

SANPAOLO VITA S.p.A.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

- **La Sanpaolo Vita S.p.A., rappresentata dai Signori Giorgio Brambilla e Giulio Santini**

e

- **La R.S.A. della FISAC/CGIL, in persona della Signora Stefania Morosini, assistita dal Signor Diego Cagiano Dirigente Territoriale per FISAC/CGIL Camera Metropolitana del Lavoro di Milano;**

in relazione a quanto previsto dagli articoli 80 e seguenti del CCNL 18/12/1999, hanno stipulato in data 10/12/2002 il seguente

Contratto Integrativo Aziendale

INDICE

Art. 1 SFERA DI APPLICAZIONE	pag. 4
Art. 2 FORMAZIONE	pag. 5
Art. 3 APPARECCHIATURE ELETTRONICHE CON VIDEO	pag. 6
Art. 4 TUTELA DELLA SALUTE	pag. 7
Art. 5 PARI OPPORTUNITA'	pag. 8
Art. 6 RIMBORSI SPESE	pag. 9
Art. 7 BUONI PASTO	pag.10
Art. 8 DIRITTO ALLO STUDIO	pag.11
Art. 9 ASSEGNI DI STUDIO PER I FIGLI DEI DIPENDENTI	pag.12
Art.10 ORARIO DI LAVORO	pag.13
Art.11 PART TIME	pag.15
Art.12 PERMESSI	pag.19
Art.13 PERMESSI "ANIA"	pag.20
Art.14 FERIE	pag.20
Art.15 PERMESSI PER MALATTIA DEL BAMBINO	pag.21
Art.16 ASPETTATIVE	pag.21
Art.17 COPERTURE ASSICURATIVE	pag.22
Art.18 FONDO INTEGRATIVO	pag.25
Art.19 POLIZZE VITA	pag.26
Art.20 POLIZZA AUTO (RCA/kasco/furto e incendio)	pag.27
Art.21 INFORMAZIONE	pag.28
Art.22 ROTAZIONE DELLE MANSIONI	pag.29
Art.23 MOBBING LAVORATIVO	pag.29
Art.24 ASSEMBLEA	pag.30
Art.25 BACHECA SINDACALE E AGIBILITA'	pag.30
Art.26 PARTE ECONOMICA	pag.31
Art.27 CALL CENTER	pag.33
Art.28 REPERIBILITA' ED INDENNITA' DI INTERVENTO (EDP)	pag.33
Art.29 CHIUSURE AZIENDALI	pag.33

ALLEGATI:

- Allegato 1) Tabella aggiornamento costi chilometrici.**
- Allegato 2) Tabella PAP decorrenza 01/01/2003.**
- Allegato 3) Tabella PAP decorrenza 01/01/2004.**
- Allegato 4) Tabella PAP decorrenza 01/01/2005.**

Allegato 5) Condizioni di conto e mutui agevolati.

1) SFERA DI APPLICAZIONE

Il Presente contratto si applica a tutto il Personale - non dirigente - dipendente da Sanpaolo Vita S.p.A alla data attuale e di futura assunzione; ha decorrenza 1° dicembre 2002 – salvo specifica ed espressa altra decorrenza – e scadenza 31 dicembre 2005.

2) FORMAZIONE

Con riferimento all'art. 63 del CCNL, l'Azienda si impegna ad attivare corsi di formazione professionale secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, da concretizzarsi in un "pacchetto formativo" di un minimo di 25 ore annue per dipendente con costo totalmente a carico dell'Azienda. Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi formeranno oggetto di informativa nel corso di un apposito incontro da tenere ogni anno entro il mese di marzo fra le Parti Aziendali.

I corsi potranno essere tenuti al di fuori dall'orario di lavoro per non più del 50% del tempo.

L'Azienda si impegna a favorire e sviluppare un addestramento per un corretto ed efficiente utilizzo di strumenti informatici.

Decorrenza: 1° gennaio 2003.

3) APPARECCHIATURE ELETTRONICHE CON VIDEO

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

In ottemperanza ed anche in via estensiva a quanto previsto dall'art. 49 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, il Personale sarà sottoposto una volta all'anno ed a richiesta degli interessati, a visita medica specialistica oftalmica, a carico dell'Azienda. L'Azienda si attiverà annualmente allo scopo entro il mese di marzo.

Qualora, a seguito di queste visite, venisse accertata una sopravvenuta alterazione della funzione visiva, l'Azienda riconoscerà un contributo pari al 50% della spesa delle sole lenti (anche a contatto), esclusa la montatura, con un massimo di € 52,00,=.

4) TUTELA DELLA SALUTE

L'Azienda curerà – assumendosene l'onere – l'organizzazione e l'effettuazione presso Ente sanitario di propria fiducia, dei seguenti esami o prestazioni, una volta l'anno entro il mese di giugno con eccezione della vaccinazione antinfluenzale da erogarsi entro novembre. Gli esami e le prestazioni sono effettuate esclusivamente su base volontaria.

