

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
2010**

Premesso

-che il giorno 22 marzo 2010 tra

VITTORIA ASSICURAZIONI S.p.A. rappresentata da Enrico Corazza e Antonino Sideli

e le Rappresentanze Sindacali Aziendali di

- FNA rappresentata da Luigino Perazzi, Sergio Fumero, Stefano Sardo e Andrea Novello
- FIBA/CISL rappresentata da Carlo Leonetti e Claudio Palmieri, assistiti da Umberto Bognani
- FISAC/CGIL rappresentata da Rita Frascini e Antonella Parini, assistite da Cosima Fersini

è stato sottoscritto un verbale di accordo in merito al rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale;

- che nel corso degli anni si sono succeduti diversi accordi sindacali che hanno di volta in volta rinnovato parzialmente gli istituti contrattuali in essere;

si è ritenuto, al fine di rendere la lettura e la comprensione più agevoli, di produrre un unico documento riepilogativo.

Le Parti, ferma e immutata la sostanza di tutti i contenuti normativi e degli accordi precedenti, hanno quindi provveduto a redigere il presente Contratto Integrativo Aziendale.

Milano, 17 novembre 2010

INDICE

Art.	1 - Ambito di applicazione	pag. 7
"	2 - Informazioni	pag. 7
"	3 - Apparecchiature elettriche con video	pag. 7
"	4 - Corsi di formazione e mobilità verticale ed orizzontale	pag. 8
"	5 - Permessi retribuiti e calendario di lavoro	pag. 8
"	6 - Lavoro straordinario	pag. 9
"	7 - Lavoro a tempo parziale	pag. 9
"	8 - Festività abolite	pag. 14
"	9 - Orario di lavoro operatori Edp	pag. 15
"	10 - Lavoratori studenti	pag. 15
"	11 - Mutuo casa	pag. 16
"	12 - Anticipazioni sul T.F.R.	pag. 18
"	13 - Prestiti personali	pag. 19
"	14 - Agevolazioni nell'assegnazione in locazione di alloggi di proprietà dell'Impresa	pag. 20
"	15 - Forme previdenziali ed assistenziali	pag. 20
"	16 - Congedi Parentali	pag. 24
"	17 - Buono pasto	pag. 24
"	18 - Polizze personali dei dipendenti	pag. 24
"	19 - Trattamento di trasferta	pag. 24
"	20 - Prestiti auto	pag. 25
"	21 - Rimborso spese autorimessa	pag. 27
"	22 - Polizza Casco e Garanzie accessorie	pag. 27
"	23 - Manleva durante la reggenza provvisoria di Agenzia	pag. 28
"	24 - Premio di Produttività Variabile	pag. 29
"	25 - Orario flessibile	pag. 30
"	26 - Pari opportunità per il personale femminile	pag. 30
"	27 - Occupazione	pag. 31
"	28 - Cral - "Circolo Vittoria Assicurazioni - Club 99"	pag. 31
"	29 - Mobbing	pag. 31
"	30 - Decorrenza e durata	pag. 31
Allegati		
All.	1 - Polizza Vita	pag. 34
"	2 - Polizza Infortuni	pag. 35
"	3 - Garanzia "Grande Intervento Chirurgo e Intervento Eccezionale"	pag. 38
"	4 - Polizza Invalidità permanente generica da malattia	pag. 43
"	5 - Polizze Serie "Vittoria Rendimento Mensile"	pag. 44
"	6 - Accordo sulla semifestività del Carnevale	pag. 47
"	7 - Accordo "Cassa di Previdenza e Assistenza"	pag. 48
"	8 - Accordo "Cassa di Previdenza e Assistenza"	pag. 49
"	9 - Accordo orario	pag. 50
"	10 - Accordo "Festività cadenti di domenica"	pag. 55
"	11 - Consuetudini Aziendali	pag. 59
"	12 - Accordo "Inserimento del contributo a carico dell'Impresa ai Fondi Pensione Vittoria nella base di calcolo del TFR"	pag. 60
"	13 - Fondo Pensione	pag. 63
Tabelle economiche		
	Premio aziendale di Produttività in vigore dal 01.01.2009	pag. 67
	Riparametrazione importi PAP Variabile	pag. 68

Art. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (d'ora innanzi CIA) si applica a tutti i dipendenti di Vittoria Assicurazioni S.p.A. (d'ora innanzi Impresa) in servizio ed il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 17 settembre 2007 "Disciplina speciale – Parte prima" (d'ora innanzi CCNL).

Art. 2

INFORMAZIONI

Fermo quanto previsto dall'art. 10 del CCNL, l'Impresa si dichiara disponibile ad incontrare a richiesta le RSA firmatarie del presente CIA per fornire chiarimenti in via preventiva su processi significativi riguardanti ristrutturazioni organizzative e innovazioni tecnologiche, per illustrarne le finalità anche con riferimento alla struttura aziendale esterna e per consentire un confronto sulle ricadute che tali processi potranno avere per i lavoratori e per la prestazione lavorativa.

Nel caso in cui le ristrutturazioni e le innovazioni pongano problemi di mobilità esterna di gruppi di lavoratori, l'Impresa si dichiara disponibile a tenere in debito conto eventuali impedimenti manifestati dai singoli lavoratori interessati al fine di acquisirne il consenso. Inoltre l'Impresa si dichiara disponibile ad incontrare le RSA firmatarie del presente CIA anche con cadenza inferiore all'anno per fornire informazioni in materia di contratti di lavoro a tempo parziale.

Art. 3

APPARECCHIATURE ELETTRONICHE CON VIDEO

In materia di apparecchiature elettroniche con video, vengono recepite ed applicate le norme stabilite dal CCNL, dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e dalla Legge 29 dicembre 2000, n. 422.

L'Impresa dispone attualmente di un sistema di password individuali per l'accesso ai sistemi operativi elettronici e dichiara che tale sistema non ha finalità di controllo a distanza delle attività dei lavoratori né verrà mai utilizzato dall'Impresa a fini valutativi sul numero delle operazioni eseguite e sui tempi di permanenza alle apparecchiature elettroniche con video. Il sistema garantisce soltanto la riservatezza dell'accesso ai dati contenuti nei sistemi operativi elettronici, assegnando ad ogni singolo operatore la responsabilità della corretta gestione dell'attività affidata.

Le RSA prendono atto delle dichiarazioni aziendali e concordano che il sistema di password individuale debba essere utilizzato solo ed esclusivamente per le finalità dichiarate dall'Impresa.

Art. 4

CORSI DI FORMAZIONE E MOBILITA' VERTICALE ED ORIZZONTALE

L'Impresa conferma, come per il passato, la propria disponibilità a proseguire nell'istituzione di interventi formativi/addestrativi atti a permettere l'acquisizione di sempre maggiore professionalità, specie con riferimento alle innovazioni tecnologiche.

Inoltre, fermo restando quanto in materia disposto dalle norme contrattuali vigenti, l'Impresa, in relazione anche a quanto previsto dall'art. 99 CCNL, si impegna, in caso di nuove assunzioni di personale con mansioni di Ispettori Liquidatori Sinistri, Ispettori Tecnici, Ispettori Commerciali, Assuntori e Corrispondenti Sinistri, ad esaminare, in via preventiva, le eventuali richieste del personale già dipendente, accogliendole laddove esigenze tecniche, organizzative e produttive lo consentano e tenuto conto delle capacità ed attitudini individuali. L'Impresa garantisce, ove necessario, la preparazione specifica mediante iniziative addestrative idonee.

L'Impresa in caso di nuove organiche e significative assunzioni di personale di specifica ed elevata professionalità, organizza corsi selettivi di cui viene data comunicazione alle RSA e al personale tramite affissione in bacheca o altro mezzo idoneo. Tali corsi possono essere organizzati anche al di fuori del normale orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Impresa. L'Impresa provvede ad assorbire parte delle nuove organiche assunzioni scegliendo fra i lavoratori che abbiano superato il corso.

Gli interventi formativi/addestrativi, previsti per non meno di mille ore annue, sono comunque finalizzati ad una migliore rispondenza tra il ruolo e la persona. Inoltre possono essere effettuati corsi di formazione e riqualificazione professionale finalizzati a far acquisire ai lavoratori interessati a processi di ristrutturazione nuove capacità professionali in relazione alle esigenze delle nuove funzioni a cui saranno destinati.

Viene inoltre riconosciuta alle RSA la facoltà, in apposito incontro annuale, di proporre iniziative formative/addestrative, anche per quanto riguarda i criteri di partecipazione, finalizzate all'acquisizione di maggior professionalità dei dipendenti, anche in attuazione del disposto dell'art. 66 CCNL.

Art. 5

PERMESSI RETRIBUITI E CALENDARIO DI LAVORO

L'Impresa corrisponde ogni anno almeno 4 ore di permesso individuale retribuito, in aggiunta a quanto contrattualmente previsto, da utilizzarsi in via esclusiva per quanto specificato alla successiva lettera a).

Fermo quanto previsto dal CCNL in materia di festività, di ferie e di orario di lavoro, l'Impresa e le RSA si incontrano entro il 31 gennaio di ogni anno per verificare la possibilità di:

- a) fissare, in applicazione dell'art. 34 CCNL, un periodo feriale per tutta l'Impresa nella settimana in cui cade il ferragosto, utilizzando a parziale copertura almeno 4 ore di permesso individuale retribuito;

- b) istituire di anno in anno "ponti" utilizzando:
- una parte delle ex festività abolite a disposizione di cui all'allegato 7 CCNL;
 - le 4 ore di cui all'accordo aziendale 9 febbraio 1983 (allegato 6) che possono altresì essere utilizzate per rendere interamente festive le semifestività di cui all'art. 30 CCNL, in relazione anche alla loro cadenza nella settimana;
 - la giornata di permesso retribuito di cui all'accordo aziendale del 28 maggio 2001 (allegato 10). Per i dipendenti assunti e/o cessati durante l'anno la predetta giornata viene riconosciuta in proporzione al periodo di lavoro effettivamente svolto.

Art. 6 LAVORO STRAORDINARIO

Premesso che l'Impresa intende contenere il ricorso al lavoro straordinario, le parti concordano, con riferimento anche all'art. 109 CCNL che, qualora dovesse verificarsi in particolari aree aziendali la necessità di superare il limite individuale previsto, l'Impresa deve darne tempestiva informazione alle RSA, fermo restando che le eventuali ore eccedenti tale limite devono essere imputate a riposo compensativo.

Il riposo compensativo può essere effettuato, con il consenso del dipendente, anche entro il limite delle 90 ore annuali pro-capite.

Art. 7 LAVORO A TEMPO PARZIALE

La facoltà di usufruire del lavoro a tempo parziale viene data ai lavoratori appartenenti all' "AREA PROFESSIONALE B" - 4°, 5° e 6° livello, "AREA PROFESSIONALE C" - 3° livello, "AREA PROFESSIONALE D" - 2° livello e "AREA PROFESSIONALE E" - 1° livello, così come indicati nella declaratoria dell'art. 92 CCNL, che ne facciano richiesta e a condizione che:

- abbiano maturato almeno due anni di servizio a tempo pieno;
- siano tenuti all'osservanza dell'orario settimanale di cui alla lettera a) punto 1 dell'art.101 CCNL con esclusione di coloro che effettuano orario di lavoro a turni settimanali ai sensi dell'art. 106 CCNL.

Parte prima Lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale

In materia di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si applicano le disposizioni di cui alle successive lettere:

- a) Il lavoro a tempo parziale è previsto:
- al 50% su 5 giorni la settimana e, in questo ambito, la prestazione deve essere effettuata in modo continuativo o nella sola mattinata o nel pomeriggio dal lunedì al giovedì e nella sola mattinata il venerdì;

- al 62,16% su 5 giorni la settimana e, in questo ambito, la prestazione deve essere effettuata nella mattinata e con ritorno nel pomeriggio a completamento dell'orario giornaliero dal lunedì al giovedì e nella sola mattinata il venerdì;
- al 73,00% su 5 giorni la settimana e, in questo ambito, la prestazione deve essere effettuata nella mattinata e con ritorno nel pomeriggio a completamento dell'orario giornaliero dal lunedì al giovedì e nella sola mattinata il venerdì;
- al 86,49% su 5 giorni la settimana e, in questo ambito, la prestazione deve essere effettuata nella mattinata e con ritorno nel pomeriggio a completamento dell'orario giornaliero dal lunedì al giovedì e nella sola mattinata il venerdì.

Orario Settimanale	%	Ore giornaliere (da lunedì a giovedì)	Ore giornaliere (il venerdì)
18,50 ore	50,00 %	4,00 ore	2,50 ore
23,00 ore	62,16 %	5,00 ore	3,00 ore
27,00 ore	73,00 %	5,45 ore	4,00 ore
32,00 ore	86,49 %	7,00 ore	4,00 ore

- b) Le richieste di lavoro a tempo parziale sono ammesse per motivi riconducibili:
- alla necessità di assistere i genitori, il coniuge, i figli ed altri familiari e/o conviventi gravemente ammalati o portatori di handicap;
 - alla necessità di accudire i figli che frequentano la scuola dell'obbligo;
 - a fondati motivi personali.
- c) Le richieste di lavoro a tempo parziale devono essere motivate e comprovate ed il loro accoglimento è subordinato alla compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.
- Nella valutazione delle richieste si tiene conto delle mansioni svolte dai richiedenti che possono essere destinati ad altre mansioni anche in settori aziendali diversi da quello di origine, sia al momento dell'accesso a tempo parziale che al momento dell'eventuale rientro a tempo pieno.
- Nell'eventualità di cui sopra l'Impresa garantisce comunque al lavoratore il mantenimento di mansioni del livello di appartenenza.
- d) La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale
- deve essere definita nel tempo all'atto della presentazione della richiesta;
 - non può essere inferiore a tre mesi.
- e) Il lavoratore a tempo parziale deve confermare la data di rientro dando un pre-avviso minimo di un mese.
- Qualora la data di rientro originaria resti confermata, l'Impresa si impegna a rein-

serire il lavoratore ad orario pieno alla data così confermata.

Qualora il lavoratore richieda di anticipare la data di rientro a tempo pieno, ferma restando la necessità di dare il preavviso di un mese, viene reintegrato nel lavoro a tempo pieno entro tre mesi dalla nuova data da lui indicata.

Qualora il lavoratore richieda di posticipare la data del rientro a tempo pieno, il preavviso di un mese deve essere dato con riferimento alla originaria data di rientro.

Il lavoratore viene reintegrato nel lavoro a tempo pieno entro tre mesi dalla nuova data di rientro.

