,80%	Funzionario 1 CL. 8 Ind.carica CL. . 3	158,31%
Funzionario 1 CL. 1 Ind.carica CL. . 4	134,09%	Funzionario 1 CL. 1 Ind.carica CL. . 4	134,87%
Funzionario 1 CL. 2 Ind.carica CL. . 4	137,73%	Funzionario 1 CL. 2 Ind.carica CL. . 4	138,62%
Funzionario 1 CL. 3 Ind.carica CL. . 4	141,36%	Funzionario 1 CL. 3 Ind.carica CL. . 4	142,37%
Funzionario 1 CL. 4 Ind.carica CL. . 4	144,99%	Funzionario 1 CL. 4 Ind.carica CL. . 4	146,13%
Funzionario 1 CL. 5 Ind.carica CL. . 4	148,63%	Funzionario 1 CL. 5 Ind.carica CL. . 4	149,88%
Funzionario 1 CL. 6 Ind.carica CL. . 4	152,26%	Funzionario 1 CL. 6 Ind.carica CL. . 4	153,63%
Funzionario 1 CL. 7 Ind.carica CL. . 4	156,32%	Funzionario 1 CL. 7 Ind.carica CL. . 5	160,21%
Funzionario 1 CL. 8 Ind.carica CL. . 4	160,37%	Funzionario 1 CL. 8 Ind.carica CL. . 5	163,97%
Funzionario 1 CL. 1 Ind.carica CL. . 5	136,67%		
Funzionario 1 CL. 2 Ind.carica CL. . 5	140,30%		
Funzionario 1 CL. 3 Ind.carica CL. . 5	143,93%		
Funzionario 1 CL. 4 Ind.carica CL. . 5	147,57%		
Funzionario 1 CL. 5 Ind.carica CL. . 5	147,57%		
Funzionario 1 CL. 6 Ind.carica CL. . 5	147,57%		
Funzionario 1 CL. 7 Ind.carica CL. . 5	158,89%		
Funzionario 1 CL. 8 Ind.carica CL. . 5	162,94%		
Funzionario 1 CL. 1 Ind.carica CL. . 6	139,25%		
Funzionario 1 CL. 2 Ind.carica CL. . 6	142,88%		
Funzionario 1 CL. 3 Ind.carica CL. . 6	146,51%		
Funzionario 1 CL. 4 Ind.carica CL. . 6	150,14%		
Funzionario 1 CL. 5 Ind.carica CL. . 6	153,78%		
Funzionario 1 CL. 6 Ind.carica CL. . 6	157,41%		
Funzionario 1 CL. 6 Ind.carica CL. . 6	161,47%		
Funzionario 1 CL. 8 Ind.carica CL. . 6	165,52%		

PERSONALE AMMINISTRATIVO GIA' IN FORZA AL 18 DICEMBRE 1999		PERSONALE AMMINISTRATIVO ASSUNTO A PARTIRE DAL 18 DICEMBRE 1999	
LIVELLO / CLASSE	% rispetto al 4liv 7^cl.	LIVELLO / CLASSE	% rispetto al 4liv 7^cl.