PER IL SOLO PERSONALE FEMMINILE

- pap-test;
- visita senologica;

PER TUTTO IL PERSONALE

- elettrocardiogramma;
- vaccinazione antinfluenzale.

L'Azienda si impegna ad attuare tutte le norme legislative, sia di carattere nazionale che regionale, riguardanti divieti relativi al fumo nei luoghi di lavoro e comunque ad adottare in merito un atteggiamento di dissuasione.

L'Azienda si attiverà annualmente entro il mese di giugno per far sottoporre ad esame audiometrico il Personale del Call Center, che abbia maturato almeno 2 anni di adibizione al servizio telefonico.

5) PARI OPPORTUNITA'

Entro 5 mesi dalla stipula del presente C.I.A., le parti costituiranno la Commissione Aziendale per le Pari Opportunità composta da 2 rappresentanti dell'Azienda e 2 rappresentanti indicati dal Personale in servizio.

Tale Commissione, che si riunirà con cadenza semestrale, dovrà:

- ricostruire l'evoluzione storica della presenza femminile in azienda;
- rilevare l'eventuale esistenza di ostacoli nei confronti del Personale femminile nel sistema organizzativo e culturale aziendale;
- suggerire idonee iniziative volte alla prevenzione dei casi di molestie sessuali;
- individuare gli spazi professionali ed organizzativi che possono offrire opportunità qualificate alle donne;
- impostare interventi su questi temi a livello aziendale.

L'Azienda si impegna a fornire, alle RSA, con cadenza semestrale la situazione del Personale femminile.

6) RIMBORSI SPESE

Trattamento di trasferta

Al Personale interno inviato in missione fuori dalla propria sede di lavoro è riconosciuto il rimborso piè di lista con il limite massimo giornaliero di:

€ 25,82.= per il consumo di un pasto;

€ 51,13.= per il consumo di due pasti;

del costo dell'albergo individuato dall'Azienda nel caso di pernottamento;

Missione estera breve: € 61,98.= max. giornaliero.

Spese di locomozione

Il Personale che – nell'impossibilità di utilizzare mezzi pubblici e in subordine autoveicoli aziendali – utilizzi previa autorizzazione per ragioni strettamente connesse al servizio un mezzo personale, ha diritto ad un rimborso determinato nella sua misura sulla base della tabella

allegata e dei criteri definiti dall'ACI in funzione di una percorrenza annua di 15.000 Km. effettuata con un'autovettura FIAT STILO 1600.

La misura del rimborso chilometrico sarà annualmente aggiornata con decorrenza 1 gennaio di ogni anno con applicazione dell'ultima tabella ACI pubblicata nell'anno precedente sempre sulla base dei criteri indicati nella citata tabella allegata (allegato 1).

Nota a verbale:

L'Azienda si impegna a considerare, minimizzandolo, il disagio dei colleghi che, con frequenza elevata, si trovino ad anticipare denaro per le missioni estere o, se in Italia di durata pari o superiore ai 5 giorni, ricercando adeguate soluzioni.

Verranno inoltre considerate segnalazioni di eventi accidentali quali furto, scippo e rapina, debitamente documentate.

7) BUONI PASTO

Il buono pasto – il cui importo è pari a € 5,27.= – è erogato per ogni giornata lavorativa, dal lunedì al giovedì, purché vi sia una presenza nella giornata di almeno 5 ore con rientro pomeridiano; è altresì erogato anche per il venerdì qualora vi sia una presenza di almeno 6 ore di cui minimo un'ora effettuata dopo il rientro pomeridiano. Nel computo sono quindi esclusi i giorni festivi e semi festivi, le giornate e/o mezze giornate di ferie e di malattia, i periodi di maternità e di aspettativa di qualsivoglia natura, le giornate con permesso di più di quattro ore consecutive, i periodi di congedo matrimoniale e in ogni caso in presenza di richiesta di rimborso a piè di lista. Il valore del buono è comprensivo di quello previsto dal CCNL tempo per tempo vigente.

Il buono pasto è riconosciuto anche nel caso di partecipazione a corsi di formazione che prevedono il rientro pomeridiano.

Il numero dei buoni pasto attribuiti è pari alle giornate di spettanza teorica del mese successivo a quello di riferimento, conguagliato però con le assenze di due mesi prima (es.: erogazione marzo, presenze teoriche di aprile meno assenze effettive gennaio).

Nota a verbale:

per la giornata del venerdì il riconoscimento del ticket – al personale appartenente all'Area Professionale A) – è subordinato all'effettuazione della timbratura in uscita.

Al Personale addetto al Call Center, chiamato alla prestazione lavorativa nelle giornate di venerdì e/o sabato, è comunque assicurato un numero di buoni pasto pari a 5.

Decorrenza: 1° Dicembre 2002.