Le richieste di proroga o di anticipazione delle originarie date di rientro a tempo pieno sono comunque valutate in funzione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Impresa.

- f) Il numero dei lavoratori contemporaneamente a tempo parziale non può essere superiore al 6% dell'organico totale dell'Impresa (dirigenti esclusi).
- g) Ai lavoratori a tempo parziale non si applica la normativa aziendale inerente i lavoratori studenti.
- h) La flessibilità in ingresso al mattino viene uniformata all'orario del tempo pieno.
- i) Con riferimento all'allegato 9) "Accordo orario flessibile", la flessibilità in uscita per i lavoratori a tempo parziale superiore al 50% viene così modificata:

personale al 62,16%:

- in entrata:	dalle ore 8,00	alle ore 9,15	dal lunedì al giovedì
- in uscita:	dalle ore 14,00	alle ore 14,45	
- in entrata:	dalle ore 8,00	alle ore 9,15	il venerdì
- in uscita:	dalle ore 11,00	alle ore 14,00	
- semi festivo:			
in entrata:	dalle ore 8,00	alle ore 9,15	dal lunedì al venerdì
in uscita:		alle ore 10,45 alle ore 10,30	dal lunedì al giovedì il venerdì

personale al 73,00%:

- in entrata:	dalle ore 8,00	alle ore 9,15	dal lunedì al giovedì
- in uscita:	dalle ore 14,45	alle ore 15,30	
- in entrata:	dalle ore 8,00	alle ore 9,15	il venerdì
- in uscita:	dalle ore 12,00	alle ore 14,00	
- semi festivo:			
in entrata:	dalle ore 8,00	alle ore 9,15	dal lunedì al venerdì

in uscita:		alle ore 11,15 alle ore 11,00	dal lunedì al giovedì il venerdì
------------	--	----------------------------------	-------------------------------------

personale al 86,49%:

- in entrata:	dalle ore 8,00	alle ore 9,15	dal lunedì al giovedì
- in uscita:	dalle ore 16,00	alle ore 16,45	
- in entrata:	dalle ore 8,00	alle ore 9,15	il venerdì
- in uscita:	dalle ore 12,00	alle ore 14,00	
- semi festivo:			
in entrata:	dalle ore 8,00	alle ore 9,15	dal lunedì al venerdì
in uscita:		alle ore 11,45 alle ore 11,30	dal lunedì al giovedì il venerdì

- l) Viene istituito un monte ore di riporto mensile di:
- 4 ore per il tempo parziale al 50,00 %;
 - 5 ore per il tempo parziale al 62,16 %;
 - 6 ore per il tempo parziale al 73,00 %;
 - 7 ore per il tempo parziale al 86,49 %.
- m) La retribuzione è corrisposta in proporzione alla durata della prestazione lavorativa, ad eccezione della indennità di mensa e del buono pasto di cui al successivo art. 17 che non vengono corrisposti nel caso di lavoro a tempo parziale al 50% (salvo nei casi di lavoro aggiuntivo).
- n) Gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti secondo quanto previsto dalle vigenti leggi.
- o) Al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano integralmente le norme di legge e di contratto che disciplinano:
- malattia e infortunio;
 - congedo matrimoniale;
 - gravidanza e puerperio;
 - ferie e festività infrasettimanali,
 - TFR.
- Con riferimento ai predetti istituti la retribuzione, se dovuta, viene corrisposta in proporzione alla prestazione effettuata.
- p) Il preavviso si applica nella misura prevista per il lavoro a tempo pieno. L'indennità sostitutiva è corrisposta in proporzione alla prestazione effettuata.
- q) Il lavoratore a tempo parziale che presti ore di lavoro aggiuntive all'orario ridotto concordato non ha diritto ad una maggiorazione per lo straordinario, ma solo ad una frazione di retribuzione corrispondente alla parte di lavoro prestato oltre all'orario ridotto concordato.
- Resta salva la non obbligatorietà del lavoro aggiuntivo oltre l'orario ridotto.

Il lavoro aggiuntivo richiede il consenso del lavoratore interessato ed è ammesso solo per particolari esigenze aziendali ed entro il limite complessivo mensile indicato nella tabella sotto riportata, da utilizzarsi con un massimo di due ore giornaliere. Con cadenza quadrimestrale l'Impresa fornisce alle RSA l'elenco nominativo dei lavoratori a tempo parziale che hanno effettuato lavoro aggiuntivo.

Orario Settimanale	Ore di lavoro supplementare mensile
18,50 ore	6,00 ore
23,00 ore	7,00 ore
27,00 ore	9,00 ore
32,00 ore	10,00 ore

- r) L'istituto della Banca Ore, previsto dall'art. 115 del CCNL, non è applicabile nei confronti del lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale.
- s) Nelle giornate semifestive di cui all'art. 30 del CCNL, i lavoratori a tempo parziale devono prestare servizio nella stessa proporzione in cui è ridotta la loro normale prestazione lavorativa.
- t) Le disposizioni di cui alle precedenti lettere ove compatibili, si applicano anche ai nuovi assunti, ferma restando la non predeterminazione di loro eventuali passaggi ad orario a tempo pieno. In caso di nuove assunzioni a tempo pieno, tuttavia, al personale assunto a tempo parziale viene data prelazione, su richiesta, laddove esigenze tecniche, organizzative e produttive lo consentano e tenuto conto delle capacità e delle attitudini individuali.
- u) La disciplina di cui alle precedenti lettere si intende automaticamente modificata da successive disposizioni di legge o di CCNL.
- v) Per quanto qui non previsto, si rinvia alla vigente disciplina contrattuale e di legge.

Parte seconda

Lavoro a tempo parziale di tipo verticale

In materia di lavoro a tempo parziale di tipo verticale si applicano le disposizioni di cui ai successivi punti.

- a) La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale di tipo verticale può essere concessa, in via sperimentale, qualora le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Impresa lo consentano.

- b) La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere definita nel tempo e non può essere inferiore a tre mesi e superiore a due anni.
- c) I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale concorrono ad esaurire il numero complessivo di rapporti a tempo parziale orizzontale di cui alla parte prima, lettera f).
- d) Le singole giornate lavorative nel corso della settimana, del mese o dell'anno, sono concordate di volta in volta con gli interessati e con l'assistenza, qualora richiesta, di un componente della RSA indicata dal lavoratore medesimo, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Impresa.
- e) Alle prestazioni lavorative aggiuntive svolte nelle giornate di attività lavorativa, si applica la disciplina di legge e di contratto in materia di lavoro straordinario nei rapporti di lavoro a tempo pieno.
- f) L'istituto della Banca Ore, previsto dall'art. 115 del CCNL, non è applicabile nei confronti del lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale..
- g) Al rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale si applicano, ove compatibili, le disposizioni previste per il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale. Per quanto qui non previsto, si rinvia alla vigente disciplina contrattuale e di legge.

Parte terza

Assunzioni a tempo parziale di tipo orizzontale e/o verticale

Al personale di nuova assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale, sono applicate le vigenti disposizioni di legge e, per quanto compatibili, le disposizioni previste nei precedenti articoli per i rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e di tipo verticale.

Le parti si incontreranno per riesaminare la materia sulla base di quanto verrà a suo tempo disciplinato in sede nazionale tra ANIA e OOSS.

Art. 8

FESTIVITA' ABOLITE

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 3 dell'allegato 7 CCNL relativo alle festività abolite, i permessi straordinari retribuiti possono essere usufruiti a mezzogiornate oppure a giornate intere, intendendosi per mezza giornata quattro ore lavorative consecutive.

Con esclusione dei mesi di luglio ed agosto e per non più di due volte all'anno, al venerdì possono essere usufruite mezzogiornate di permesso, fermo restando che il tempo di lavoro residuo viene recuperato nell'ambito del monte ore di riporto mensile dell'orario flessibile.

Art. 9

ORARIO DI LAVORO OPERATORI EDP

Con riferimento all'accordo aziendale del 3 febbraio 1988, modificato dal successivo accordo del 17 maggio 1989, la distribuzione dell'orario di lavoro per gli operatori Edp è la seguente:

Primo turno

dalle ore 7,30 alle ore 15,00 dal lunedì al giovedì
dalle ore 7,30 alle ore 14,00 il venerdì

semi festivo:

dalle ore 7,30 alle ore 11,15 dal lunedì al venerdì

Secondo turno

dalle ore 14,30 alle ore 22,00 dal lunedì al giovedì
dalle ore 13,30 alle ore 19,00 il venerdì

semi festivo:

dalle ore 11,15 alle ore 15,00 dal lunedì al venerdì

L'indennità di turno è di € 2.200,00 annui lordi e viene erogata in 12 mensilità.

In caso di uscita dai turni si procederà operando con i relativi ratei di competenza.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 106 CCNL, le Parti possono incontrarsi al fine di istituire, in caso di necessità, un terzo turno di lavoro giornaliero.

Art. 10

LAVORATORI STUDENTI

Ai lavoratori studenti di cui all'art. 10 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, in aggiunta a quanto stabilito dall'articolo stesso, sono riconosciuti, nell'anno accademico o scolastico, i seguenti giorni di permesso in occasione degli esami e per la preparazione degli stessi:

Studenti universitari (anche per laurea breve)

- a) 15 giorni lavorativi retribuiti a condizione che risultino superati almeno due esami di competenza dell'anno accademico. Qualora venga superato solo un esame di competenza dell'anno accademico sono accordati 8 giorni lavorativi.
- b) 3 giorni lavorativi retribuiti a condizione che, raggiunta o superata la metà del numero degli esami dell'anno accademico, la votazione media risulti pari o superiore a 24/30.

- c) Per gli studenti fuori corso per un periodo non superiore a due anni, in luogo di quanto previsto alle precedenti lettere a) e b), vengono riconosciuti 3 giorni di permesso retribuito per ogni esame superato.
- d) 20 giorni lavorativi retribuiti (10 per la laurea breve) ed eventualmente altri 20 giorni di calendario (10 per la laurea breve) non retribuiti per la tesi di laurea.
- e) I permessi di cui alle precedenti lettere sono cumulabili.

Studenti scuole secondarie

- a) 15 giorni lavorativi retribuiti a condizione che sia stata conseguita la promozione alla classe superiore.
- b) 3 giorni lavorativi retribuiti a condizione che la votazione ottenuta risulti pari o superiore alla media di 8/10 o di 83/100.
- c) 20 giorni lavorativi retribuiti ed eventualmente altri 20 giorni consecutivi di calendario non retribuiti per gli esami di maturità o di abilitazione o di licenza.
- d) I permessi di cui alle precedenti lettere sono cumulabili.

La trattenuta dello stipendio dei giorni non retribuiti va computata in base alla mensilità pari a 1/14 dello stipendio annuo.

I permessi devono essere richiesti con un preavviso di almeno 24 ore.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai corsi di studio di carattere artistico (Accademia delle Belle Arti, Licei artistici, Conservatori di musica).

Art. 11 MUTUO CASA

L'Impresa promuove interventi finanziari a favore del personale dipendente diretti all'acquisto, all'edificazione e/o alla ristrutturazione della prima casa di abitazione.

Le richieste di mutuo vengono esaminate dalla Commissione Paritetica Aziendale formata da due rappresentanti dei lavoratori e due rappresentanti dell'Impresa.

Per la concessione del mutuo si adottano i seguenti criteri:

- a) il valore del mutuo non può superare il 50% del valore dell'immobile;
- b) il mutuo deve essere garantito da ipoteca di primo grado;
- c) il mutuo viene concesso in via esclusiva per l'acquisto, l'edificazione e/o la ristrutturazione della prima casa adibita ad abitazione per uso proprio del dipendente e della propria famiglia;
- d) il mutuo è concesso per la durata di 10, 15 e 20 anni e nel limite massimo individuale di € 100.000,00;
- e) possono accedere al mutuo i lavoratori che abbiano maturato almeno 18 mesi di

anzianità di servizio fermo restando il decadimento delle condizioni di miglior favore qualora il dipendente cessi il rapporto di lavoro per qualunque motivo;

- f) viene escluso dai benefici del presente articolo il personale a tempo determinato;
- g) l'Impresa mette a disposizione l'importo complessivo annuo di € 600.000,00;
- h) tassi, plafond e regole vengono modificati come sotto riportato:

	ACQUISTO CASA opzione tasso variabile
	si applica euribor a un anno 365gg al momento dell'erogazione + spread fisso 1,5%
a	frazionamento rate semestrali posticipate: 1° gennaio – 1° luglio
b	l'aggiornamento del tasso ha decorrenza dal 1° gennaio e ha effetto con il pagamento della rata di luglio e gennaio anno successivo
c	Al cambio annuo si prende il nuovo Euribor al 2 gennaio, che vale per l'intero anno e si ricalcola la rata.

Esempio

TASSO VARIABILE	26-nov-04
PROPOSTA MUTUO	
EURIBOR 1 ANNO 365 gg	2,3350
SPREAD	1,5000
TOTALE	3,8350

ACQUISTO CASA – opzione tasso fisso

valore IRS a "x" anni al momento dell'erogazione + spread fisso dell' 1,5%
NB per "valore IRS" si intende la media fra "lettera" e "denaro"

Esempio

TASSO FISSO		26-nov-04	
	IRS	spread casa	totale
10 anni	3,840	1,500	5,340
15 anni	4,170	1,500	5,670
20 anni	4,360	1,500	5,860

- i) le eventuali spese di perizia per l'accensione di un mutuo sono conteggiate per un massimo di € 100,00.
- l) nel caso di quiescenza del dipendente il mutuo rimane acceso.
- m) nel caso di decesso del dipendente l'Impresa si impegna a stipulare soltanto con eventuali legittimari o con il convivente more uxorio un mutuo alle stesse condizioni allora in vigore riservate ai dipendenti.

Art. 12 ANTICIPAZIONI SUL TFR

Fermo restando quanto previsto in materia dalla Legge 29 maggio 1982 n. 297, il TFR può essere anticipato in caso di:

- a) spese relative ad interventi chirurgici riferibili anche a:
 - coniuge (o convivente more uxorio), figli e genitori;
 - fratelli e sorelle, cognati, generi, nuore e suoceri, purchè fiscalmente a carico.L'anticipazione è erogata su presentazione della DIA (dichiarazione di inizio attività) da integrare successivamente con documento quietanzato.
- b) acquisto di abitazione già parzialmente posseduta (es.: divisione ereditaria);;
- c) ristrutturazione significativa di abitazione già posseduta dal dipendente o dai figli. L'anticipazione è erogata su presentazione della DIA (dichiarazione di inizio attività) da integrare successivamente con documento quietanzato.
- d) congedi parentali di cui all'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, così come previsto dall'art. 5 dello stesso decreto. L'anticipazione è erogata ai fini di garantire il sostegno economico durante i periodi di fruizione.