Funzionario 2 CL. 1 Ind.carica CL. . 1	133,92%	Funzionario 2 CL. 1 Ind.carica CL. . 1	133,92%
Funzionario 2 CL. 2 Ind.carica CL. . 1	137,55%	Funzionario 2 CL. 2 Ind.carica CL. . 1	137,67%
Funzionario 2 CL. 3 Ind.carica CL. . 1	141,19%	Funzionario 2 CL. 3 Ind.carica CL. . 1	141,43%
Funzionario 2 CL. 4 Ind.carica CL. . 1	144,82%	Funzionario 2 CL. 4 Ind.carica CL. . 1	145,18%
Funzionario 2 CL. 5 Ind.carica CL. . 1	144,82%	Funzionario 2 CL. 5 Ind.carica CL. . 1	148,93%
Funzionario 2 CL. 6 Ind.carica CL. . 1	144,82%	Funzionario 2 CL. 6 Ind.carica CL. . 1	152,69%
Funzionario 2 CL. 7 Ind.carica CL. . 1	156,14%	Funzionario 2 CL. 7 Ind.carica CL. . 1	156,44%
Funzionario 2 CL. 8 Ind.carica CL. . 1	160,20%	Funzionario 2 CL. 8 Ind.carica CL. . 1	160,19%
Funzionario 2 CL. 1 Ind.carica CL. . 2	136,65%	Funzionario 2 CL. 1 Ind.carica CL. . 2	136,92%
Funzionario 2 CL. 2 Ind.carica CL. . 2	140,28%	Funzionario 2 CL. 2 Ind.carica CL. . 2	140,68%
Funzionario 2 CL. 2 Ind.carica CL. . 2	143,92%	Funzionario 2 CL. 3 Ind.carica CL. . 2	144,43%
Funzionario 2 CL. 4 Ind.carica CL. . 2	147,55%	Funzionario 2 CL. 4 Ind.carica CL. . 2	148,18%
Funzionario 2 CL. 5 Ind.carica CL. . 2	151,18%	Funzionario 2 CL. 5 Ind.carica CL. . 2	151,94%
Funzionario 2 CL. 6 Ind.carica CL. . 2	154,82%	Funzionario 2 CL. 6 Ind.carica CL. . 2	155,69%
Funzionario 2 CL. 7 Ind.carica CL. . 2	158,87%	Funzionario 2 CL. 7 Ind.carica CL. . 2	159,44%
Funzionario 2 CL. 8 Ind.carica CL. . 2	165,66%	Funzionario 2 CL. 8 Ind.carica CL. . 2	163,20%
Funzionario 2 CL. 1 Ind.carica CL. . 3	139,38%	Funzionario 2 CL. 1 Ind.carica CL. . 3	139,93%
Funzionario 2 CL. 2 Ind.carica CL. . 3	143,02%	Funzionario 2 CL. 2 Ind.carica CL. . 3	143,68%
Funzionario 2 CL. 3 Ind.carica CL. . 3	146,65%	Funzionario 2 CL. 3 Ind.carica CL. . 3	147,44%
Funzionario 2 CL. 4 Ind.carica CL. . 3	150,28%	Funzionario 2 CL. 4 Ind.carica CL. . 3	151,19%
Funzionario 2 CL. 5 Ind.carica CL. . 3	153,92%	Funzionario 2 CL. 5 Ind.carica CL. . 3	154,94%
Funzionario 2 CL. 6 Ind.carica CL. . 3	157,55%	Funzionario 2 CL. 6 Ind.carica CL. . 3	158,70%
Funzionario 2 CL. 7 Ind.carica CL. . 3	161,60%	Funzionario 2 CL. 7 Ind.carica CL. . 3	162,45%
Funzionario 2 CL. 8 Ind.carica CL. . 3	165,66%	Funzionario 2 CL. 8 Ind.carica CL. . 3	166,20%
Funzionario 2 CL. 1 Ind.carica CL. . 4	142,11%	Funzionario 2 CL. 1 Ind.carica CL. . 4	142,93%
Funzionario 2 CL. 2 Ind.carica CL. . 4	145,75%	Funzionario 2 CL. 2 Ind.carica CL. . 4	146,69%
Funzionario 2 CL. 3 Ind.carica CL. . 4	149,38%	Funzionario 2 CL. 3 Ind.carica CL. . 4	150,44%
Funzionario 2 CL. 4 Ind.carica CL. . 4	153,01%	Funzionario 2 CL. 4 Ind.carica CL. . 4	154,19%
Funzionario 2 CL. 5 Ind.carica CL. . 4	156,65%	Funzionario 2 CL. 5 Ind.carica CL. . 4	157,95%
Funzionario 2 CL. 7 Ind.carica CL. . 4	164,33%	Funzionario 2 CL. 6 Ind.carica CL. . 4	161,70%