8) DIRITTO ALLO STUDIO

Allo scopo di agevolare il Personale nell'eventuale acquisizione del primo titolo di studio nei diversi ordini previsti, quale miglior trattamento rispetto a quanto disposto dalla legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), sono attribuiti permessi e contributi nella seguente misura:

UNIVERSITA' e corsi di specializzazione universitaria

Permessi:

- 15 giorni retribuiti per la preparazione della tesi di laurea, purché la stessa sia discussa;
- 15 giorni retribuiti per la preparazione di esami previsti dal piano di studi di ciascun anno accademico e, per gli studenti fuori corso, purché sia sostenuto il 50% della media annua degli esami della facoltà frequentata per il numero degli anni della normale durata della facoltà stessa. I permessi potranno essere utilizzati anche a mezze giornate;
- 30 giorni non retribuiti per ciascun anno, anche in frazioni di 10 giorni.

Contributi per tasse di iscrizione e spese di acquisto libri:

- € 516,46.= per ogni anno legale di corso frequentato. Gli studenti fuori corso avranno diritto, solo per i primi due anni eccedenti la durata legale del corso, al solo rimborso della tassa di iscrizione sino alla concorrenza dell'importo citato.

SCUOLE medie superiori e corsi professionali pluriennali a carattere tecnico

Permessi:

- 15 giorni retribuiti per la preparazione e il sostenimento degli esami di maturità e diploma, purché i medesimi siano sostenuti;
- 30 giorni non retribuiti anche in frazioni di 10 giorni.

Contributi per tasse di iscrizione e spese di acquisto libri:

- € 258,23.= per ciascun anno legale di corso frequentato.

In materia di "formazione continuativa" (L. 53/2000 art. 6) si conviene di riconoscere ai dipendenti, un contributo ai corsi di lingua inglese/francese o di informatica (purché approvato preventivamente dall'Azienda), pari a € 154,94.= con il limite di 1 corso all'anno.

9) ASSEGNI DI STUDIO PER I FIGLI DEI DIPENDENTI

Sono previsti i seguenti contributi per i figli dei dipendenti:

- € 154,94.= in occasione della promozione alla classe superiore nel ciclo di studi medi inferiori;
- € 258,23.= in occasione della promozione alla classe superiore nel ciclo di studi medi superiori;
- € 309,88.= al superamento di tutti gli esami universitari del piano di studio dell'anno di iscrizione;
- € 413,17.= (in occasione della laurea "breve" ottenuta nell'ambito della durata legale del corso, aumentato a € 826,33.= nel caso di conseguimento con pieni voti legali);
- € 516,46.= in occasione della laurea ottenuta nell'ambito della durata legale del corso, aumentato a € 1.032,91.= nel caso di conseguimento con pieni voti legali.

Nota a verbale:

il contributo "laurea" è limitato al conseguimento di una delle due, tra quella breve e quella al termine di un ciclo superiore, a scelta del dipendente.

10) ORARIO DI LAVORO

Il numero di ore di lavoro settimanali è quello risultante dall'art. 98 del vigente CCNL e quindi

11) PART TIME

a) Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale

- 1) La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale potrà essere concessa al Personale per le seguenti ragioni, elencate in ordine decrescente di importanza:
 1. gravi motivi di salute;
 2. necessità di assistere, purché conviventi, genitori, coniuge o convivente more uxorio, figli che siano gravemente ammalati o portatori di handicap e bisognosi di cure particolari;
 3. necessità di assistere figli di età compresa tra 0 e 3 anni;
 4. necessità di assistere figli di età compresa tra 4 e 6 anni.
- 2) Le richieste – opportunamente motivate e comprovate - dovranno essere presentate almeno 3 mesi prima della data di decorrenza richiesta per la trasformazione del rapporto di lavoro. Nel valutare le richieste, a parità di condizioni nei suddetti criteri, si darà precedenza ai lavoratori con maggiore anzianità aziendale.
- 3) Nel caso la trasformazione del rapporto non sia compatibile con le esigenze organizzative e produttive dell'Azienda – ad esempio orario di lavoro richiesto, ridotto organico dell'unità di appartenenza del lavoratore o per la presenza nella stessa di altri lavoratori in rapporto a tempo parziale – l'Azienda esporrà in forma scritta le ragioni al lavoratore entro 30 giorni dalla presentazione della domanda.
- 4) La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere definita nel tempo e non potrà essere inferiore a 1 anno e superiore a 3. Qualora sussistano le ragioni che hanno determinato la trasformazione del rapporto sarà possibile chiedere – alle medesime condizioni – un ulteriore periodo di rapporto di lavoro a tempo parziale. La richiesta dovrà essere avanzata almeno 3 mesi prima della scadenza. Il ritorno anticipato a tempo pieno rispetto alla scadenza prevista potrà avvenire a condizione che le esigenze organizzative e produttive dell'Azienda lo consentano.
- 5) Saranno ammessi rapporti di lavoro a tempo parziale per un numero di lavoratori pari a non più del 10% del totale dei dipendenti - non dirigenti – a tempo indeterminato, con riferimento al 31 dicembre dell'anno precedente. E' comunque riservata alla casistica di cui al punto 1) sub 1) e 2) la percentuale almeno del 2%.