Può essere richiesta un'anticipazione per ciascuna delle motivazioni di cui alle precedenti lettere.

In alternativa possono essere richieste anticipazioni fino a tre volte complessive solo per spese sanitarie.

Le anticipazioni di cui al presente articolo possono essere chieste anche in assenza del requisito degli otto anni di anzianità aziendale e in ogni caso entro i limiti del 70% del TFR maturato e disponibile.

Nota a verbale: su richiesta delle RSA le Parti si danno atto che qualora le anticipazioni sul TFR in materia di spese sanitarie dovessero risultare tali da non poter essere soddisfatte adeguatamente nei limiti di legge previsti, la materia verrà ridiscussa allo scopo di ricercare soluzioni idonee.

Art. 13 PRESTITI PERSONALI

L'Impresa, direttamente o tramite istituti bancari, concede ai dipendenti prestiti per valide e comprovate ragioni nella misura massima di:

- € 8.000,00 pro capite per i lavoratori con anzianità aziendale fino a 6 anni;
- € 12.000,00 pro capite per i lavoratori con anzianità aziendale fino a 12 anni;
- € 15.000,00 pro capite per i lavoratori con anzianità superiore a 12 anni.

I prestiti sono concessi nei limiti del 70% del TFR maturato e disponibile al momento della richiesta, ferma restando la normativa di legge in materia di trattenute sullo stipendio. Il tasso di interesse è pari al valore IRS a cinque anni al momento dell'erogazione maggiorato di uno spread fisso dell' 1,70%..

Esempio

PRESTITI PERSONALI
VALORE IRS A 5 ANNI AL MOMENTO DELL'EROGAZIONE + SPREAD FISSO 1,70

	IRS 19-mar-2010	spread prestiti personali	totale
5 anni	2,430	1,700	4,130

Il rimborso deve avvenire entro 5 anni dalla concessione e con trattenute mensili da effettuarsi in dodicesimi sulle mensilità solari.

Il prestito è rinnovabile non prima di 2 anni previa estinzione.

La disponibilità finanziaria dell'Impresa è di € 110.000,00 annui, con riporto del residuo dell'anno precedente all'anno successivo.

Il prestito viene concesso ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova.

L'assegnazione del prestito è fatta in base alla data di presentazione della domanda e fino ad esaurimento della disponibilità finanziaria.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il capitale residuo viene trattenuto in soluzione unica dalle ultime competenze e dal TFR; in caso di incapacienza il dipendente deve provvedere al saldo prima della risoluzione del rapporto di lavoro.

Con cadenza semestrale l'Impresa fornisce alle RSA l'elenco per matricola dei prestiti concessi e del loro ammontare.

Art. 14
AGEVOLAZIONI NELL'ASSEGNAZIONE IN LOCAZIONE
DI ALLOGGI DI PROPRIETA' DELL'IMPRESA

Nell'assegnazione in locazione di alloggi di proprietà dell'Impresa, ai dipendenti sono concesse le seguenti agevolazioni:

- a) precedenza verso terzi a parità di condizioni di locazione (fatte salve le disposizioni di legge vigenti in materia di locazione);
- b) esonero dal versamento del deposito cauzionale;
- c) consegna dei locali tinteggiati.

Art. 15
FORME PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI

Fondo Pensione

Con riferimento all'art. 86 CCNL e a parziale deroga del regolamento di cui all'allegato 13) del CCNL, l'Impresa contribuisce al finanziamento del Fondo Pensione, mediante versamenti a favore di ciascun dipendente, di una somma pari al 4,50% della retribuzione annua come convenzionalmente determinata al punto 7 del regolamento medesimo.

In caso di mancata adesione al Fondo Pensione il contributo a carico dell'Impresa non si converte in trattamento di altro genere.

Il contributo del dipendente viene anticipato dall'Impresa e recuperato in quattro rate di uguale importo nei mesi di gennaio, febbraio, marzo e aprile.

Con riferimento al personale con qualifica di funzionario resta fermo ed indipendente da quanto sopra stabilito il "Fondo Pensione Cassa Interaziendale di Previdenza dei Funzionari del Gruppo Vittoria Assicurazioni" già esistente.

Decesso

L'Impresa, in caso di decesso del dipendente, eroga un importo complessivo forfetario di € 22.000,00 ai legittimari. In difetto l'Impresa, di concerto con le RSA, si fa carico di individuare eventuali altri beneficiari.

Polizza vita individuale

E' prevista la possibilità per ogni dipendente di stipulare una polizza vita individuale nella forma temporanea per il caso di morte (Tar. 107 A), per un capitale fino a € 75.000,00 - con durata superiore ad anni 5 e sino ad un massimo di anni 10 - alle condizioni assuntive di cui all'allegato 1 del presente CIA; il costo a carico dell'Impresa è pari al 50% del premio puro. Su richiesta del dipendente il suddetto capitale può essere elevato di ulteriori € 100.000,00 mediante versamento all'Impresa del premio puro

su tale differenza e con visita medica, se richiesta, a carico del dipendente. Al personale assicurato con polizza temporanea per il caso di morte in essere alla data della quiescenza è concesso di proseguire il contratto fino alla sua scadenza mediante versamento del premio puro totale.

Solo per il caso di acquisto della prima casa di abitazione con accensione di un mutuo ipotecario è prevista la possibilità, per il coniuge (o il convivente more uxorio), di stipulare una polizza vita individuale nella forma temporanea per il caso di morte (Tar. 107 A/XY), per una durata massima uguale alla durata residua del mutuo (dovranno avere la stessa scadenza) e per un capitale non superiore all'importo residuo del mutuo alla data della richiesta, con il limite massimo di € 175.000,00, con costo a premio puro.

Polizza infortuni

La polizza infortuni a favore di tutti i dipendenti assicura:

- a) in caso di morte per infortunio per rischi professionali ed extraprofessionali una somma corrispondente a 5 volte la retribuzione ricorrente lorda annua globale di fatto da versarsi ai beneficiari indicati dal dipendente;
- b) in caso di invalidità permanente una somma corrispondente a 6 volte la retribuzione come sopra riportato ed alle condizioni di cui all'allegato 2 del presente CIA.

Solo per il personale con mansioni esterne e per il personale interno inviato in missione e solo per il caso di infortuni avvenuti in occasione di attività lavorativa anche in itinere, i multipli di cui sopra vengono elevati rispettivamente da 5 a 6 volte e da 6 a 7 volte.

Spese odontoiatriche

A favore dei dipendenti (funzionari esclusi) e dei loro familiari a carico, tramite specifica polizza, sono rimborsabili le spese sostenute per prestazioni odontoiatriche nella misura dell'80% dell'importo di fattura al netto dell'imposta di bollo.

Il massimo rimborso annuo non può eccedere € 1.400,00 per persona e per nucleo familiare.

Spese per accertamenti diagnostici, esami di laboratorio e visite specialistiche

1. Prestazioni effettuate tramite Servizio Sanitario Nazionale o strutture convenzionate

A favore dei dipendenti (funzionari esclusi) e dei loro familiari a carico le spese sostenute per:

- a) agopuntura prestata da medico specialista, diagnostica radiologica, dialisi, doppler, ecografia (per non più di tre esami annui), elettrocardiografia, elettroencefalografia, endoscopia, laserterapia, mammografia, mineralogia ossea computerizzata, risonanza magnetica nucleare, scintigrafia, TAC, telecuore, urografia, elettromiografia, pap-test;

b) esami del sangue;

c) visite specialistiche

sono rimborsabili nella misura del 100% del ticket pagato solo a condizione che le prestazioni vengano effettuate su prescrizione medica da allegare alla richiesta di rimborso.

2. Prestazioni effettuate tramite strutture private non convenzionate

Nel caso in cui le prestazioni indicate alla lettera a) del precedente punto 1 vengano effettuate tramite strutture private non convenzionate, le relative spese sono rimborsabili nella misura dell'80% dell'importo di fattura al netto dell'imposta di bollo previa deduzione di una franchigia annua di € 150,00.

Massimo rimborso annuo

Per tutte le spese indicate ai precedenti punti 1 e 2 il massimo rimborso annuo non può nel complesso eccedere € 1.400,00 per persona e per nucleo familiare.

Estensione

A favore dei familiari dei dipendenti (funzionari esclusi) purchè conviventi e non fiscalmente a carico (compreso il convivente more uxorio, in alternativa al coniuge, che abbia un reddito inferiore al limite di legge previsto per i familiari a carico), le prestazioni sanitarie indicate al precedente punto 1 sono rimborsabili tramite specifica polizza, previo pagamento di un premio di € 115,00 per ogni assicurato, alle stesse condizioni previste per il personale in servizio.

Spese sostenute per terapie relative a malattie oncologiche

Le spese sostenute per terapie relative a malattie oncologiche sono rimborsabili integralmente con un massimo rimborso annuo di € 17.500,00 per persona e per nucleo familiare.

Il rimborso è inoltre previsto per il personale andato in quiescenza in data successiva all'entrata in vigore del presente CIA e solo per patologie insorte entro due anni dalla data della quiescenza.

Funzionari

Per il personale con qualifica di funzionario valgono le condizioni previste in sede di contrattazione nazionale dall'accordo ANIA-FULA/FNA del 18 dicembre 1999, fatte salve le condizioni di miglior favore di cui all'accordo 20 aprile 1989 con le seguenti precisazioni e variazioni:

- i ticket sanitari relativi a visite mediche, esami diagnostici ed analisi di laboratorio effettuati tramite struttura pubblica sono rimborsati integralmente;
- gli esami diagnostici e le analisi di laboratorio effettuati presso strutture private sono rimborsati nella misura dell' 80% della spesa documentata.

Per i Funzionari si conferma quanto previsto dall'accordo 20 aprile 1989 in materia di

assistenza sanitaria, per quanto riguarda le visite specialistiche; il rimborso, al netto dell'imposta di bollo, è pari all' 80% della spesa sostenuta con un massimo rimborso annuo di € 700,00 per nucleo familiare.

Il massimo rimborso annuo previsto per le prestazioni odontoiatriche di cui all'articolo 4 dell'allegato 5 del CCNL viene elevato a € 1.760,00, fermi restando i massimali previsti in aumento per gli ulteriori carichi familiari.

Polizze sanitarie e previdenziali

La garanzia prestata con l'attuale polizza "Copertura assicurativa grande intervento chirurgico ed intervento eccezionale dipendenti e familiari a carico" è regolata dalle condizioni di cui all'allegato 3.

L'Impresa rimborsa la parte non coperta dalle strutture pubbliche. Dal momento che sono previsti rimborsi da Enti pubblici per interventi effettuati in cliniche private, è richiesto ai dipendenti di esercitare la massima diligenza nell'ottenere i possibili rimborsi da parte di dette strutture.

Il massimo rimborso per i grandi interventi chirurgici è di € 80.000,00.

Il massimo rimborso per gli interventi eccezionali è di € 160.000,00.

Tramite specifica polizza denominata "Invalidità permanente generica da malattia", si garantisce il pagamento al dipendente di una somma pari a sei volte la retribuzione ricorrente lorda annua globale di fatto alle condizioni di cui all'allegato 4, a condizione che l'invalidità permanente risulti superiore al 66% dell'invalidità totale, e che l'invalidità sia tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, con effettiva cessazione del rapporto medesimo.

Si prevede la possibilità per ogni dipendente di stipulare polizze della serie Vittoria Rendimento Mensile a premio unico con tassazione a premio puro e con retrocessione dell'aliquota pari al 98% del tasso di rendimento finanziario del Fondo Vittoria Rendimento Mensile alle condizioni di cui all'allegato 5.

Viene estesa al convivente more uxorio del dipendente in forza e al dipendente andato in quiescenza la possibilità di stipulare polizze vita a premio unico "Vittoria Previdenza Sicura - Tariffa 302U" alle stesse condizioni previste per il personale in servizio.

Nota a verbale: con riferimento all'art. 55 del CCNL ai lavoratori che abbiano familiari portatori di gravi handicap e bisognosi di assistenza, sono concesse, in aggiunta ai permessi previsti dalla Legge 5 febbraio 1992, n. 104, così come integrata dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53, dieci ore annue di permesso retribuito. Per familiari a carico si intendono quelli per i quali il dipendente ha diritto alle detrazioni fiscali, ancorché non effettivamente percepite ai sensi dell'art. 20 della Legge 27 dicembre 1983, n. 730. Il contributo a carico dell'Impresa, di importo corrispondente allo 0,50% della retribuzione individuata dal CCNL quale base ai fini della previdenza complementare, è stato conglobato nell'assistenza sanitaria (art. 87 del CCNL).

Art. 16 CONGEDI PARENTALI

Si recepisce quanto raccomandato dall'ANIA alle Imprese nell'art. 39 CCNL.

Art. 17 BUONO PASTO

Il valore nominale del buono pasto è di € 6,25.

Il buono pasto non viene erogato in caso di assenza per ferie (anche di mezza giornata), malattia, infortunio, permessi a cavallo della pausa pranzo, ecc.

Il personale inviato in missione, al quale venga riconosciuta la corresponsione della diaria o del rimborso pasto a piè di lista, non può fruire del buono pasto.

Il buono pasto inoltre non viene considerato ai fini del calcolo della indennità sostitutiva di preavviso, del trattamento di fine rapporto, delle ferie, delle mensilità aggiuntive e delle festività nazionali e infrasettimanali.

Art. 18 POLIZZE PERSONALI DEI DIPENDENTI

Sulle garanzie accessorie alla polizza RCA (furto, incendio) è previsto uno sconto del 50% sulla tariffa in vigore.

Sulle polizze Rami Elementari (furto, incendio, RCD, infortuni e RSS) è previsto uno sconto del 50% sulla tariffa in vigore.

Nello spirito di quanto già contenuto nel presente articolo ed in linea con le migliori condizioni praticate ad alcuni nostri clienti, sulla polizza RCA è previsto uno sconto del 30% sulla tariffa in vigore.

Sulla polizza Long Term Care (LTC) è previsto uno sconto del 15% sulla tariffa in vigore. Le agevolazioni di cui al presente articolo sono estese anche al personale andato in quiescenza.