Funzionario 2 CL. 8 Ind.carica CL. . 4	168,39%	Funzionario 2 CL. 7 Ind.carica CL. . 4	165,45%
Funzionario 2 CL. 1 Ind.carica CL. . 5	144,84%	Funzionario 2 CL. 8 Ind.carica CL. . 4	169,21%
Funzionario 2 CL. 2 Ind.carica CL. . 5	148,48%	Funzionario 2 CL. 1 Ind.carica CL. . 5	145,94%
Funzionario 2 CL. 3 Ind.carica CL. . 5	152,11%	Funzionario 2 CL. 2 Ind.carica CL. . 5	149,69%
Funzionario 2 CL. 4 Ind.carica CL. . 5	155,74%	Funzionario 2 CL. 3 Ind.carica CL. . 5	153,45%
Funzionario 2 CL. 5 Ind.carica CL. . 5	159,38%	Funzionario 2 CL. 4 Ind.carica CL. . 5	157,20%
Funzionario 2 CL. 6 Ind.carica CL. . 5	163,01%	Funzionario 2 CL. 5 Ind.carica CL. . 5	160,95%
Funzionario 2 CL. 7 Ind.carica CL. . 5	167,07%	Funzionario 2 CL. 6 Ind.carica CL. . 5	164,71%
Funzionario 2 CL. 8 Ind.carica CL. . 5	171,12%	Funzionario 2 CL. 7 Ind.carica CL. . 5	168,46%
Funzionario 2 CL. 1 Ind.carica CL. . 6	147,58%	Funzionario 2 CL. 8 Ind.carica CL. . 5	172,21%
Funzionario 2 CL. 2 Ind.carica CL. . 6	151,21%		
Funzionario 2 CL. 3 Ind.carica CL. . 6	154,84%		
Funzionario 2 CL. 4 Ind.carica CL. . 6	158,48%		
Funzionario 2 CL. 5 Ind.carica CL. . 6	162,11%		
Funzionario 2 CL. 6 Ind.carica CL. . 6	165,74%		
Funzionario 2 CL. 7 Ind.carica CL. . 6	169,80%		
Funzionario 2 CL. 8 Ind.carica CL. . 6	173,85%		

PERSONALE AMMINISTRATIVO GIA' IN FORZA AL 18 DICEMBRE 1999		PERSONALE AMMINISTRATIVO ASSUNTO A PARTIRE DAL 18 DICEMBRE 1999	
LIVELLO / CLASSE	% rispetto al 4liv 7^cl.	LIVELLO / CLASSE	% rispetto al 4liv 7^cl.
Funzionario 3 CL. 1 Ind.carica CL. . 1	140,90%	Funzionario 3 CL. 1 Ind.carica CL. . 1	140,90%
Funzionario 3 CL. 1 Ind.carica CL. . 1	144,53%	Funzionario 3 CL. 2 Ind.carica CL. . 1	144,65%
Funzionario 3 CL. 3 Ind.carica CL. . 1	148,16%	Funzionario 3 CL. 3 Ind.carica CL. . 1	148,40%
Funzionario 3 CL. 4 Ind.carica CL. . 1	151,80%	Funzionario 3 CL. 4 Ind.carica CL. . 1	152,16%
Funzionario 3 CL. 5 Ind.carica CL. . 1	155,43%	Funzionario 3 CL. 5 Ind.carica CL. . 1	155,91%
Funzionario 3 CL. 6 Ind.carica CL. . 1	159,06%	Funzionario 3 CL. 6 Ind.carica CL. . 1	159,66%
Funzionario 3 CL. 7 Ind.carica CL. . 1	163,12%	Funzionario 3 CL. 7 Ind.carica CL. . 1	163,41%
Funzionario 3 CL. 8 Ind.carica CL. . 1	167,17%	Funzionario 3 CL. 8 Ind.carica CL. . 1	167,17%
Funzionario 3 CL. 1 Ind.carica CL. . 2	143,73%	Funzionario 3 CL. 1 Ind.carica CL. . 2	144,02%
Funzionario 3 CL. 2 Ind.carica CL. . 2	147,37%	Funzionario 3 CL. 2 Ind.carica CL. . 2	147,77%
Funzionario 3 CL. 3 Ind.carica CL. . 2	151,00%	Funzionario 3 CL. 3 Ind.carica CL. . 2	151,52%
Funzionario 3 CL. 4 Ind.carica CL. . 2	154,63%	Funzionario 3 CL. 4 Ind.carica CL. . 2	155,27%
Funzionario 3 CL. 5 Ind.carica CL. . 2	158,26%	Funzionario 3 CL. 5 Ind.carica CL. . 2	159,03%
Funzionario 3 CL. 6 Ind.carica CL. . 2	161,90%	Funzionario 3 CL. 6 Ind.carica CL. . 2	162,78%