- 6) **La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non sarà consentita ai Funzionari e ai lavoratori inquadrati nell'area professionale A sezione B con mansioni di coordinamento risorse. L'Azienda si riserva la facoltà di valutare caso per caso eventuali richieste formulate da lavoratori inquadrati in quest'area.**
- 7) **L'Istituto della Banca Ore, previsto dall'art.110 del vigente CCNL, non è applicabile ai lavoratori a tempo parziale. Nelle giornate semifestive previste dall'art.29 del vigente CCNL, i lavoratori a tempo parziale dovranno prestare servizio nella stessa proporzione in cui è ridotta la loro normale prestazione lavorativa. Gli altri istituti contrattuali, compatibili con il rapporto di lavoro a tempo parziale, sono proporzionati alla durata della prestazione lavorativa.**
- 8) **Per i rapporti di lavoro a tempo parziale l'orario di lavoro decorrerà dalle 8,30 dal lunedì al venerdì e terminerà - considerando l'eventuale interruzione per l'intervallo meridiano - al termine delle ore di lavoro pattuite. Diversi orari settimanali e relative distribuzioni giornaliere potranno essere concordati di volta in volta in funzione di esigenze organizzative e produttive dell'Azienda, con particolare riferimento ai lavoratori addetti al Call Center.**
- 9) **Ai lavoratori in rapporto parziale non è applicabile l'orario di lavoro flessibile di cui all'art. 10, ma esclusivamente un differimento dell'inizio della prestazione lavorativa giornaliera sino ad un massimo di 30 minuti senza che ciò costituisca violazione dell'orario di lavoro. Il recupero del tempo non lavorato dovrà avvenire nella stessa giornata o nel primo giorno lavorativo utile.**

b) Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale

- 1) **La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale potrà essere concessa dall'Azienda qualora le esigenze organizzative e produttive lo consentano;**
- 2) **La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale dovrà essere definita nel tempo e non potrà essere inferiore ad 1 anno e superiore a 2;**
- 3) **I lavoratori con rapporto a tempo parziale di tipo verticale concorrono ad esaurire il numero complessivo di rapporti ammissibili in base al punto 5 del paragrafo a);**
- 4) **Le singole giornate lavorative nel corso della settimana, del mese o dell'anno, saranno concordate di volta in volta dall'Azienda con gli interessati in relazione alle esigenze organizzative e produttive dell'Azienda stessa;**
- 5) **Alle prestazioni lavorative straordinarie eventualmente rese nelle giornate di attività**

lavorativa si applica la disciplina di legge e di contratto in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno;

- 6) L'istituto della Banca Ore previsto dall'art.110 del vigente CCNL non è applicabile nei confronti dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale;**
- 7) Per quanto compatibili con la specificità dell'istituto, al rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale sono per il resto applicate le disposizioni previste nel precedente paragrafo a). Per quanto qui non regolamentato si rinvia alla vigente disciplina di legge.**

c) Assunzioni a tempo parziale

Alle assunzioni di lavoratori in rapporto di lavoro a tempo parziale saranno applicate le vigenti disposizioni di legge e, per quanto compatibili, le disposizioni previste nel precedente paragrafo a) per i rapporti a tempo parziale di tipo orizzontale e nel paragrafo b) per quelli di tipo verticale.

Nota a verbale:

la presente disciplina si applica a tutti i rapporti di lavoro part-time che verranno trasformati a decorrere dal 1° gennaio 2003.

12) PERMESSI

Oltre a quanto previsto dall'art. 4 della legge 53/2000 e dal decreto 21 luglio 2000 n.278 recante il regolamento di attuazione della stessa, il Personale ha diritto a fruire dei seguenti permessi retribuiti:

- 2 giorni lavorativi in occasione della nascita di figli, di traslochi e nel caso di morte di nipoti "ex fratre", suoceri, cognati e zii non conviventi;**
- 24 ore all'anno, per assolvere impegni personali che non possono essere espletati al di fuori dell'orario di lavoro, non cumulabili con periodi di ferie;**
- per il tempo strettamente necessario a sottoporsi a visite mediche o prestazioni ambulatoriali,**

anche riferite ai figli fino all'undicesimo anno d'età, da effettuarsi presso strutture pubbliche, debitamente documentate;

- **per il tempo strettamente necessario a sottoporsi a visite mediche presso studi o enti privati, anche riferite ai figli fino all'undicesimo anno d'età, debitamente documentate;**
- **rendere testimonianze dovute all'Autorità giudiziaria.**

Fisac Cgil

13) PERMESSI "ANIA"

Il Personale, attese le previsioni degli artt. 3 e 5 dell'allegato 7 del CCNL vigente, può fruire in frazioni di mezza giornata i permessi corrispondenti alle ex festività abolite e ciò anche nella giornata del venerdì. In tale circostanza la copertura del residuo orario di lavoro avverrà con

ricorso a permesso con recupero.