Art. 19 TRATTAMENTO DI TRASFERTA

Rimborso spese pasti

Sino al 31/12/2010:

- la diaria è fissata a € 25,50 per un pasto e a € 57,00 per due pasti;
- il massimo rimborso a piè di lista è fissato a € 32,00 per un pasto e € 55,00 per due pasti.

A decorrere dall' 1/01/2011:

- la diaria è fissata a € 26,50 per un pasto e a € 59,00 per due pasti;
- il massimo rimborso a piè di lista è fissato a € 33,00 per un pasto e € 57,00 per due pasti.

Rimborso spese pernottamento

In caso di pernottamento sono rimborsate a piè di lista le spese per alberghi fino alla seconda categoria compresa.

Sono inoltre riconosciute, purché documentate, le spese sostenute per:

- una telefonata personale di breve durata;
- la prima colazione in albergo o al bar.

Rimborso spese chilometriche

A decorrere dal 1° aprile 2010, l'autovettura di riferimento è la Fiat Grande Punto 1.2 – 65 CV – Euro 4.

Viene rimborsato il costo per chilometro che appare nelle tabelle ACI per una percorrenza annua media di 25.000 Km.

Dal momento che il costo del carburante è soggetto a variazioni, si conviene che detto importo venga rivisto mensilmente in positivo o negativo secondo la specifica tabella pubblicata dall'ACI.

L'attuale costo chilometrico delle tabelle ACI per la vettura indicata è di € 0,3248 ed è riferito ad un prezzo della benzina senza piombo di € 1,06390 al litro.

Art. 20 PRESTITI AUTO

Su richiesta del dipendente l'Impresa, direttamente o tramite istituti bancari, concede prestiti per l'acquisto di autovetture con il massimo di:

Personale esterno

- € 15.000,00 pro capite per i funzionari esterni, con tasso di interesse pari al valore IRS a tre anni al momento dell'erogazione aumentato di uno spread fisso dell' 1,00%.
- € 15.000,00 pro capite per gli impiegati esterni, con tasso di interesse pari al valore IRS a tre anni al momento dell'erogazione aumentato di uno spread fisso dell' 1,40%..

Per il solo personale esterno ed in ogni caso autorizzato all'uso dell'autovettura per servizio, il prestito può essere concesso non prima di tre anni dalla concessione di analogo prestito ovvero, in alternativa, al raggiungimento dei 60.000 km. effettuati per servizio, fatta eccezione per i danni subiti superiori a € 1.291,14 e non coperti dalla Casco e nel limite del 50% della spesa sostenuta per il danno subito. L'importo massimo della richiesta di prestito non potrà essere superiore al 75% della spesa sostenuta per l'acquisto di autovettura nuova, fermo in ogni caso il limite di € 12.911,42. L'ammontare del prestito non dovrà necessariamente essere coperto dal fondo Trattamento di Fine Rapporto maturato dal richiedente.

Personale interno

- € 15.000,00 pro capite per i funzionari interni con tasso di interesse pari al valore IRS a tre anni al momento dell'erogazione aumentato di uno spread fisso dell' 1,00%..
- € 12.000,00 pro capite per gli impiegati interni, nei limiti di uno stanziamento annuo di € 70.000,00 e con tasso di interesse pari al valore IRS a tre anni al momento dell'erogazione aumentato di uno spread fisso del 1,70%.

Esempio

AUTO			
VALORE IRS A 3 ANNI AL MOMENTO DELL'EROGAZIONE + SPREAD FISSO PER CATEGORIA			
	IRS 19-mar-2010	spread auto	totale
3 anni funzionari	1,860	1,000	2,860
3 anni impiegati esterni	1,860	1,400	3,260
3 anni impiegati interni	1,860	1,700	3,560

Condizioni generali valide per tutto il personale

Il prestito è concesso ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova.

L'assegnazione del prestito è fatta in base alla data della presentazione della domanda, fino alla disponibilità massima (ove prevista), e comunque non prima che siano trascorsi tre anni dalla data di una eventuale precedente assegnazione.

Il prestito viene erogato nell'ambito del 70% del TFR maturato e disponibile al momento della richiesta, ferma restando la normativa di legge in materia di trattenute sullo stipendio. Il rimborso deve avvenire entro 3 anni dalla concessione e con trattenute mensili da effettuarsi in dodicesimi sulle mensilità solari.

Il dipendente deve inoltrare richiesta di prestito all'Ufficio del Personale allegando copia dell'impegno di acquisto. La corresponsione del prestito verrà effettuata in tempo utile per l'immatricolazione e la consegna dell'autovettura. Il dipendente deve inoltrare copia della carta di circolazione o altro documento equipollente, non appena ne abbia la disponibilità. Qualora entro trenta giorni dall'erogazione del prestito non venga presentato il documento, l'Impresa si riserva di richiedere l'immediata restituzione del prestito.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il debito residuo viene trattenuto in un'unica soluzione dalle ultime competenze e dal TFR; in caso di incapacienza, il dipendente deve provvedere al saldo prima della risoluzione del rapporto di lavoro.

Con cadenza semestrale l'Impresa fornisce alle RSA l'elenco per matricola dei prestiti concessi e del loro ammontare.

Art. 21 RIMBORSO SPESE AUTORIMESSA

Il personale autorizzato all'uso dell'autovettura per servizio fruisce, in caso di esposizione di diaria o di pi  di lista comportante pernottamento, del rimborso per le eventuali spese sostenute per il ricovero notturno dell'autovettura medesima.

Viene inoltre riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per i posteggi diurni.

Art. 22 POLIZZA CASCO e GARANZIE ACCESSORIE

Oggetto delle presenti garanzie sono solo gli autoveicoli in precedenza individuati quali mezzi di trasporto utilizzati per servizio.

Condizione essenziale ai fini dell'operativit  delle garanzie stesse   che, al momento del sinistro, l'autoveicolo sia in uso al dipendente.

Ai sensi del presente articolo sono indennizzabili i danni materiali e diretti subiti dall'autoveicolo in conseguenza di:

- a) urto, ribaltamento, uscita di strada, collisione;
- b) tumulti popolari, scioperi, sommosse, atti di terrorismo, sabotaggio, vandalismo;
- c) eruzioni vulcaniche, terremoti, trombe d'aria, uragani, alluvioni e inondazioni, frane, smottamenti del terreno, valanghe, grandine, caduta neve, caduta di oggetti di qualsiasi genere.

1. Copertura professionale a favore del personale con funzioni esterne

Per i sinistri occorsi nell'ambito dell'attivit  lavorativa prestata per l'Impresa dal personale con funzioni esterne (compresi i sinistri avvenuti in itinere e all'estero) e riconducibili agli eventi di cui alle lettere a), b) e c), il danno parziale   determinato senza applicazione del degrado sui ricambi e con un limite di indennizzo pari a   23.000,00; in caso di perdita totale il danno   pari al valore commerciale del veicolo al momento del sinistro (Infocar) e fermo il limite di indennizzo di   23.000,00. Si considera perdita totale il caso in cui il danno parziale sia uguale o superiore al valore commerciale del veicolo.

2. Copertura extra-professionale a favore del personale con funzioni esterne

Le garanzie di cui al presente articolo valgono anche per gli eventi verificatisi al di fuori dell'attivit  lavorativa prestata per l'Impresa.

La copertura extra professionale viene estesa automaticamente (salvo che il dipendente non ne faccia espressa rinuncia scritta) a condizione che la garanzia RCA sia stipulata con Vittoria Assicurazioni presso l'Agenzia di Direzione. Il premio forfetario annuo   di   130,00.

2.1 Casco

Per i sinistri causati dagli eventi di cui alla lettera a) occorsi sul territorio della Repubblica Italiana, della Citt  del Vaticano e della Repubblica di San Marino, il danno parziale sar 

determinato con applicazione del degrado sui ricambi, con un limite di indennizzo pari a € 23.000,00 e sotto deduzione di uno scoperto pari al 2% del valore commerciale del veicolo al momento del sinistro con il minimo di € 25,00; in caso di perdita totale, il danno sarà pari al valore commerciale del veicolo al momento del sinistro e fermo il limite di indennizzo di € 23.000,00. Si considera perdita totale il caso in cui il danno parziale sia uguale o superiore al valore commerciale del veicolo.

La presente garanzia è estesa agli stessi Stati convenuti per l'assicurazione di RC con l'intesa che per eventuali danni verrà applicato lo scoperto con il minimo previsto dalle condizioni relative alla garanzia casco di cui alla polizza Vittoria Linea Strada in vigore al momento del sinistro.

2.2 Eventi socio-politici, eventi naturali, caduta oggetti

Per i sinistri causati dagli eventi di cui alle lettere b) e c) si applicheranno in ogni caso, ferma restando l'estensione territoriale di cui al secondo comma del punto 2.1, le condizioni relative alla garanzia prevista al punto 4 delle "Garanzie Accessorie" di cui alla polizza Vittoria Linea Strada in vigore al momento del sinistro.

3. Integrazione del valore assicurato

Per entrambe le garanzie (professionale ed extra-professionale) è possibile stipulare con l'Impresa una assicurazione per la parte eccedente € 23.000,00 a condizione che la garanzia RCA sia stipulata con Vittoria Assicurazioni presso l'Agenzia di Direzione. Il premio è di € 2,60 per ogni 520,00 € di capitale assicurato.

4. Copertura professionale a favore del personale interno

Tale copertura è prestata per il personale interno autorizzato all'utilizzo della propria autovettura per motivi di servizio. Le condizioni di operatività, il criterio di determinazione del danno e il limite di indennizzo sono i medesimi previsti per la garanzia "professionale" a favore del personale avente funzioni esterne.

Art. 23 MANLEVA

durante la reggenza provvisoria di Agenzia

Il personale a cui è affidata la reggenza provvisoria di Agenzia non risponde di eventuali banconote false la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare solo attraverso particolari apparecchiature delle quali l'interessato non disponga e se la contraffazione risulti tale da poter essere tecnicamente accertata soltanto in sede di controllo da parte della Banca d'Italia.

Il personale medesimo non risponde di banconote estere false qualora la contraffazione non sia accertabile con l'uso della normale diligenza.

Art. 24
PREMIO DI PRODUTTIVITA' VARIABILE

In funzione di parametri di produttività e redditività aziendale dell'esercizio precedente, identificati nel ROE e nel rapporto tra i premi emessi del lavoro diretto rami danni sulla media dei dipendenti impiegati dal 1° al 6° livello e Funzionari, viene erogato nei mesi di giugno 2010 e 2011 il seguente premio di produttività relativo al 4° livello 7^ classe riparametrato secondo la tabella stipendiale in vigore al 1° gennaio 2009 (vedasi allegato A).

TABELLA A

PRODUTTIVITA' (MIL/DIP)	ROE <5%	ROE 5% - 8,99%	ROE 9% - 14%
< € 1.000.000,00	NEGATIVO	NEGATIVO	BASSO
Da € 1.000.000,01 A € 1.300.000,00	NEGATIVO	BASSO	MEDIO
Da € 1.300.000,01 A € 1.600.000,00	BASSO	MEDIO	MEDIO
> € 1.600.000,00	BASSO	MEDIO	ALTO

TABELLA B

RISULTATI ED EROGAZIONI UNA TANTUM - in Euro			
	2010	2011	
NEGATIVO	0	0	
BASSO	750,00	750,00	
MEDIO	850,00	850,00	
ALTO	950,00	950,00	

Il Premio Aziendale di Produttività Variabile (PAPV) viene erogato in funzione dei risultati raggiunti dall'Impresa in termini di redditività e di incremento di produttività.

Le variabili prese in considerazione, desunte dal bilancio dell'esercizio precedente, sono:

- 1) ROE
- 2) Premi emessi del lavoro diretto Rami Danni

3) Media dei dipendenti (con esclusione dei Dirigenti, portieri degli stabili di proprietà, dipendenti di Agenzie temporaneamente in gestione diretta).

Gli indici, desunti dal bilancio dell'esercizio precedente, sono:

A) indice di redditività = ROE.

B) indice di produttività = premi emessi del lavoro diretto
Rami Danni rapportato alla media dei dipendenti.

Nella tabella A si trovano le matrici relative agli indici di redditività e di produttività.

Il risultato dei due indici è espresso come *negativo, basso, medio, alto*.

L'incrocio tra i due indici, sempre riportato nella tabella A, determina il risultato finale.

Il premio corrispondente è riportato nella tabella B.

Per i nuovi assunti e per il personale che ha cessato il rapporto di lavoro, il PAPV viene erogato in base ai mesi effettivamente prestati nel corso dell'esercizio di riferimento.

Per il personale andato in quiescenza prima della corresponsione del premio, lo stesso verrà erogato – pro quota – all'atto della cessazione sulla base di quanto corrisposto l'anno precedente.

Per il personale andato in quiescenza dopo la corresponsione del premio, lo stesso verrà recuperato – pro quota – all'atto della cessazione.

Il PAPV è riparametrato sui livelli e sulle classi in vigore al momento dell'erogazione, proporzionalmente alle tabelle stipendiali e quindi agli indici relativi visibili in allegato A.

Art. 25 ORARIO FLESSIBILE

La fascia di flessibilità è così articolata:

- in entrata	dalle ore 08,00 alle ore 9,15	dal lunedì al Venerdì
- in uscita	dalle ore 17,00 alle ore 18,15	dal lunedì al Giovedì
	dalle ore 12,00 alle ore 14,00	il Venerdì

Le ore di riporto mensili sono otto, sia in positivo che in negativo.

Art. 26 PARI OPPORTUNITA' PER IL PERSONALE FEMMINILE

Con riferimento alle disposizioni di legge e contrattuali in materia di pari opportunità per il personale femminile, tra l'Impresa e le RSA si conviene di dare attuazione a quanto verrà stabilito dalla Commissione Nazionale istituita su tale materia di cui all'art. 49 del CCNL.

Verrà costituita una Commissione Paritetica Aziendale formata da due rappresentanti dei lavoratori e da due dell'Impresa.

Art. 27

OCCUPAZIONE

In caso di decesso o di grave invalidità di un dipendente che comporti la risoluzione del rapporto di lavoro, l'Impresa si impegna a verificare la possibilità di assunzione di un familiare: coniuge o figlio/a.

L'Impresa si pone come obiettivo una sempre più significativa presenza sul mercato assicurativo, perseguendo a tal fine una politica di espansione commerciale.

Con riferimento al punto 3 quart'ultimo alinea dell'art. 10) del CCNL, l'Impresa dichiara che ad oggi sono stati appaltati i seguenti lavori:

- servizio delle pulizie;
- registrazione dati.