Funzionario 3 CL. 7 Ind.carica CL. . 2	165,95%	Funzionario 3 CL. 7 Ind.carica CL. . 2	166,53%
Funzionario 3 CL. 8 Ind.carica CL. . 2	170,01%	Funzionario 3 CL. 8 Ind.carica CL. . 2	170,29%
Funzionario 3 CL. 1 Ind.carica CL. . 3	146,57%	Funzionario 3 CL. 1 Ind.carica CL. . 3	147,14%
Funzionario 3 CL. 2 Ind.carica CL. . 3	150,20%	Funzionario 3 CL. 2 Ind.carica CL. . 3	150,89%
Funzionario 3 CL. 3 Ind.carica CL. . 3	153,83%	Funzionario 3 CL. 3 Ind.carica CL. . 3	154,64%
Funzionario 3 CL. 4 Ind.carica CL. . 3	157,47%	Funzionario 3 CL. 4 Ind.carica CL. . 3	158,39%
Funzionario 3 CL. 5 Ind.carica CL. . 3	161,10%	Funzionario 3 CL. 5 Ind.carica CL. . 3	162,15%
Funzionario 3 CL. 6 Ind.carica CL. . 3	164,73%	Funzionario 3 CL. 6 Ind.carica CL. . 3	165,90%
Funzionario 3 CL. 7 Ind.carica CL. . 3	168,79%	Funzionario 3 CL. 7 Ind.carica CL. . 3	169,65%
Funzionario 3 CL. 8 Ind.carica CL. . 3	172,84%	Funzionario 3 CL. 8 Ind.carica CL. . 3	173,41%
Funzionario 3 CL. 1 Ind.carica CL. . 4	149,40%	Funzionario 3 CL. 1 Ind.carica CL. . 4	150,25%
Funzionario 3 CL. 2 Ind.carica CL. . 4	153,03%	Funzionario 3 CL. 2 Ind.carica CL. . 4	154,01%
Funzionario 3 CL. 3 Ind.carica CL. . 4	156,66%	Funzionario 3 CL. 3 Ind.carica CL. . 4	157,76%
Funzionario 3 CL. 4 Ind.carica CL. . 4	160,30%	Funzionario 3 CL. 4 Ind.carica CL. . 4	161,51%
Funzionario 3 CL. 5 Ind.carica CL. . 4	163,93%	Funzionario 3 CL. 5 Ind.carica CL. . 4	165,27%
Funzionario 3 CL. 6 Ind.carica CL. . 4	167,56%	Funzionario 3 CL. 6 Ind.carica CL. . 4	169,02%
Funzionario 3 CL. 7 Ind.carica CL. . 4	171,62%	Funzionario 3 CL. 7 Ind.carica CL. . 4	172,77%
Funzionario 3 CL. 8 Ind.carica CL. . 4	175,68%	Funzionario 3 CL. 8 Ind.carica CL. . 4	176,53%
Funzionario 3 CL. 1 Ind.carica CL. . 5	152,23%	Funzionario 3 CL. 1 Ind.carica CL. . 5	153,37%
Funzionario 3 CL. 2 Ind.carica CL. . 5	155,87%	Funzionario 3 CL. 2 Ind.carica CL. . 5	157,13%
Funzionario 3 CL. 3 Ind.carica CL. . 5	159,50%	Funzionario 3 CL. 3 Ind.carica CL. . 5	160,88%
Funzionario 3 CL. 4 Ind.carica CL. . 5	163,13%	Funzionario 3 CL. 4 Ind.carica CL. . 5	164,63%
Funzionario 3 CL. 5 Ind.carica CL. . 5	166,77%	Funzionario 3 CL. 5 Ind.carica CL. . 5	168,39%
Funzionario 3 CL. 6 Ind.carica CL. . 5	170,40%	Funzionario 3 CL. 6 Ind.carica CL. . 5	172,14%
Funzionario 3 CL. 7 Ind.carica CL. . 5	174,46%	Funzionario 3 CL. 7 Ind.carica CL. . 5	175,89%
Funzionario 3 CL. 8 Ind.carica CL. . 5	178,51%	Funzionario 3 CL. 8 Ind.carica CL. . 5	179,65%
Funzionario 3 CL. 8 Ind.carica CL. . 6	155,07%		
Funzionario 3 CL. 8 Ind.carica CL. . 6	158,70%		
Funzionario 3 CL. 8 Ind.carica CL. . 6	162,34%		
Funzionario 3 CL. 8 Ind.carica CL. . 6	165,97%		
Funzionario 3 CL. 8 Ind.carica CL. . 6	169,60%		
Funzionario 3 CL. 8 Ind.carica CL. . 6	173,24%		
Funzionario 3 CL. 8 Ind.carica CL. . 6	177,29%		
Funzionario 3 CL. 8 Ind.carica CL. . 6	181,35%		