14) FERIE

Il Personale può - nell'ambito del monte ferie di competenza e in caso di esaurimento dei permessi "ANIA" - fruire delle ferie anche a mezza giornate lavorative dal lunedì al giovedì.

15) PERMESSI PER MALATTIA DEL BAMBINO

La possibilità di assentarsi dal lavoro in caso di malattia del bambino, dietro presentazione di certificato medico - art. 3 L. 53/2000 - è consentita fino al compimento del 6° anno.

Il trattamento di cui alla presente norma si intende sostitutivo rispetto alla normativa di cui all'art. 3 comma 4° della L. 53/2000, in quanto complessivamente più favorevole.

16) ASPETTATIVE

L'aspettativa di mesi 2 prevista dall'art. 36 del vigente CCNL può essere fruita in un'unica soluzione o, in alternativa, in frazioni di quattro periodi nell'arco dei 5 anni.

L'Azienda inoltre manifesta disponibilità a concedere i periodi di aspettativa previsti all'art. 37 del vigente CCNL.

Il Personale, che abbia superato il periodo di prova, ha facoltà di richiedere un periodo di aspettativa frammisto a ferie - mattina ferie e pomeriggio aspettativa o viceversa -, per un periodo massimo di 15 giorni, al fine di poter effettuare l'inserimento al nido e/o alla scuola materna del figlio entro il 4° anno di età. La richiesta dovrà essere presentata con un mese di preavviso.

17) COPERTURE ASSICURATIVE

L'Azienda garantisce a tutto il Personale la copertura in ordine ai seguenti eventi, alle condizioni e con i limiti espressi dalle polizze che - eventualmente stipulate mediante la Cassa di Assistenza Egida S.P.A. - costituiscono parte integrante del presente accordo:

1) Invalidità permanente da malattia

L'Azienda contempla la copertura invalidità permanente da malattia, per tutto il Personale impiegatizio dipendente alla data attuale e di futura assunzione con i seguenti massimali: € 103.291,38.= per dipendente singolo e € 154.937,07.= per coloro che hanno carichi di famiglia, con la precisazione che l'invalidità specifica contratta sia pari o superiore al 60% e non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro con l'Azienda.

2) Polizza Vita caso morte - TCM

A decorrere dal 1° gennaio 2003 i capitali assicurati nella polizza "caso morte" verranno modificati come segue:

- 3 volte la retribuzione annua lorda in caso di dipendente senza carichi di famiglia;
- 4 volte la retribuzione annua lorda in caso di dipendente con carichi di famiglia.

1) Infortunati professionali

Sono mantenute le coperture in essere, che formano parte integrante del presente C.I.A.

2) Infortunati extra professionali

Sono mantenute le coperture in essere, che formano parte integrante del presente C.I.A.

5) Assistenza sanitaria impiegati

L'assistenza sanitaria, attualmente assicurata al Personale mediante l'adesione della Compagnia a una Cassa di Assistenza è oggetto di quanto segue:

Visite specialistiche e prestazioni odontoiatriche. (Sezione III – Altri dipendenti – punto C)

I massimali per anno assicurativo attualmente in vigore sono pari a:

€ 826,34.= per nuclei composti da 1 persona

€ 981,27.= per nuclei composti da 2/3 persone

€ 1.084,56.= per nuclei composti da 4 o più persone

Il rimborso previsto al punto in oggetto attiene anche alle visite specialistiche pediatriche riferite ad eventi morbosi.

Ricoveri di medicina o chirurgia ed interventi chirurgici ambulatoriali (Sezione III altri dipendenti – punto A)

I ricoveri che comportino un intervento di alta chirurgia compreso nello specifico elenco, sono assicurati con un massimale annuo per nucleo familiare pari a € 77.468,53.=.

Altri ricoveri per malattia e infortunio (diversi da quelli di cui al punto A3) ed interventi chirurgici ambulatoriali

A2) sub d) le rette di degenza sono pari a € 129,11.= giornaliere.

I massimali annui per nucleo familiare operanti per il titolo in argomento sono pari a:

€ 18.075,99.= e sino a € 5.164,57.= nell'eventualità di ricovero in istituto di cura senza intervento chirurgico.

A3) Parto e gravidanza.

Punto a) il massimale annuo per nucleo familiare è pari a € 1.807,60.=.

Nel caso le spese siano integralmente a carico del SSN, la diaria sostitutiva è pari a € 77,47.= giorno per un massimo di 100 giorni.

Lunga invalidità (Sezione III altri dipendenti – punto B)

Il limite di rimborso giornaliero è pari a € 51,65.=.