Art. 28

CRAL

L'Impresa riconoscerà annualmente al "Circolo Vittoria Assicurazioni – Club 99" un contributo di sostegno dell'importo forfetario di € 2.582,28.

Art. 29

MOBBING

Si conviene di dare riconoscimento e rilevanza alle problematiche inerenti le violenze morali e le persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa e all'opportunità di promuovere azioni preventive a tutela dei lavoratori.

A tale fine e su richiesta di una delle Parti, può essere costituita una Commissione Paritetica Aziendale.

Art. 30

DECORRENZA E DURATA

Gli effetti del presente CIA hanno decorrenza dalla data del 1° gennaio 2010, salvo quanto diversamente indicato.

Il presente CIA scade il 31 dicembre 2011 e si intende tacitamente rinnovato di triennio in triennio qualora non venga disdetto per iscritto da una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza.

ALLEGATI

Polizza Vita

Polizza individuale per l'assicurazione temporanea in caso di morte (Tar. 107A), a libera adesione dei dipendenti con capitale pro-capite fino ad un massimo di € 175.000,00. Come documentazione sanitaria è sufficiente la compilazione e sottoscrizione della dichiarazione dello stato di salute da parte del dipendente.

Resta ferma la possibilità per l'Impresa di richiedere specifici accertamenti sanitari che fossero ritenuti opportuni per l'assunzione del rischio in caso di capitale pro-capite superiore a € 75.000,00; i costi dei suddetti accertamenti saranno a carico del dipendente.

Qualora la polizza venga assunta con sovrappremio sanitario o sportivo, quest'ultimo sarà a totale carico del dipendente, rimanendo a carico dell'Impresa soltanto il 50% del premio puro sul capitale assicurato fino ad un massimo di € 75.000,00.

Il dipendente che al momento della sottoscrizione della polizza vita ha un'età anagrafica superiore a 60 anni, deve in ogni caso sottoporsi ad accertamenti sanitari, i cui costi saranno a carico dell'Impresa.

Polizza Infortuni

Capitali assicurati:

1) Per tutto il personale:

- 5 volte la retribuzione annua in caso di morte;
- 6 volte la retribuzione annua in caso di invalidità permanente.

2) Per il personale esterno ed il personale interno inviato in missione:

- 6 volte la retribuzione annua in caso di morte;
- 7 volte la retribuzione annua in caso di invalidità permanente;

Le garanzie previste per il personale di cui al punto 2) saranno operanti unicamente per gli infortuni avvenuti durante l'attività lavorativa - anche in itinere.

La garanzia è valida per i rischi professionali ad integrazione della prestazione fornita dall'INAIL ed extraprofessionali per i dipendenti iscritti all'INAIL.

Per gli infortuni professionali dei dipendenti iscritti all'INAIL, valgono le seguenti norme:

1. la valutazione della percentuale di I.P. è fatta a termini della polizza infortuni (esclusa quindi l'indennizzabilità delle lesioni provocate in concorso con preesistenze, concause come invece consente la copertura INAIL);
2. non è prevista nessuna successiva revisione;
3. la liquidazione dell'eventuale integrazione (capitalizzando ovviamente la rendita INAIL) è fatta solamente dopo che l'INAIL ha emanato giudizio definitivo per la prima volta.

Principali condizioni normative polizze infortuni

a) Definizione di retribuzione

Retribuzione ricorrente lorda annua globale di fatto.

b) Estensioni:

- sostituzione della tabella di polizza con tabella INAIL;
- motocicli e motocarri senza limiti di cilindrata;
- malore, incoscienza, imprudenze e negligenze gravi;
- aggressioni o atti violenti, tumulti popolari;
- effetti di influenze termiche od atmosferiche, movimenti tellurici, eruzioni vulcaniche, alluvioni, colpi di sole e di calore;
- ingestione ed assorbimento di sostanze nocive, annegamento;
- sono comprese in garanzia le lesioni muscolari determinate da sforzo, nonché le

ernie traumatiche determinate da infortunio.

Per queste ultime la garanzia vale soltanto nel caso che l'ernia risulti non operabile, nel qual caso l'indennità assicurata si intende fissata in un massimo del 10% della somma assicurata anche nel caso di ernia bilaterale.

La garanzia vale inoltre per le ernie addominali non determinate da infortunio.

La copertura assicurativa delle ernie decorre dal 181° giorno successivo a quello di decorrenza della garanzia, sempreché le stesse insorgano dopo la stipulazione del contratto.

Se l'ernia secondo parere medico risulta operabile, verrà corrisposta una somma forfettaria pari all'1% del capitale assicurato per il caso di invalidità permanente.

Se l'ernia secondo parere medico non risulta operabile, verrà corrisposta una somma pari al 50% degli indennizzi di cui sopra.

Qualora insorga contestazione circa la operabilità o meno dell'ernia, la decisione è rimessa al Collegio Arbitrale di cui alle Condizioni Generali di Assicurazione;

- rischi di volo in qualità di passeggeri su velivoli ed elicotteri, in voli turistici o di trasferimento, da chiunque eserciti tranne che da:
 - società/aziende di lavoro aereo in occasioni di voli diversi dal trasporto pubblico passeggeri;
 - aeroclubs.
- rischi sportivi: sono comprese tutte le attività effettuate sotto l'egida del CRAL (incluse competizioni, gare e partite).

Al di fuori dell'egida del CRAL sono comprese le attività soptrive ad eccezione di: pugilato, atletica pesante, lotta nelle sue varie forme, alpinismo con scalata di rocce od accesso a ghiacciai o nevai permanenti (salvo, in questo ultimo caso, nelle aree appositamente attrezzate per la pratica dello sci estivo), salto dal trampolino con sci o idrosci, guidoslitta, immersioni con autorespiratore, speleologia, paracadutismo e sports aerei in genere, equitazione. E' inoltre esclusa la partecipazione a corse o gare e relative prove di allenamento salvo che si tratti di gare automobilistiche di regolarità pura indette dall'ACI o di gare podistiche, gare di bocce, golf, pesca non subacquea, tiro, scherma, tennis, nonché di gare o partite aziendali, interaziendali od aventi carattere ricreativo, i cui partecipanti non siano iscritti alle Federazioni sportive competenti.

Sulla parte di somma assicurata superiore a € 103.291,38 e fino a € 206.582,76:

- per invalidità permanente parziale pari o inferiore al 5% (dell'I.P. totale) non è dovuta alcuna indennità;
- per invalidità permanente parziale superiore al 5% l'indennità viene liquidata solo per l'aliquota di invalidità eccedente il 5%.

Sulla parte di somma assicurata superiore a € 206.582,76:

- per invalidità permanente parziale pari o inferiore al 10% non è dovuta alcuna indennità;
- per invalidità permanente parziale o superiore al 10% l'indennità viene liquidata solo per l'aliquota di invalidità eccedente il 10%.

Clausole aggiuntive

- a) Qualora in occasione di un unico sinistro, non escluso ai sensi di polizza, decedano entrambi i coniugi, almeno uno dei quali assicurato con il presente contratto, l'indennizzo dovuto per il caso di morte verrà raddoppiato sempreché i coniugi deceduti lascino: figlio minore, o figlio studente fino all'età di 26 anni, o figlio portatore di grave handicap che non consenta abilitazione al lavoro.
- b) Si conviene inoltre che, qualora - a seguito di infortunio a termini di polizza - il corpo dell'Assicurato non venga ritrovato e si presuma sia avvenuto il decesso, l'Impresa liquiderà al beneficiario indicato in polizza il capitale previsto per il caso di morte. La liquidazione non avverrà prima che siano trascorsi sei mesi dalla presentazione dell'istanza per la dichiarazione di morte presunta a termini degli artt. 60 e 62 del C.C. Resta inteso che, se dopo che l'Impresa ha pagato l'indennizzo, risulterà che l'Assicurato è vivo, l'Impresa avrà diritto alla restituzione della somma pagata. A restituzione avvenuta l'Assicurato potrà far valere i propri diritti per l'invalidità permanente eventualmente subito.

c) Limite del risarcimento per sinistri catastrofali (terra e volo)

Nel caso che un sinistro colpisca contemporaneamente più dipendenti assicurati della Vittoria Assicurazioni, l'esborso a carico dell'Impresa non potrà superare complessivamente la somma totale di € 5.164.568,99. Qualora le indennità liquidabili ai sensi della polizza eccedessero tale importo le stesse verranno proporzionalmente ridotte.

Ai fini della liquidazione del danno eventualmente subito da lavoratori a tempo parziale, la retribuzione da prendere a base di computo dell'indennizzo sarà quella dei 12 mesi precedenti l'evento.

Poiché la presente assicurazione è stipulata dalla "Cassa Interaziendale di Assistenza dei Dipendenti della Vittoria Assicurazioni S.p.A.", anche nell'interesse della Vittoria Assicurazioni S.p.A. quale possibile responsabile del sinistro, si conviene che qualora l'infortunato o, in caso di morte, i beneficiari come da attuali condizioni di polizza (o soltanto qualcuno di essi) non accettino, a completa tacitazione per l'infortunio, l'indennizzo dovuto ai sensi di polizza ed avanzino verso il Contraente maggiori pretese a titolo di responsabilità civile, detto indennizzo nella sua totalità viene accantonato, per essere computato nel risarcimento che il Contraente fosse tenuto a corrispondere per sentenza o transazione.

Qualora l'infortunato o gli anzidetti beneficiari recedano dall'azione di responsabilità civile, o rimangano in essa soccombenti, l'indennizzo accantonato viene agli stessi pagato sotto deduzione, a favore del Contraente, delle spese di causa da questi sostenute.

Garanzia "Grande intervento chirurgico e intervento eccezionale"**Massimali assicurati:**

- € 80.000,00 in caso di "Grande intervento chirurgico" (allegato 3/a).
Per grandi interventi si intendono quelli per i quali la tariffa minima, approvata dal D.P.R. 28 Dicembre 1965, n. 1763, prevede per il chirurgo operatore un onorario non inferiore a € 41,32.
- € 160.000,00 in caso di "intervento eccezionale" (allegato 3/b)..

Allegato 3/a - Grandi interventi:

FACCIA E BOCCA

- resezione parotideica per tumore benigno o misto della parotide con preparazione del nervo facciale
- parotidectomia totale con preparazione del nervo facciale

COLLO

- tiroidectomia
- resezione dell'esofago cervicale
- timectomia per via cervicale

TORACE

- resezioni segmentarie e lobectomia
- pneumectomia
- interventi per fistole del moncone bronchiale dopo exeresi
- interventi per fistole bronchiali-cutanee
- pleuropneumonectomia
- toracectomia ampia
- resezione bronchiale con reimpianto
- timectomia per via toracica
- toracoplastica totale

CHIRURGIA CARDIACA

- pericardiectomia parziale o totale
- (interventi non effettuati in circolazione extracorporea) - sutura del cuore per ferite
- interventi per corpi estranei del cuore
- commissurotomia (per stenosi mitralica)
- operazione per embolia della arteria polmonare

ESOFAGO

- interventi nell'esofagite, nell'ulcera esofagea o nell'ulcera peptica post operatoria
- operazioni sull'esofago per stenosi benigne

- idem per tumori: resezioni parziali basse
- idem per tumori: resezioni parziali alte
- esofagoplastica
- reintervento per megaesofago

STOMACO - DUODENO - resezione gastrica
 - gastrectomia totale
 - resezione gastro-digiuno per ulcera peptica post-anastomotica

INTESTINO
 - intervento per fistole gastro-digiuno-colica
 - colectomia totale
 - resezione ileo-cecale con linfadenectomia

RETTO-ANO
 - amputazione del retto per via addomino-perineale:
 in un tempo
 - idem per via addomino perineale in più tempi
 - resezione anteriore rettocolica

FEGATO E VIE BILIARI - resezione epatica
 - epatico e coledocotomia
 - papillotomia per via trans-duodenale
 - interventi per la ricostruzione delle vie biliari
 - deconnessione azygos-portale per via addominale

PANCREAS-MILZA
 - interventi di necrosi acuta del pancreas
 - interventi per cisti e pseudo cisti: enucleazione delle cisti
 - marsupializzazione
 - interventi per fistole pancreatiche
 - interventi demolitivi sul pancreas:
 a) totale o della testa
 b) della coda
 - splenectomia
 - anastomosi porta-cava e spleno renale

SIMPATICO E VAGO
 - interventi associati sul simpatico toracico e sui nervi splancnici
 - surrenelectomia e altri interventi sulla capsula surrenale

CHIRURGIA VASALE
 - interventi per aneurismi vasali effettuati non in circolazione extracorporea

CHIRURGIA PEDIATRICA - cranio bifido con meningoencefalocele
 - idrocefalo ipersecretivo

- polmone cistico e policistico (lobectomia, pneumonectomia)
- cisti e tumori tipici del bambino di origine bronchiale enterogena e nervosa (simpatoblastoma)
- atresia congenita dell'esofago
- fistola congenita dell'esofago
- torace ad imbuto e torace carenato
- occlusione intestinale del neonato per ileo meconiale: resezione con anastomosi primitiva
- atresia dell'ano semplice: abbassamento addomino perineale
- atresia dell'ano con fistola retto-uretrale o retto vulvare: abbassamento addomino perineale
- megauretere:
 - a) resezione con reimpianto
 - b) resezione con sostituzione di ansa intestinale
- megacolon: operazione addomino perineale di Duhamel o Swenson
- nefrectomia per tumore di Wilms
- spina bifida: meningocele o mielomeligocele

ARTICOLAZIONI

- disarticolazione interscapolo toracica
- emipelvectomia

ERNIE

- ernia del disco dorsale per via transotoracica

UROLOGIA

- interventi per fistola vescico rettale
- intervento per estrofia della vescica
- cistectomia totale uretrosi moidostenia

OTORINOLARINGOIATRIA NASO

- intervento sull'ipofisi per via transfenoidale

OCULISTICA

- iridocicloretrazione da glaucoma

Sono inoltre comprese fra le prestazioni di cui sopra anche le seguenti, per le quali l'onorario del chirurgo operatore, previsto dalla tariffa minima approvata con D.P.R. 28 dicembre 1965, n. 1763, è inferiore a € 41,32.