Check up biennale

A decorrere dal 1° gennaio 2003 il massimale previsto per la fattispecie è elevato a € 465,00.=.

6) Assistenza sanitaria funzionari

Punto 2 – Prestazioni assicurate

a) art.4 A/1 dell'Accordo "Grandi interventi":

i ricoveri che comportino un intervento di alta chirurgia compreso nello specifico elenco sono assicurati con un massimale annuo per nucleo familiare pari a € 154.937,07.=.

b) art.4 A/2 - "Altri ricoveri e interventi chirurgici ambulatoriali":

il massimale annuo è pari a € 77.468,53.=.

Il limite di rimborso per la retta di degenza è pari a € 258,23.= giornaliero.

- c) **art.4/3 – Parto:**
il limite di rimborso per la retta di degenza è pari a € 258,23.= giornaliera.
- d) **art.4 B) – Prestazioni odontoiatriche:**
il massimale annuo è pari a € 1.704,31.=, aumentato di € 826,33.= per i primi due carichi familiari e di € 309,87.= per ciascuno dei carichi familiari successivi.
- e) **Visite specialistiche, lenti oculistiche ed esami (esclusi quelli previsti dal CCNL):**
i massimali sono pari a € 723,04.= nucleo 1 persona, € 877,98.= nucleo da 2 o 3 persone, € 1.032,91.= per nucleo da 4 o più persone.
- f) **Check up:** a decorrere dal 1° gennaio 2003 il massimale previsto per la fattispecie è elevato a € 465,00.=.
- g) **Lunga invalidità:**
l'importo della diaria giornaliera è pari a € 51,65.=.

18) FONDO INTEGRATIVO

In ottemperanza alle disposizioni di legge in materia e alle previsioni richiamate nel vigente CCNL, l'Azienda riconosce quale contributo a favore di ciascun dipendente iscritto al Fondo che, tempo per tempo, gestisce la forma di trattamento pensionistico complementare, le sottoindicate percentuali calcolate sull'importo annuo della tabella stipendiale, nonché dell'indennità di carica per i Funzionari del livello retributivo nel quale il lavoratore/trice interessato si trova inserito al 1° gennaio di ogni anno.

- ANNO 2003: 3,40%
- ANNO 2004: 3,70%
- ANNO 2005: 4,00%

19) POLIZZE VITA

Al Personale che abbia superato il periodo di prova, ai relativi coniugi o conviventi more uxorio, nonché ai familiari conviventi, è riservato l'accesso alla polizze vita della Compagnia, ad eccezione di quelle tipo index linked alle seguenti condizioni:

- | | |
|------------------------------|---|
| • forme tariffarie: | quelle in uso; |
| • tipo di premio: | puro; |
| • frazionamento del premio: | annuale, semestrale, trimestrale o mensile; |
| • aliquota di rivalutazione: | 98% del tasso di rendimento dei Fondo Vivapiù; |
| • valore di riscatto: | dove previsto, valore maturato alla data senza alcuna penalizzazione; |

- **trattamento in caso di cessazione del rapporto di lavoro:** **la cessazione comporta la perdita delle condizioni suddette.**

20) POLIZZA AUTO (RCA/Kasco/furto e incendio)

L'Azienda si impegna, entro l'anno 2003, a ricercare un Partner assicurativo e a stipulare con esso apposita convenzione che garantisca condizioni complessivamente agevolate rispetto a quelle praticate sul mercato relativamente alla polizza in argomento.

L'Azienda, esclusivamente nel caso di polizze stipulate con il Partner citato, si impegna a che il premio annuale possa essere pagato dal Personale - assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova – con rate eguali a valere sulle 12 mensilità ordinarie erogate nell'anno.

Qualora la modalità citata possa essere realizzata solo mediante anticipazione del premio annuo a cura dell'Azienda la misura del premio anticipato è fissata in € 1.550,00.

L'Azienda in caso di risoluzione del rapporto di lavoro avvenuta per qualsivoglia motivo, provvederà al recupero del residuo in un'unica soluzione e, qualora le competenze in pagamento non assicurino capienza il dipendente dovrà in ogni caso estinguere immediatamente il debito residuo.

21) INFORMAZIONE

L'Azienda fornirà informazione circa gli eventuali interventi con conseguenze in tema di livelli occupazionali, cambiamenti di mansioni, rientranti in un processo di ristrutturazione di quelli indicati nel CCNL art. 14, fermo restando quanto previsto dall'art. 10 del CCNL, l'Azienda darà comunicazione in via preventiva sulla mobilità interna del personale alle RSA.

L'Azienda inoltre:

- 1) darà informativa semestrale sul numero dei passaggi a mansioni inerenti ad una posizione organizzativa inferiore a quella di inquadramento, nei limiti di cui all'art. 86 del CCNL;**
- 2) darà informativa annuale sui casi di mobilità (numero, servizi interessati, tipologie dei passaggi da mansione a mansione);**
- 3) terrà incontro con cadenza annuale in occasione della consegna del bilancio (consegna anche della relazione della società di revisione incaricata della certificazione allegata al bilancio ed eventuale consolidato);**
- 4) darà informativa semestrale su nuovi prodotti immessi sul mercato ed ipotesi di sviluppo atteso;**
- 5) darà informativa annuale sui livelli occupazionali: numero complessivo dei dipendenti distinto per sesso, area professionale, posizione organizzativa (livello);**
- 6) darà informativa annuale sulle previsioni di nuove assunzioni (compresi contratti formazione lavoro);**
- 7) darà informativa annuale sul costo del lavoro;**
- 8) darà informativa semestrale sulle movimentazioni (passaggi posizioni organizzative);**
- 9) darà informativa annuale sulle attività eventualmente date in appalto (L. 23/10/60 N. 1369);**
- 10) darà informativa semestrale sui corsi di formazione: programmi e criteri di partecipazione;**
- 11) darà informativa su eventuali rilevanti modifiche della configurazione societaria;**
- 12) darà informativa preventiva sul numero dei contratti e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo;**
- 13) consegnerà, nell'eventualità di una sua quotazione in borsa, la relazione semestrale predisposta per la Consob. In caso di non quotazione in borsa rassegnerà entro il 1° semestre informazioni sull'andamento del semestre stesso;**

14) consegnerà ogni 6 mesi documento circa l'andamento del lavoro straordinario, effettuato nel semestre stesso.

22) ROTAZIONE DELLE MANSIONI

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali.

Le Organizzazioni Sindacali rivolgono espressa raccomandazione all'Azienda affinché, nel caso di nuove assunzioni per le quali sia previsto un inquadramento nel 4°, 5° e 6° livello retributivo, esamini in via preventiva le richieste del personale, in servizio da almeno 4 anni presso il medesimo ufficio, che intenda essere adibito a mansioni diverse da quelle svolte e - compatibilmente con le specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive e con le capacità del dipendente interessato - favorisca tali richieste.

23) MOBBING LAVORATIVO

L'Azienda e le RSA nonché le RLS costituite, si impegnano, ognuno nell'ambito delle proprie competenze, ad assicurare un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona, nonché a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

Inoltre si impegnano a promuovere azioni miranti all'informazione nonché alla prevenzione in materia di molestie morali e/o azioni mobbizzanti.

Le RSA e le RLS, potranno attivarsi, comunque, autonomamente per quanto concerne i problemi della tutela della salute e sicurezza in azienda.

24) ASSEMBLEA

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali.

Le Organizzazioni Sindacali rivolgono espressa raccomandazione all'Azienda affinché, nel caso non sia possibile organizzare l'assemblea in locali aziendali, provveda a non imputare nel previsto monte ore annuale il tempo strettamente necessario a raggiungere il luogo convenuto.

Impegno dell'Azienda.

L'Azienda si impegna a considerare eventuali richieste di utilizzo del monte ore non fruito nell'anno precedente, senza possibilità di ulteriore riporto.

25) BACHECA SINDACALE E AGIBILITA'

Impegno dell'Azienda

In relazione alle richieste avanzate dalle Organizzazioni Sindacali, l'Azienda si impegna ad attrezzare e rendere disponibile una bacheca per ognuna delle sedi dove siano presenti dipendenti destinatari del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Assicurativo del settore assicurativo (ANIA).

Le RSA sono autorizzate dall'Azienda all'utilizzo dei mezzi di posta elettronica interna per comunicazioni di carattere sindacale.

26) PARTE ECONOMICA

1) PREMIO DI PRODUTTIVITA' PARTE FISSA

A partire dalla situazione precedente alla stipulazione del presente Cia, la parte fissa del Premio è così progressivamente incrementata:

- dal 01/01/2003 importo pari al 7.0%;
- dal 01/01/2004 importo pari al 1.0%;
- dal 01/01/2005 importo pari al 0.5%.

Situazione rappresentata dalle allegate tabelle (allegato 2, 3 e 4), articolate dall'importo previsto per il livello di inquadramento e per connessa classe di anzianità, secondo i parametri previsti dal CCNL, corrisposto in 14 mensilità in ragione della decorrenza nelle stesse riportata.

2) PREMIO AZIENDALE VARIABILE

Modalità di determinazione del Premio.

E' stato individuato un rapporto che esprime un indice ritenuto prioritario per lo sviluppo della Compagnia:

SPESE GENERALI
TOTALE DEI PREMI

- dove le spese generali sono pari agli oneri amministrativi e gestionali incrementati degli ammortamenti, al netto dei canoni di leasing relativi ai beni immobili, sia di Sanpaolo Vita che di Sanpaolo Life;
- ed i premi sono quelli di competenza dell'esercizio sia di Sanpaolo Vita che di Sanpaolo Life.