- cateterismo cardiaco dx e sin.
- aortografia
- cardioangiografia
- pericardiotomia
- tutta la chirurgia per la tbc, salvo il pneumotorace,

- toracosopia, l'aspirazione ed il drenaggio
- toracotomia esplorativa
- tumori bronchiali per via endoscopica
- tumori maligni della sottomascellare
- adenomi della tiroide
- faringotomia ed esofagotomia
- gastrotomia, gostronomia, enterotomia
- trapanazione cranica con puntura ventricolare
- angiografia cerebrale
- pneumoencefalografia
- colostomia per Megacolon
- amputazione grandi segmenti (ortopedia)
- prelievo per trapianto (ortopedia)
- osteosintesi grandi segmenti
- ricostruzione tetto cotiloideo

Allegato 3/b - Interventi eccezionali:

TRAPIANTI D'ORGANO - tutti

INTERVENTI DI NEUROCHIRURGIA

- asportazione di neoplasie endocraniche, di aneurismi
- operazioni endocraniche per ascesso ed ematoma intracranico
- interventi per derivazione liquorale diretta ed indiretta
- operazione per encefalo-meningocele
- lobotomia e altri interventi di psicotomia
- talamotomia - pallidotomia ed altri interventi similari
- interventi per epilessia focale
- interventi endorachidei per asportazione di neoplasie, cordotomie
- radiocotomie e altre affezioni meningomidollari
- neurotomia retrogasseriana
- sezione intracranica di altri nervi

INTERVENTI DI ASPORTAZIONE D'ORGANO PER NEOPLASIA MALIGNA

- laringectomia, faringolaringectomia
- pneumonectomia, resezioni segmentarie e lobectomia
- resezione totale esofago
- gastrectomia totale
- colectomia totale
- amputazione del retto
- resezione epatica
- pancreatotomia totale
- nefrectomia
- orchietomia
- pannisterectomia

- cistectomia
- operazioni demolitrici del massiccio facciale con svuotamento orbitario

INTERVENTI DI ALTA CARDIOCHIRURGIA -tutti gli interventi eseguiti in circolazione extracorporea

La garanzia viene estesa anche a:

- interventi chirurgici, attualmente non comprese in elenco, che fossero attuati con nuove tecniche purchè equiparabili per difficoltà tecnica;
- alle malattie ed alle conseguenze di infortunio che normalmente richiedono un intervento chirurgico rientrante nella presente assicurazione, a condizione che l'assicurato sia ricoverato e venga sottoposto ad intervento o alle fasi preliminari dello stesso.

L'assicurazione sarà operante anche nel caso che l'assicurato deceda prima dell'intervento, in ospedale o durante il trasporto allo stesso, purché si possa dimostrare che l'alterazione dello stato di salute avrebbe determinato un intervento chirurgico compreso in garanzia.

Principali Condizioni Normative polizza "Grande Intervento Chirurgico ed intervento eccezionale"

La garanzia prevede tutto quanto concerne il ricovero ospedaliero: rette di degenza senza limiti, cure e prestazioni mediche infermieristiche e chirurgiche, diritti di sala operatoria, onorari chirurgo ed équipe, medicinali, esami, apparecchi protesici applicati durante l'intervento, trattamenti fisioterapici e rieducativi durante la degenza.

E' compresa l'assistenza infermieristica privata e/o la retta di vitto e pernottamento dell'accompagnatore nell'istituto di cura in Italia e all'estero.

E' compreso inoltre il viaggio A/R dell'assicurato presso l'istituto di cura, effettuato con qualunque mezzo.

Sono inoltre compresi:

- gli accertamenti diagnostici, la cure e le prestazioni mediche effettuate prima del ricovero comportante l'intervento e ad esso relativi;
- gli esami, cure, prestazioni mediche e medicinali effettuati dopo la cessazione del ricovero comportante l'intervento chirurgico e fino ad un anno dalla data d'intervento;
- il viaggio di A/R dell'accompagnatore.

Sono esclusi dalle prestazioni gli interventi relativi a:

- malattie mentali;
- alcolismo e tossicomanie;
- radiazioni;
- guerra.

Polizza invalidità permanente generica da malattia

Capitale assicurato: 6 volte la retribuzione ricorrente lorda annua globale di fatto. In caso di invalidità premanente generica di grado superiore al 66% della totale a codizione che l'invalidità sia tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, con effettiva cessazione del rapporto l'impresa corrisponderà l'intero capitale assicurato.

Per le malattie professionali che colpiscono i dipendenti iscritti all'INAIL, la garanzia viene prestata in forma integrativa e valgono le seguenti norme:

- la valutazione della percentuale di I.P. è fatta a termini della polizza "I.P. generica da malattia";
- la liquidazione dell'eventuale integrazione (capitalizzando ovviamente la rendita INAIL) è fatta solamente dopo che l'INAIL ha emanato giudizio definitivo per la prima volta.

Principali Condizioni Normative

a) Valutazione dell'invalidità

La valutazione dell'invalidità permanente viene effettuata secondo i criteri stabiliti per le assicurazioni sociali contro gli infortuni e le malattie professionali, con riferimento alla tabella allegato n. 1 prevista nel T.U. disciplinante la materia di cui al D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124.

Nei casi di I.P. non previsti dal T.U. la valutazione è concordata tra il medico dell'assicurato ed il consulente medico della società, che tengono conto, con riguardo ai casi di I.P. previsti, della misura di cui è per sempre diminuita la capacità generica ad un qualsiasi lavoro proficuo, indipendentemente dalla professione dell'assicurato.

b) Criteri di indennizzo

Nel caso di I.P. preesistente all'ingresso in assicurazione del dipendente la garanzia vale per le sole conseguenze dirette ed esclusive cagionate dalla malattia denunciata come se avesse colpito una persona fisicamente integra e sana, senza riguardo al maggior pregiudizio derivante dalle condizioni preesistenti.

Le esclusioni sono regolarmente stabilite nelle condizioni generali e particolari di polizza.

Poiché la presente assicurazione è stata stipulata dalla "Cassa Interaziendale di Assistenza dei Dipendenti della Vittoria Assicurazioni S.p.A." anche nell'interesse della Vittoria Assicurazioni S.p.A., quale possibile responsabile del sinistro, si conviene che qualora l'Assicurato non accetti, a completa tacitazione per l'evento, l'indennizzo dovuto ai sensi di polizza ed avanzi verso il Contraente maggiori pretese a titolo di responsabilità civile, detto indennizzo nella sua totalità viene accantonato per essere computato nel risarcimento che il Contraente fosse tenuto a corrispondere per sentenza o transazione.

Qualora l'Assicurato receda dall'azione di responsabilità civile o rimanga in essa soccombente l'indennizzo accantonato viene allo stesso pagato sotto deduzione, a favore del Contraente, delle spese di causa da questi sostenute.

Polizze Serie “Vittoria Rendimento Mensile”

Potranno essere stipulate polizze in quelle forme le cui riserve matematiche confluiscono nel particolare Fondo Vittoria Rendimento Mensile, secondo il regolamento qui di seguito riportato:

1. Viene attuata una speciale forma di gestione degli investimenti, separata da quella delle altre attività della Vittoria Assicurazioni S.p.A., che viene contraddistinta con il nome " Vittoria Rendimento Mensile " .

Il valore delle attività gestite non sarà inferiore all'importo delle riserve matematiche costituite per le assicurazioni che prevedono una clausola di rivalutazione legata al rendimento del Fondo Vittoria Rendimento Mensile.

La gestione del Fondo Vittoria Rendimento Mensile è conforme alle norme stabilite dall'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni Private e di Interesse Collettivo con le circolari n. 71 del 26/3/1987 e n. 278 del 23/7/1996, e si atterrà ad eventuali successive disposizioni.

2. La gestione del Fondo Vittoria Rendimento Mensile è annualmente sottoposta a certificazione da parte di una Società di revisione iscritta all'Albo di cui al D.P.R. 31/3/1975 n. 136, la quale attesta la rispondenza del Fondo Vittoria Rendimento Mensile al presente regolamento.

In particolare sono certificati la corretta valutazione delle attività attribuite al Fondo Vittoria Rendimento Mensile, il rendimento annuale del Fondo e l'adeguatezza dell'ammontare delle attività a fronte degli impegni assunti dalla Società sulla base delle riserve matematiche.

Il periodo oggetto di certificazione decorre dal 1° gennaio fino al 31 dicembre del medesimo anno.

3. Il rendimento di periodo del Fondo viene calcolato al termine di ciascun mese di calendario con riferimento ai 12 mesi di calendario trascorsi, rapportando il risultato finanziario del Fondo Vittoria Rendimento Mensile di quel periodo al valore medio del Fondo Vittoria Rendimento Mensile nello stesso periodo.

Per risultato finanziario del Fondo Vittoria Rendimento Mensile si devono intendere i proventi finanziari di competenza del periodo considerato, compresi gli utili e le perdite di realizzo, per la quota di competenza del Fondo Vittoria Rendimento Mensile al lordo delle ritenute di acconto fiscali ed al netto delle spese specifiche degli investimenti.

Gli utili e le perdite di realizzo vengono determinati con riferimento al valore di libro delle corrispondenti attività del Fondo Vittoria Rendimento Mensile; il valore di as-

segnazione delle attività alla gestione speciale è rappresentato dal prezzo di acquisto per i beni di nuova acquisizione e dal valore di mercato all'atto dell'iscrizione nel Fondo per i beni già di proprietà della Società.

Per valore medio del Fondo Vittoria Rendimento Mensile nel periodo considerato, si intende la giacenza media delle attività assegnate alla gestione speciale determinate sulla base della media aritmetica ponderata delle stesse utilizzando quali pesi il numero dei giorni di effettiva assegnazione nel periodo.

4. La Società si riserva di apportare al punto 3. di cui sopra quelle modifiche che si rendessero necessarie a seguito di cambiamenti all'attuale legislazione fiscale.

Possono essere assicurati tutti i dipendenti in servizio che attestino per iscritto la loro adesione o che sulla base della documentazione sanitaria prevista, risultino assicurabili direttamente dall'Impresa o da Consorzio Italiano per l'Assicurazione Vita dei Rischi Tarati.

Qualora si stipulassero delle polizze in forma mista, l'assicurazione verrà assunta sulla base di visite mediche redatte da medici di fiducia dell'Impresa. Tuttavia in caso di capitale non superiore a € 113.620,52 e semprechè l'Assicurato non abbia altre polizze di assicurazione in forme che prevedono il rischio di morte e non intenda sostituirle con le nuove, potrà essere compilata dall'assicurando stesso la dichiarazione di stato di salute sull'apposito modulo.

Resta ferma in ogni caso la possibilità per l'Impresa di richiedere ulteriori accertamenti sanitari che fossero ritenuti opportuni per l'assunzione del rischio.

I capitali assicurati in forma mista della Serie Vittoria Rendimento Mensile formano cumulo con quelli dell'assicurazione temporanea per il caso di morte, in qualunque epoca vengano stipulate le relative polizze.

Il premio delle polizze è ottenuto applicando al capitale assicurato i tassi di premio puro della tariffa corrispondente alla forma assicurativa richiesta. In aggiunta a tale premio saranno dovuti, limitatamente alle forme miste, eventuali sovrappremi sanitari o sportivi.

Il pagamento avverrà mediante ritenuta sullo stipendio ed il premio minimo, unico ed annuo, è previsto in € 619,75.

Nella forma a premio annuo il contratto decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della proposta o dell'eventuale completamento della documentazione sanitaria. Il premio potrà essere versato anche in rate seme-

strali, trimestrali, mensili previa applicazione dei diritti di frazionamento rispettivamente del 2%, 3%, 4%.

Per le forme a premio unico, la decorrenza sarà quella sopra citata. E' data facoltà di pagare il premio in rate mensili senza applicazione di interessi. In questo caso la decorrenza delle polizze verrà fissata al sesto mese successivo a quello di presentazione della proposta, mentre la trattenuta mensile sullo stipendio decorrerà dal mese successivo alla presentazione della proposta.

Tutti i costi connessi con l'emissione della polizza sono a totale carico dell'Impresa.

L'Impresa dichiara mensilmente entro il primo giorno del mese che precede l'anniversario della decorrenza della polizza, il rendimento annuo da attribuire agli Assicurati, ottenuto moltiplicando il rendimento, di cui al punto 3 del Regolamento, che fa riferimento ai 12 mesi che precedono il terzo mese antecedente la ricorrenza anniversaria, per l'aliquota di partecipazione fissata al 98%.

La misura annua di rivalutazione si ottiene scontando, per il periodo di un anno al tasso tecnico del 2%, la differenza fra il rendimento attribuito ed il suddetto tasso tecnico già conteggiato nel calcolo del premio.

La rivalutazione del capitale assicurato sarà effettuato secondo le modalità previste dalle clausole di rivalutazione.

Gli aumenti del capitale assicurato verranno comunicati di volta in volta al Contraente.

E' data facoltà all'Assicurato di riscattare la polizza secondo le condizioni fissate per ogni singola forma tariffaria, tenendo presente che in nessun caso il valore di riscatto potrà essere superiore alla riserva matematica.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per causa diversa dall'andata in quiescenza, le polizze rimarranno in vigore senza le agevolazioni relative alla tassazione a premio puro ed alla misura della rivalutazione.

Accordo sulla semifestività del Carnevale

Il giorno 9 febbraio 1983 tra la Vittoria Assicurazioni S.p.A. e le R.S.A. della Vittoria Assicurazioni S.p.A. si è convenuto quanto segue:

(Omissis)

Le Parti si danno atto che - a partire dal 1984 - considerano abolite tutte le consuetudini in materia di orario di lavoro relative al Carnevale e di considerare festiva ad ogni effetto per tutti i dipendenti una delle cinque semifestività previste dall'art. 29 CCNL. L'individuazione della giornata festiva di cui sopra sarà oggetto di accordo tra Direzione Generale e RSA entro il 31 gennaio di ogni anno.

Verbale di accordo

In relazione all'art. 68 del CCNL 29/10/1987 e relativo allegato 13 e ad integrazione dell'art. 15 del CIA 15/11/1988, il giorno 14 febbraio 1989 tra la VITTORIA ASSICURAZIONI S.p.A. e le RSA si è convenuto quanto segue:

- 1) beneficeranno del trattamento previdenziale previsto dall'art. 15 del CIA 15/11/1988 tutti i dipendenti che avranno dato la propria adesione di iscrizione alla Cassa compilando e sottoscrivendo l'apposita scheda.
Non potranno essere iscritti alla Cassa i dipendenti assunti a tempo determinato (esclusi i contratti di formazione lavoro) nonché i neo assunti limitatamente al periodo di prova. Tuttavia per questi ultimi, qualora sia stato superato il periodo di prova e sempreché abbiano sottoscritto l'adesione alla Cassa, la qualifica di socio sarà riconosciuta con effetto dalla data di assunzione;
- 2) l'adesione alla Cassa è valida per l'intera durata del rapporto di lavoro con la Vittoria Assicurazioni S.p.A. e pertanto il versamento della contribuzione in costanza di rapporto di lavoro sarà sospeso sia dal lavoratore sia dalla Società soltanto in caso di sospensione della retribuzione per qualunque causa e limitatamente alla durata della stessa;
- 3) il contributo a carico del dipendente, unitamente a quello a carico della Società, sarà investito dalla Cassa mediante polizze di assicurazione di rendita vitalizia differita con controassicurazione;
- 4) non è consentita l'erogazione di prestiti né di riscatti in costanza di rapporto di lavoro per le polizze soprarichiamate;
- 5) il termine di differimento delle garanzie assicurative è fissato al primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore avrà compiuto 60 anni, ovvero alla data di effettivo pensionamento per vecchiaia, per anzianità o per invalidità;
- 6) l'opzione in capitale sarà possibile solo al momento della risoluzione del rapporto di lavoro per quiescenza;
- 7) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di passaggio del dipendente ad altra impresa che non preveda un analogo trattamento previdenziale, la polizza si intenderà automaticamente riscattata ed il valore di riscatto sarà pari alla riserva matematica complessivamente maturata al momento della risoluzione del rapporto di lavoro con il minimo dei premi netti corrisposti;
- 8) per quanto non disciplinato dal presente accordo si intendono confermate le norme previste dall'allegato 13 al CCNL 29/10/1987.

Oggetto: **Cassa di Previdenza e Assistenza**

In riferimento all'accordo del 14/2/1989 su pari oggetto si precisa che:

- a maggior chiarimento di quanto indicato al punto 3 di detto accordo si è convenuto di non destinare alcun importo delle somme accreditate nei conti individuali alla stipulazione di polizze per il caso morte o invalidità totale e permanente (vedere allegato 13, punto 9, del CCNL 29/10/1987), in funzione della esistenza di altre forme di previdenza (vedere art. 15 del CIA 15/11/1988) che attengono alle stesse finalità e che quindi soddisfano quanto previsto dal già citato allegato 13;
- sulle polizze di assicurazione di rendita vitalizia differita con controassicurazione, il tasso di retrocessione del rendimento sarà pari al 95%.

Accordo "Orario flessibile"

Premesso che:

- l'orario di lavoro vigente presso la Direzione Generale della Vittoria Assicurazioni, conformemente alla distribuzione prevista dal CCNL, è attualmente
 - dalle ore 8,15 alle ore 12,15 e dalle ore 13,15 alle ore 17,15 nei giorni dal lunedì al giovedì,
 - dalle ore 8 alle ore 13 il venerdì;
- nelle giornate semifestive l'orario di lavoro è
 - dalle ore 8,15 alle ore 12,00 nei giorni dal lunedì al giovedì,
 - dalle ore 8,00 alle ore 12,00 il venerdì (salvo quanto previsto dall'art. 101 del C.C.N.L. 18.12.1999),

vige il seguente "orario flessibile".

a) Campo di applicazione

L'orario flessibile si applica ai lavoratori della Direzione Generale della Vittoria Assicurazioni di Milano e con esclusione di coloro per i quali è previsto un orario contrattuale **superiore** alle 37 ore settimanali e comunque di quei lavoratori che svolgono mansioni specifiche la cui stessa natura è incompatibile con l'orario flessibile e qui sottoelencati a titolo esemplificativo:

- commessi, autisti;
- addetti al centralino telefonico ed al ricevimento visitatori;
- personale in genere il cui orario di lavoro risulti - per motivi tecnico / organizzativi - diversamente strutturato rispetto a quello indicato in premessa.

N.B. - Nei casi di particolare urgenza, gravità ed in via temporanea l'Impresa, previa comunicazione, può disporre che il lavoratore/i riprenda/no a rispettare la durata normale di orario. Contestualmente all'entrata in vigore dell'orario flessibile vengono a cadere tutte le modificazioni di orario concesse per qualsivoglia motivo a richiesta dei singoli lavoratori.

b) Fascia di elasticità

Per effetto dell'introduzione dell'orario flessibile il lavoratore ha la possibilità di scegliere l'inizio ed il termine dell'attività lavorativa:

- per gli uffici di Direzione:

- in entrata	dalle ore 08,00 alle ore 9,15	dal lunedì al venerdì
- in uscita	dalle ore 17,00 alle ore 18,15	dal lunedì al giovedì
	dalle ore 12,00 alle ore 14,00	il venerdì

- nelle giornate semifestive:

- in entrata	dalle ore 08,00 alle ore 9,15	dal lunedì al Venerdì
- in uscita	alle ore 12,00	

L'intervallo per la mensa resta fissato in 1 ora, dalle 12,15 alle 13,15 dal lunedì al giovedì

c) Fasce rigide

Le cosiddette "fasce rigide", e cioè i periodi durante i quali tutti i lavoratori **devono** essere presenti al lavoro, restano identificate come in appresso specificato:

dalle ore 09,15	alle ore 12,15	dal lunedì al giovedì
dalle ore 13,15	alle ore 17,00	
dalle ore 09,15	alle ore 12,00	il venerdì
dalle ore 09,15	alle ore 12,00	nelle giornate semifestive

d) Ore lavorative da prestare

In base alla premessa che le ore contrattuali settimanali sono 37, la compensazione al minuto primo delle ore di lavoro viene effettuata mensilmente riportando al mese successivo non più di 8 ore in difetto o in eccesso rispetto al normale orario contrattuale di ciascun lavoratore.

Il conguaglio delle ore lavorative sarà effettuato nell'ambito della fascia di flessibilità prevista. Le ore eccedenti al saldo positivo di ore 8 non potranno essere considerate come lavoro straordinario e non saranno in nessun caso retribuite. Tutte le ore di saldo positivo non potranno essere trasformate né in ferie né in permessi retribuiti.

Il superamento del saldo negativo di 8 ore costituisce a tutti gli effetti violazione dell'art. 98 del vigente CCNL.

e) Lavoro straordinario

Preso atto e richiamate le norme di Legge e di contratto che regolano il ricorso al lavoro straordinario ed in particolare che lo stesso dovrà essere autorizzato espressamente e preventivamente ed effettuato per particolari esigenze aziendali nei limiti previsti per ogni lavoratore, si conviene che il suddetto lavoro straordinario possa essere effettuato dal lunedì al giovedì **dopo** aver prestato le otto ore giornaliere effettive di lavoro con-

trattuale oppure dopo le ore 18,15; al venerdì dopo aver prestato le cinque ore giornaliere effettive di lavoro contrattuale, oppure dopo le ore 14,00, e dopo le ore 12,00 nei giorni semifestivi.

Resta comunque inteso che le maggiorazioni relative al lavoro straordinario verranno corrisposte solo dopo l'effettuazione dell'orario contrattuale mensile e ferma la normativa ai saldi.

f) regime delle assenze

Per tutti i casi che regolano le assenze, ove queste coinvolgano le fasce di flessibilità, si intende convenzionalmente ripristinato il normale orario di ingresso o il normale orario di uscita a seconda che l'assenza abbia interessato l'orario di lavoro antimeridiano o quello pomeridiano.

	dalle ore 08,15	alle ore 12,15	dal lunedì al giovedì
	dalle ore 13,15	alle ore 17,15	
	dalle ore 08,00	alle ore 13,00	il venerdì
semifestivo	dalle ore 08,15	alle ore 12,00	dal lunedì al giovedì
	dalle ore 08,00	alle ore 12,00	il venerdì

A tale fine sono considerate assenze:

Ferie e permessi straordinari retribuiti compensativi di festività soppresse;

Malattie e missioni di servizio fuori sede;

Assenze (retribuite e non) previste e regolate da norme di legge, di contratto e da prassi aziendali consolidate;

Sciopero

Ritardi:

costituisce ritardo l'ingresso in azienda oltre le ore 9,21 e oltre le ore 13,15.

N.B.: - Fermo restando quanto in atto in azienda circa la regolamentazione dei permessi, viene convenuto che i medesimi potranno essere recuperati anche durante la fascia di flessibilità oraria.

Le parti concordano di rincontrarsi qualora, in conseguenza di rinnovi contrattuali, dovessero emergere aspetti in contrasto con la presente regolamentazione.

Tutto ciò premesso, si riporta - per chiarezza - l'orario di lavoro vigente, comprensivo della "flessibilità":

Personale a tempo pieno:

- in entrata dalle ore 08,00 alle ore 9,15 dal lunedì al venerdì
- in uscita dalle ore 17,00 alle ore 18,15 dal lunedì al giovedì
dalle ore 12,00 alle ore 14,00 il venerdì
- semifestivo
- in entrata dalle ore 08,00 alle ore 09,15 dal lunedì al venerdì
- in uscita alle ore 12,00

Personale part-time 50,00%:

- in entrata dalle ore 08,00 alle ore 9,15 dal lunedì al giovedì
- in uscita alle ore 12,15
- in entrata dalle ore 08,00 alle ore 9,15 il venerdì
- in uscita dalle ore 10,30 alle ore 14,00
- semifestivo
- in entrata dalle ore 08,00 alle ore 09,15 dal lunedì al venerdì
- in uscita alle ore 10,15 dal lunedì al giovedì
alle ore 10,00 il venerdì

Personale part-time 62,16%:

- in entrata dalle ore 08,00 alle ore 9,15 dal lunedì al giovedì
- in uscita dalle ore 14,00 alle ore 14,45
- in entrata dalle ore 08,00 alle ore 9,15 il venerdì
- in uscita dalle ore 11,00 alle ore 14,00
- semifestivo
- in entrata dalle ore 08,00 alle ore 09,15 dal lunedì al venerdì
- in uscita alle ore 10,45 dal lunedì al giovedì
alle ore 10,30 il venerdì

Personale part-time 73,00%:

- in entrata dalle ore 08,00 alle ore 9,15 dal lunedì al giovedì
- in uscita dalle ore 14,45 alle ore 15,30
- in entrata dalle ore 08,00 alle ore 9,15 il venerdì
- in uscita dalle ore 12,00 alle ore 14,00
- semifestivo
- in entrata dalle ore 08,00 alle ore 09,15 dal lunedì al venerdì
- in uscita alle ore 11,15 dal lunedì al giovedì
alle ore 11,00 il venerdì

Personale part-time 86,49%:

- in entrata dalle ore 08,00 alle ore 9,15 dal lunedì al giovedì
- in uscita dalle ore 16,00 alle ore 16,45
- in entrata dalle ore 08,00 alle ore 9,15 il venerdì
- in uscita dalle ore 12,00 alle ore 14,00
- semifestivo
- in entrata dalle ore 08,00 alle ore 09,15 dal lunedì al venerdì
- in uscita alle ore 11,45 dal lunedì al giovedì
alle ore 11,30 il venerdì

Operatori CED (Orario rigido):

1° TURNO:

- dalle ore 07,30 alle ore 15,00 dal lunedì al giovedì
- dalle ore 07,30 alle ore 14,00 il venerdì
- semifestivo
- dalle ore 07,30 alle ore 11,15 dal lunedì al venerdì

2° TURNO:

- dalle ore 14,30 alle ore 22,00 dal lunedì al giovedì
- dalle ore 13,30 alle ore 19,00 il venerdì
- semifestivo
- dalle ore 11,15 alle ore 15,00 dal lunedì al venerdì

VERBALE DI ACCORDO

In data 28 maggio 2001 in Milano tra

la Vittoria Assicurazioni S.p.A., rappresentata dai Sigg. Enrico Corazza e Antonino Sideli

e le Rappresentanze Sindacali Aziendali:

- F.N.A. nelle persone dei sigg. Luigi Perazzi, Sergio Fumero e Stefano Sardo
- FIBA/CISL nelle persone dei sigg. Carlo Leonetti assistito da Claudio Zoppetti
- FISAC/CGIL nelle persone dei sigg. Rita Frascini assistita da Giuseppe Orsini

PREMESSO CHE :

- le predette RSA hanno avanzato la richiesta di ottenere la corresponsione di un'ulteriore aliquota retributiva giornaliera, in aggiunta a quella contrattualmente prevista, per le giornate che siano coincise con la domenica, di cui all'art. 29 del vigente CCNL 18/12/1999, che si intende qui integralmente richiamato (cioè le festività e le semifestività nazionali, civili e religiose) per gli anni passati e per il futuro;
- la materia delle festività e semifestività nazionali, civili e religiose, è regolata dalla legge 27 maggio 1949 n. 260, come modificata dalla legge 31 marzo 1954 n. 90, dalla legge 5 marzo 1977 n. 54 nonché dal D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792, norme tutte che si devono intendere richiamate;
- ai sensi della legge 336/2000 la festività nazionale del 2 giugno è stata reintrodotta nel nostro ordinamento;
- le RSA hanno avanzato richieste di sospensiva della decorrenza dei termini di prescrizione;
- sull'argomento la giurisprudenza di merito, nel corso degli anni e per alcune tipi di festività, seppure con orientamenti diversi è intervenuta con decisioni che hanno dichiarato sussistere a carico delle Imprese l'obbligo di corrispondere l'aliquota retributiva giornaliera in aggiunta a quella contrattualmente prevista;
- le Parti, in presenza di una giurisprudenza non uniforme e stante comunque la comune volontà di addivenire ad una soluzione del problema, hanno convenuto di chiudere a livello sindacale aziendale la questione sollevata dalle RSA mediante un accordo transattivo e novativo, che risolva in modo definitivo ogni pendenza per il passato e stabilisca una regolamentazione per il futuro.

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue.

- 1) Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.
- 2) PER IL PERIODO PREGRESSO e sino a tutto il 31 dicembre 1999 al personale in servizio alla data del presente accordo l'impresa riconoscerà, a titolo forfettario e omni-comprendivo, un importo "UNA TANTUM" di Lire 150.000 (centocinquantamila) per ogni anno di presenza aziendale a decorrere dal 1999 secondo la seguente tabella.

ANNO DI ASSUNZIONE	IMPORTO UNA TANTUM DA EROGARE
1999	150.000
1998	300.000
1997	450.000
1996	600.000
1995	750.000
1994	900.000
1993	1.050.000
1992	1.200.000
1991	1.350.000
1990	1.500.000
1989	1.650.000
1988	1.800.000
1987	1.950.000
1986	2.100.000
1985	2.250.000
ante 1985	2.250.000

Nessun importo verrà riconosciuto ai dipendenti assunti a partire dal 1° gennaio 2000 per il suddetto periodo pregresso.