La Direzione Amministrazione e Finanza, si fa garante dei dati in argomento che, a richiesta, saranno messi a disposizione degli interessati successivamente all'approvazione di ogni bilancio d'esercizio da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

L'indice di cui più sopra sarà confrontato con quello relativo all'esercizio precedente a quello cui si riferisce il Premio. La variazione percentuale dei due indici – di seguito indicato con "i" – rappresenta il parametro in base al quale sarà individuato il Premio da erogare.

In particolare saranno premiate esclusivamente le variazioni percentuali negative e la tabella che segue riporta la relazione tra il decremento percentuale (espresso per comodità in valori positivi) e l'importo del Premio da erogare in funzione del livello di appartenenza di ciascun dipendente.

Premio erogato: Funzionari – 6° liv. B/6° livello/altri

$i < 1\%$	nessuna erogazione
$1\% \leq i < 5\%$	1.240/1.085/930 €
$5\% \leq i < 10\%$	1.343/1.188/1.033 €
$10\% \leq i < 15\%$	1.447/1.292/1.137 €
$i \geq 15\%$	1.550/1.395/1.240 €

Modalità di erogazione

Il PAV sarà erogato nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il PAV è riconosciuto a tutto il Personale a tempo indeterminato in proporzione ai diversi gradi ricoperti nell'anno di riferimento. Nel caso di assenza il premio è ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, fermo restando che non si procederà ad alcuna erogazione a fronte di assenza nell'anno superiore ai cinque mesi interi, non considerando il periodo di assenza obbligatoria per maternità.

Nel caso di neo assunti il premio è erogato, con il criterio sopradetto, esclusivamente a coloro che nell'anno di riferimento abbiano maturato almeno sei mesi interi di anzianità.

Il PAV, qualora ricorra cessazione del rapporto di lavoro:

- **in data anteriore all'erogazione del PAV relativo all'anno precedente sarà riconosciuto al dimissionario l'intero premio erogato nell'anno precedente, indipendentemente dalla percentuale che risulterà effettivamente erogata. A fronte di tale trattamento di favore e quale compensazione del medesimo non saranno riconosciuti i ratei dell'esercizio corrente;**
- **in data posteriore all'erogazione del PAV, ma anteriore alla fine dell'anno, saranno riconosciuti tanti dodicesimi del premio erogato nell'esercizio in corso quanti sono i mesi interi di servizio prestato.**

In ogni caso non si procederà al alcun riconoscimento del premio qualora il rapporto di lavoro non abbia avuto una durata complessiva di almeno dodici mesi interi.

Il PAV non è in ogni caso riconosciuto al Personale che – con riferimento all'esercizio per il quale si procede all'erogazione – abbia riportato un provvedimento disciplinare.

Il premio è erogato solo in presenza di utile netto d'esercizio.

27) CALL CENTER

Al Personale addetto al Call Center che, nel rispetto dell'orario settimanale di lavoro come da CCNL, viene chiamato a svolgere attività lavorativa il venerdì pomeriggio e/o nella giornata di sabato, è riconosciuta un'indennità pari a € 28,00 per ciascun impegno.

28) REPERIBILITA' ED INDENNITA' DI INTERVENTO (EDP)

Al Personale – ad eccezione di quello dell'Area Professionale A) - addetto ad unità organizzative poste a presidio di particolari attività, quali a titolo meramente esemplificativo quelle riconducibili ai sistemi informativi, l'Azienda può chiedere reperibilità. Ricorrendo tale evenienza gli interessati possono assentarsi dalla residenza o domicilio solo previa preventiva

segnalazione all'Azienda, con obbligo di:

- fornire le indicazioni utili alla reperibilità;
- mantenersi in situazioni logistiche che non ostacolino l'eventuale richiesta di intervento;
- effettuare gli interventi richiesti.

Al Personale richiesto di reperibilità competono:

- il rimborso delle spese sostenute in caso di intervento;
- € 29,00 ragguagliate ad una reperibilità di 24 ore, con un minimo di € 13,00;
- il compenso per il lavoro straordinario relativo alla durata dell'intervento, con un minimo di € 18,00 se lo stesso è richiesto in un giorno feriale;
- il compenso pari al 30% della paga oraria relativo alla durata dell'intervento, con un minimo di € 18,00, se lo stesso è richiesto di domenica o in altra giornata destinata al riposo settimanale, oltre al riposo compensativo in un altro giorno lavorativo della settimana delle ore compiute nella fascia di reperibilità.

29) CHIUSURE AZIENDALI

L'Azienda comunicherà, con un preavviso di 15 giorni, le eventuali chiusure aziendali coincidenti con periodi di festività.

Per SANPAOLO VITA S.p.A.

Giorgio Brambilla
Giulio Santini

Per FISAC – C.G.I.L.

Stefania Morosini
Diego Cagiano