Per i dipendenti che abbiano svolto la prestazione lavorativa a tempo parziale le somme come sopra determinate verranno riconosciute in proporzione del minore orario di lavoro contrattualmente stabilito rispetto a quello previsto per i dipendenti a tempo pieno.

L' "UNA TANTUM", così come sopra determinata, verrà erogata con le seguenti modalità:

- per il 70% dell'importo spettante unitamente alla retribuzione del mese di settembre 2001;
- per il restante 30% mediante versamento al Fondo Pensione Cassa Interaziendale dei Dipendenti della Vittoria Assicurazioni S.p.A. che verrà versato il 1.1.2002.
- si intende che gli importi una tantum inferiori o uguali a Lire 600.000 (seicentomila) verranno erogati al 100% unitamente alla retribuzione del mese di settembre 2001.

Ai dipendenti non iscritti al predetto Fondo Pensione l'importo verrà liquidato per intero, sotto forma di UNA TANTUM, unitamente alla retribuzione del mese di settembre 2001.

3) Stante che non vi sono festività cadenti di Domenica negli anni 2000 e 2001, dal 1° gennaio 2002, a fronte della rinuncia a qualsivoglia pretesa da parte dei dipendenti in materia di festività e semifestività nazionali, civili, religiose e contrattuali cadenti di domenica, l'impresa riconoscerà a tutto il personale, nel corso di ogni anno solare, una giornata di permesso retribuito da destinare alle chiusure aziendali che vengono concordate con le RSA annualmente con la stesura di un calendario.

Per i dipendenti assunti e/o cessati durante l'anno la predetta giornata di permesso retribuito verrà riconosciuta proporzionalmente al periodo di lavoro effettivamente svolto.

4) Resta inteso che nel caso la materia oggetto del presente accordo venisse in futuro regolamentata da norme di legge e/o dal CCNL, le Parti si impegnano a rivedere quanto stabilito al precedente punto 3) allo scopo di coordinarlo con la nuova normativa.

5) Considerato che la materia regolata dal presente accordo è oggetto di controversie; considerate, inoltre, le richieste richiamate nelle premesse avanzate dalle RSA; considerato, infine, che l'accordo stesso prevede la rinuncia dei lavoratori a qualsivoglia pretesa e richiesta economica in merito al problema delle festività e semifestività, sia per il passato sia per il futuro, le Parti s'impegnano a procurare entro il 16 luglio 2001 le singole rinunce sottoscritte dai dipendenti con la contestuale accettazione del presente accordo, con il modulo in allegato A.

6) Resta inteso che i dipendenti che non aderiranno all'accordo non avranno diritto a percepire l'importo UNA TANTUM di cui al punto 2) e, per il futuro, la giornata di permesso retribuito di cui al punto 3).

I lavoratori suddetti, pertanto, considerato che le modalità di chiusura che verranno stabilite ogni anno dall'azienda saranno comunque vincolanti per tutti i dipendenti a copertura delle giornate annuali rese non lavorative in base al punto 3) del presente accordo dovranno utilizzare altrettante giornate di ferie e/o di permesso sostitutivo delle festività soppresse.

ALLEGATO "A"

MODULO DI ADESIONE

Il/La sottoscritto/a _____ dipendente della società Vittoria Assicurazioni S.p.A. matricola n. _____, dopo aver preso visione del verbale di accordo sottoscritto in data 28 maggio 2001 tra la Vittoria Assicurazioni S.p.A. e le RSA, dichiara di aderire a quanto in esso contenuto rinunciando altresì ad ogni pretesa economica nei confronti della società in materia di corresponsione di un'aliquota retributiva integrativa per le giornate di festività e semifestività nazionali, civili e religiose.

Data,

Firma

- 1) Nascita di un figlio.
Viene riconosciuto un giorno di permesso retribuito.
- 2) Trasloco di abitazione da parte del dipendente.
Viene riconosciuto un giorno di permesso retribuito.
- 3) Decesso di un collega o stretto familiare di un collega.
Viene concesso un permesso per la partecipazione alle esequie da recuperarsi sul "monte ore", mantenendo una copertura adeguata al funzionamento degli uffici.
- 4) Permesso retribuito per la prima visita dentistica privata come pure tutte quelle effettuate tramite le strutture pubbliche (Servizio Sanitario Nazionale).
- 5) Permessi retribuiti per la prenotazione di esami o visite mediche qualora non effettuabili telefonicamente, le visite mediche, nonché il ritiro dei relativi referti del personale Vittoria.
- 6) I "Permessi Personali" non possono superare le tre ore consecutive.
Per il personale avente un rapporto di lavoro a tempo parziale, le ore relative ai "Permessi Personali" vengono riproporzionate secondo la seguente tabella:

Part - Time al	dal lunedì al giovedì	il venerdì
50,00 %	1,00 ora e 30 minuti	1,00 ora
62,16 %	2,00 ore	1,00 ora e 10 minuti
73,00 %	2,00 ore e 15 minuti	1,00 ora e 30 minuti
86,49 %	2,00 ore e 30 minuti	1,00 ora e 30 minuti

- 7) R.O.L. (riduzione orario di lavoro).
Le ore di ROL possono essere utilizzate anche a giornate intere, fermi gli obblighi di legge in materia di fruizione delle ferie.
Le ore di ROL non possono essere utilizzate in abbinamento al saldo "monte ore".

Il giorno 26 gennaio 2009 tra la **VITTORIA ASSICURAZIONI S.p.A.** rappresentata da **Enrico Corazza e Antonino Sideli** e le **R.S.A.** della:

FIBA CISL rappresentata da **Carlo Leonetti e Claudio Palmieri**,
FISAC CGIL rappresentata da **Rita Fraschini** assistita da **Giuseppe Orsini e Cosima Fersini**,
FNA rappresentata da **Luigi Perazzi, Sergio Fumero, Stefano Sardo e Andrea Novello**,
SNFIA rappresentata da **Giorgio Petino**

si è stipulato il seguente

ACCORDO PER L'INSERIMENTO DEL CONTRIBUTO A CARICO DELL' IMPRESA AI FONDI PENSIONE VITTORIA NELLA BASE DI CALCOLO DEL TFR

Premesso che

- a) secondo l'art. 86 del CCNL 17/09/2007, è previsto, a favore di ciascun lavoratore, un trattamento previdenziale finanziato in parte mediante contributo del lavoratore e in parte mediante contributo dell'Impresa. Criteri e modalità di attuazione del trattamento previdenziale sono disciplinati nell'apposito Regolamento contenuto nell'allegato 13 del citato CCNL;
- b) ogni anno l'Impresa finanzia il trattamento pensionistico complementare dei propri dipendenti, iscritti ai Fondi Pensione Vittoria, con un contributo fisso a suo carico;
- c) le RSA hanno avanzato formale richiesta, a favore dei dipendenti dell'Impresa, di inserire nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto il contributo a carico dell'azienda;
- d) in caso di non adesione al Fondo, l'ultimo comma del punto 7 dell'allegato al Regolamento contenuto nell'allegato 13 del citato CCNL, prevede la non conversione in un trattamento di altro genere del contributo dell'Impresa;
- e) in sede di trattativa per il rinnovo del CCNL non è stata regolamentata la controversa materia e che l'esistenza di diversi orientamenti, anche giurisprudenziali, sull'interpretazione della relativa normativa, potrebbero ingenerare un eventuale contenzioso;
- f) le Parti hanno considerato positivamente la possibilità di risolvere la controversia attraverso un accordo sindacale collettivo, transattivo e definitorio di ogni questione relativa al passato e a disciplinare la materia per il futuro.

Considerata tutta la premessa, che costituisce parte integrante ed inscindibile dell'accordo,

si conviene quanto segue:

1- per il futuro

A decorrere dal 01/01/2010, l'Impresa si impegna ad inserire nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto annuale il contributo a carico dell'azienda, versato nei confronti dei propri dipendenti, in servizio a tale data ed agli assunti successivamente e che risultino iscritti ai Fondi Pensione Vittoria.

2- per il passato

L'Impresa a definizione globale ed incondizionata di qualsiasi rivendicazione e pretesa relativa al non inserimento nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto annuale del trattamento pensionistico complementare dei propri dipendenti, iscritti ai Fondi Pensione Vittoria, riconoscerà ad ogni dipendente in forza al 1° gennaio 2010 e non in preavviso, per il pregresso periodo 1/1/2005 – 31/12/2009, in via eccezionale e forfettaria e con esclusione di maggiorazioni per interessi e rivalutazione, un ulteriore importo a titolo di trattamento di fine rapporto pari al 40% (quaranta per cento) delle quote di contributo a carico dell'azienda, effettivamente già versate al Fondo per ciascuno dei predetti lavoratori.

Tale norma non verrà applicata in caso di non adesione ai Fondi Pensione Vittoria e non si convertirà in un trattamento di altro genere.

3- disposizioni finali

Considerato che la materia regolata dal presente accordo è oggetto di controversie; considerata la richiesta avanzata dalle RSA; considerato infine che l'accordo stesso prevede la rinuncia dei lavoratori a qualsivoglia pretesa e richiesta economica in merito al problema dell'inserimento pregresso del contributo a carico dell'Impresa ai Fondi Pensione Vittoria nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto, le Parti si impegnano a procurare entro il 31 marzo 2009 le singole rinunce sottoscritte dai dipendenti con la contestuale accettazione del presente accordo, con il modulo in "allegato A".

Tale accordo non avrà efficacia alcuna nei confronti dei lavoratori che non riterranno di aderirvi.

Nel caso sulla materia oggetto del presente accordo intervenisse una disciplina di legge e/o contrattuale vincolante nei rapporti tra le Imprese ed i propri dipendenti, fermo restando il principio di non cumulabilità tra le due discipline, le disposizioni contenute nel presente accordo saranno oggetto di armonizzazione con la nuova disciplina attraverso incontri tra le Parti.

“Allegato A”

MODULO DI ADESIONE

Il/La sottoscritto/a _____ dipendente della Vittoria Assicurazioni S.p.A., matricola n° _____, dopo aver preso visione del verbale di accordo sottoscritto in data 26 gennaio 2009 tra la Vittoria Assicurazioni S.p.A. e le RSA, dichiara di aderire a quanto in esso contenuto rinunciando altresì ad ogni pretesa economica nei confronti della Società relativa all’inserimento, nella base di calcolo annuale del trattamento di fine rapporto, del trattamento pensionistico complementare (contributo a carico della Società).

Data _____

Firma _____

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 22 marzo 2010 tra **VITTORIA ASSICURAZIONI S.p.A.** rappresentata da **Enrico Corazza e Antonino Sideli**

e le Rappresentanze Sindacali Aziendali di

FIBA/CISL rappresentata da **Carlo Leonetti e Claudio Palmieri**, assistiti da **Umberto Bognani**,
FISAC/CGIL rappresentata da **Rita Frascini e Antonella Parini**, assistite da **Cosima Fersini**,
FNA rappresentata da **Luigino Perazzi, Sergio Fumero, Stefano Sardo e Andrea Novello**,

si è stipulato quanto segue in merito al rinnovo del CIA, che resta in vigore per le parti non modificate dal presente accordo.

(Omissis)

Fondo Pensione Dipendenti

Le parti si incontreranno per verificare:

- la possibilità di attribuire la quota aziendale di contribuzione anche al coniuge (o al convivente more uxorio) e ai figli, al fine di poter aprire più posizioni individuali all'interno dello stesso Fondo.
- la possibilità di effettuare ulteriori versamenti volontari con adesione entro il 20 giugno di ogni anno e con effetto dal 1° luglio successivo.

TABELLE ECONOMICHE

TABELLA PAP FISSO in vigore dal 1° gennaio 2009

Livello	1	2	3	4	5	6	7/1°gr.	7/2° e 3°gr.
Classe								
1	1.484,25	1.632,43	1.975,45	2.373,77	2.716,52	3.034,59	4.388,23	4.865,27
2	1.495,09	1.643,53	1.989,01	2.388,46	2.732,80	3.052,45	4.411,07	4.888,12
3	1.505,91	1.654,63	2.002,00	2.402,59	2.749,07	3.070,32	4.433,37	4.910,41
4	1.588,46	1.748,37	2.115,74	2.539,89	2.907,66	3.253,52	4.679,55	5.187,80
5	1.599,30	1.759,47	2.129,30	2.554,02	2.923,40	3.271,94	4.701,85	5.210,09
6	1.682,38	1.852,68	2.241,92	2.691,87	3.082,55	3.454,59	4.724,70	5.232,93
7	1.693,28	1.865,64	2.258,31	2.709,85	3.102,73	3.476,73	4.974,64	5.512,45
8	1.776,41	1.960,71	2.373,77	2.850,99	3.265,25	3.663,65	4.999,61	5.537,42
9	1.787,30	1.974,21	2.390,15	2.868,97	3.285,40	3.685,78		
10	1.798,17	1.987,71	2.406,53	2.887,49	3.305,02	3.708,46		
11	1.881,88	2.083,32	2.523,09	3.028,09	3.467,54	3.895,92		
12	1.892,77	2.096,83	2.539,47	3.046,06	3.487,71	3.918,06		
13	1.903,65	2.110,32	2.555,31	3.064,05	3.507,33	3.940,74		

			EURO 950,00										
			2	3	4	5	6	7					
Livello	1	2	3	4	5	6	7						
Classe													
1	502,96	552,98	644,94	741,25	811,07	893,43	1.137,17						
2	527,84	578,87	676,09	774,62	848,49	934,89	1.189,36						
3	552,72	604,76	707,25	808,00	885,91	976,36	1.241,55						
4	577,60	630,65	738,40	841,38	923,34	1.017,83	1.293,74						
5	602,48	656,55	769,55	874,75	960,76	1.059,29	1.345,93						
6	627,36	682,44	800,70	908,13	998,18	1.100,76	1.398,11						
7	652,44	713,39	838,52	950,00	1.044,30	1.152,34	1.456,37						
8	677,52	744,33	876,35	991,87	1.090,42	1.203,92	1.514,63						
9	702,61	775,28	914,18	1.033,74	1.136,54	1.255,51							
10	727,69	806,23	952,00	1.075,62	1.182,66	1.307,09							
11	752,77	837,18	989,83	1.117,49	1.228,78	1.358,67							
12	777,86	868,13	1.027,66	1.159,36	1.274,90	1.410,25							
13	802,94	899,08	1.065,48	1.201,23	1.321,02	1.461,83							